



**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Ana Maria Freitas Andrade

## **Pessoas Cegas no Mercado de Trabalho: da formação à integração**

junho de 2015





**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Ana Maria Freitas Andrade

**Pessoas Cegas no Mercado de Trabalho: da  
formação à integração**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado Integrado em Psicologia

Trabalho realizado sob orientação da  
**Professora Isabel Silva**

junho de 2015

## DECLARAÇÃO

Nome: Ana Maria Freitas Andrade

Endereço electrónico: a72796@alunos.uminho.pt

Número do Bilhete de Identidade: 13781975

Título dissertação: Pessoas Cegas no Mercado de Trabalho: da formação à integração

Orientador(es): Isabel Silva

Ano de conclusão: 2015

Designação do Mestrado: Mestrado Integrado em Psicologia

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA DISSERTAÇÃO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho, 11/06/2015

Assinatura: \_\_\_\_\_

## Índice

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	iv
<i>Abstract</i> .....	v
Introdução.....	6
Revisão da Literatura	
Integração de Pessoas Cegas no Mercado de Trabalho .....	7
Formação Profissional.....	8
Da Seleção à Integração.....	9
Objetivos.....	
12	
Metodologia	
Participantes.....	12
Procedimentos.....	13
Instrumentos.....	13
Análise.....	14
Apresentação dos resultados.....	14
Discussão dos resultados.....	23
Limitações.....	25
Conclusão.....	25
Referências Bibliográficas.....	27
Índice de Tabelas	
Tabela 1, <i>Template</i> final das entrevistas com os colaboradores.....	14
Tabela 2, <i>Template</i> final das entrevistas com as chefias.....	16

## **Agradecimentos**

Agradeço à minha orientadora, Prof. Isabel Silva, toda a disponibilidade, dedicação e paciência;

Agradeço às pessoas que, gentilmente, aceitaram participar nesta investigação, sem o contributo delas não seria possível concretizá-la;

À Dr<sup>a</sup>. Raquel Gomes e ao Rui Silva pela colaboração nos contactos com os participantes;

Aos meus pais, a quem um obrigado não é suficiente para agradecer tudo o que têm feito por mim;

À minha irmã, por ser tão-somente a melhor irmã do mundo;

À minha família, por ser a família;

Às minhas revisoras e amigas: Andreia Carvalho, Andreia Cerqueira, Andreia Silva, Carmo Barbeito, Cristina Henriques, Filipa Freitas, Helena Ventura, Isabel Mesquita e Renata Bastos;

E a todas as pessoas que, de uma forma ou de outra, me acompanharam e apoiaram ao longo de toda esta caminhada que começou há cinco anos na Madeira e termina agora em Braga.

Sobretudo à Petra Coelho, que me acompanhou ao longo de todo o percurso; à Sara Magalhães e à Beatriz Diniz.

## **Pessoas Cegas no Mercado de Trabalho: da formação à integração**

### **Resumo**

O mercado de trabalho evoluiu ao longo dos tempos, lado a lado com a evolução tecnológica, legislativa e com uma aposta na formação profissional, abrindo as portas à integração de pessoas cegas. Assim, este estudo tem como principal objetivo perceber como se processa a integração de indivíduos cegos no mercado de trabalho, tanto na perspetiva dos próprios, como na das respetivas organizações. Para alcançar os objetivos recorreu-se a um estudo com metodologia qualitativa, tendo sido entrevistados 13 elementos, 8 pessoas cegas integradas no mercado de trabalho, com licenciatura ou com formação profissional da Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO) e 5 chefias.

Com este estudo concluiu-se que os/as entrevistados/as consideram que atualmente a integração de pessoas cegas no mercado de trabalho é positiva, havendo, contudo, ainda um longo caminho a percorrer, nomeadamente, melhorar a informação junto dos empregadores, acerca desta temática. Outra conclusão prende-se com o facto dos dados sugerirem que os conteúdos lecionados pelas associações formativas deveriam acompanhar as necessidades atuais do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Pessoas cegas, formação, integração profissional

### *Abstract*

The job market has evolved over time, as much as in their perspective as in that of the organizations side by side with the technological and legislative evolution and a commitment to the professional training, paving the way for the integration of blind people. Thus, the main goal of this study is to understand how blind people get integrated into the job market, as much in their perspective as in the organization's. To reach this goal, it was developed a qualitative study in which 13 people were interviewed, 8 blind people integrated into the job market, with a university degree or a professional training from the Portuguese Association for the Blind and Visually Impaired (ACAPO) and 5 supervisors.

With this study, it was concluded that the respondents consider that nowadays the integration of blind people into the job market is positive, even though there is still a long way to go, particularly to improve the information that the employers have about this topic. Another conclusion is related to the fact that the data suggests that the contents lectured by the training associations should keep up with the current needs of the job market.

**Keywords:** Blind people, training, professional integration



## **Introdução**

O tema da inclusão causa controvérsias, alimenta debates, origina dissertações e é motivo de conferências por todo o mundo. A ideia de uma sociedade inclusiva é algo que nem sempre foi uniforme, pois atravessou várias fases, enfrentou críticas e finto dificuldades. Mas desde que a inclusão se tornou uma realidade, os indivíduos com qualquer deficiência passaram a ser olhados de uma outra forma, ganhando o direito a ter um papel ativo tal como o dos restantes indivíduos, na promoção de igualdade de oportunidades (Bacelo, 2012; Pimenta & Salvado, 2010; Silva, 2009).

O presente trabalho versa sobre a integração profissional de pessoas cegas. Assim, entende-se por deficiência visual a ausência ou deterioração do sentido da visão, podendo esta refletir-se em diversos graus de limitação que vão desde a visão parcial até à cegueira. Por cegueira entende-se a ausência total, ou quase total, de visão, causada por deformação genética ou complicações verificadas durante a infância ou idade adulta (Bacelo, 2012; Pelechano, Miguel & Ibáñez, 1995; Rodrigues, 2004; Silva, 2007).

Do ponto de vista funcional, estão inerentes à ausência do sentido da visão, limitações sensoriais que se refletem numa diminuição da autonomia no desempenho de determinadas tarefas. No entanto, existem, atualmente, uma multiplicidade de tecnologias que permite às pessoas cegas contornar as suas limitações e ganhar autonomia. Desta forma, as capacidades e aptidões aproximam-se das de um normovisual (pessoa com visão normal), o que lhes permite assumir um papel ativo tanto a nível social como profissional (Bacelo, 2012; Silva, 2007).

Em Portugal existem cerca de 160 mil pessoas com algum tipo de incapacidade visual, sendo cerca de 20 mil considerados cegos. Segundo um estudo da Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO, 2012), um terço destas encontram-se integrada no mercado de trabalho.

Neste âmbito, com a presente investigação pretende-se explorar os meandros da integração de pessoas cegas no mercado de trabalho, de modo a compreender as suas especificidades e necessidades inerentes. Para tal, realizou-se uma revisão da literatura acerca da formação profissional de pessoas cegas, realçando-se as medidas que visam uma integração sem barreiras. Posteriormente descreve-se toda a metodologia utilizada. E, por fim, apresenta-se os resultados do estudo empírico.

## **Revisão da Literatura**

### **Integração de pessoas cegas no mercado de trabalho**

A integração de pessoas cegas no mercado de trabalho só começou a ser uma realidade no século XX, ainda que restrita às instituições destinadas a acolhê-las. Os alunos destas instituições, depois de receberem a formação, poderiam formar também os cegos recentemente acolhidos (Carrol, 1968, citado em Bacelo, 2012). De acordo com a fonte citada anteriormente, era entendido que não haveria melhor lugar para um cego trabalhar do que numa instituição para cegos.

Posteriormente, os indivíduos cegos começaram a ser encaminhados para profissões em que se exigiam poucas qualificações e que se acreditava que seriam melhor desempenhadas por pessoas cegas. Essas profissões eram, sobretudo, telefonista, afinador de pianos ou colaboradores integrados em linhas de montagem (Bacelo, 2012; Rodrigues, 2004). Com o desenvolvimento de novas tecnologias, o mercado de trabalho para pessoas cegas abriu as portas a um maior leque de áreas profissionais tais como o ensino e a advocacia (Bacelo, 2012; Sousa, 2013).

Atualmente, a integração de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho é entendida como um fator de grande importância, não só ao nível da inclusão social, mas também para a independência económica e, conseqüente, valorização e realização pessoal (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Para além das novas tecnologias, as alterações à legislação portuguesa também representaram um importante avanço rumo à inclusão, nomeadamente no que se refere a Lei n.º 38/2004. Esta lei determina um sistema de quotas de vagas destinada a cidadãos com deficiência. No que se refere às organizações privadas, dependendo da dimensão da empresa, as vagas podem representar até 2% do total de trabalhadores. Na administração pública, o sistema de quotas representa uma percentagem igual ou superior a 5%. (Capítulo IV, Artigo 28.º, n.ºs 1 e 3). Outra medida igualmente importante prende-se com os incentivos financeiros aos empregadores que contratem colaboradores com deficiência. Contudo, parece haver ainda muito desconhecimento destas medidas (Gonçalves & Nogueira, 2012; Ferreira, 2010; Monteiro, 2009; Raposo, 2013).

A nível Europeu, existem múltiplas medidas legislativas com vista a promover a igualdade de direitos dos cidadãos com deficiência, na integração no mercado de trabalho (Costa, 2012; Gonçalves & Nogueira, 2012; Monteiro, 2009). No entanto, apesar de todas as medidas legislativas, a desigualdade no acesso de indivíduos com deficiência ao mercado de trabalho continua a existir (Sousa et al, 2007).

## **Formação Profissional**

Em Portugal tem havido alguns avanços no âmbito das políticas de formação profissional e integração, cuja alavanca foi o Fundo Social Europeu, que, em 1986, destinou verbas à promoção da igualdade no que se refere à formação profissional e emprego de pessoas com deficiência (Costa, 2012; Ferreira, 2010; Monteiro, 2009). Segundo as fontes citadas, desde então, a aposta em instituições particulares de solidariedade social (IPSS), com o objetivo de formar indivíduos com deficiência, em parceria com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), tem sido uma realidade. Estas associações assumem um papel preponderante não só na formação profissional de indivíduos cegos, mas também na integração destes no mercado de trabalho e na garantia de acompanhamento próximo. A instituição alvo do estudo de Ferreira (2010) é um exemplo de uma associação com esta missão. A autora verificou que a primeira dificuldade que as associações formativas enfrentam é arranjar um local de estágio para os alunos que concluíram a formação profissional. No entanto, a mesma autora verificou que muitas vezes estes estágios abrem as portas da integração do mercado de trabalho aos formandos, visto que as empresas que os acolhem acabam por os integrar nos seus quadros. Contudo, Ferreira (2010), constatou uma oferta formativa limitada.

É, também, neste quadro que se enquadra a Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO) que possui formações profissionais de forma a qualificar pessoas cegas que não tenham completado a escolaridade obrigatória, ou para pessoas que pretendam complementar a sua formação. Segundo informação recolhida junto do Departamento de Apoio ao Emprego e Formação Profissional da ACAPO, Delegação de Braga, esta possui uma formação inicial de Assistente Administrativo, que tem a duração de 2900 horas. Para além desta, existe uma multiplicidade de formações contínuas, de curta duração. Este departamento tem como principal função acompanhar o utente em todas as fases do seu processo, desde a inscrição no departamento, até a integração no mercado de trabalho, procurando, assim, manter um acompanhamento próximo (ACAPO, 2015).

## **Da seleção à integração**

Quando surge um indivíduo com deficiência num processo de seleção, o ideal será que seja realçado o perfil apresentado pelo candidato, em termos das suas competências, habilidades, conhecimentos e experiência para desempenhar as funções, sem que seja dada relevância à deficiência (Costa, 2012; Lengnick-Hall, Gaunt & Kulkarni, 2008; Monteiro, 2009). Na seleção só deve ser dada preferência a um candidato com incapacidade visual, apenas em casos em que tal se justifique (Carrol, 1968, citado em Bacelo, 2012). Num estudo realizado em Portugal por Bacelo (2012), constata-se que na maioria dos casos analisados pela autora, não houve qualquer especificidade na fase de seleção. Apenas o recrutamento de dois elementos foi específico, devido ao facto das organizações em causa estarem à procura, concretamente, de uma pessoa cega para o preenchimento da vaga.

Ultrapassada a fase de seleção, segue-se a integração do indivíduo na organização, a qual, se bem-sucedida, implica uma participação plena no local de trabalho. Assim, com vista a garantir o sucesso da mesma, é importante que se forme uma aliança entre empregadores, o próprio indivíduo, os restantes colegas de trabalho e, em caso de necessidade, a entidade responsável pela sua reabilitação, ou formação, a quem cabe o papel de esclarecer as dúvidas do empregador (Bacelo, 2012; Carvalho-Freitas, 2007; Costa, 2012; Ferreira, 2010; Kaye et al, 2011; Lengnick-Hall, Gaunt & Kulkarni, 2008). De acordo com os autores citados, desta forma, é possível garantir o apoio inerente à integração do colaborador cego, adaptando e proporcionando-lhe condições de trabalho, sem o infantilizar ou desvalorizar.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) (2004) refere que a adaptação dos postos de trabalho implica um conjunto de alterações que vão desde fornecer ao colaborador todos os equipamentos necessários para a realização do trabalho, à acessibilidade da informação e à atenção aos espaços físicos podendo haver alterações no pavimento e/ou sinalizações (AESST, 2004; Bacelo, 2012; Carvalho-Freitas, 2007; Costa, 2012; Gonçalves & Nogueira, 2012; Kaye et al., 2011; Monteiro, 2009).

Há, por outro lado, outra realidade, que é a dos indivíduos que perdem a visão, numa fase posterior a já estarem integrados no mercado de trabalho. Perante um caso destes, cabe à organização avaliar se o colaborador pode permanecer nas funções que tinha anteriormente. Nos casos de resposta negativa, o posto de trabalho poderá ser reajustado e adaptado de forma a permitir ao colaborador desempenhar as suas funções na sua nova condição, tal como verificado num dos casos estudados por Bacelo (2012). É desejado que as organizações tenham esta mesma atitude, contudo, nem sempre tal acontece, por diversas razões (Bacelo, 2012; Costa, 2012; Gonçalves & Nogueira, 2012).

Através de estudos realizados em Portugal nos últimos 6 anos (ACAPO, 2012; Bacelo 2012; Ferreira, 2010; Monteiro 2009), conclui-se que há uma elevada percentagem de indivíduos cegos com dificuldades em entrar no mercado de trabalho. Por outro lado, tendo em conta os indivíduos que estão no ativo, verifica-se que a taxa de sucesso de integração de indivíduos cegos no mercado de trabalho nacional é positiva. Contudo, numa fase inicial, verifica-se que os responsáveis pelas organizações colocam a fasquia das expectativas baixa, sendo que os colaboradores, invariavelmente, fazem-na subir gradualmente, superando as expectativas das chefias.

No estudo da ACAPO (2012), verificou-se que 32,6% dos inquiridos estavam integrados no mercado de trabalho, a maior parte no sector público. Destes, 30% apontaram como maiores dificuldades a adaptação de equipamentos, e 20% a falta de informação inerente à deficiência por parte de colegas e chefias.

No estudo de Bacelo (2012), foram entrevistadas sete pessoas cegas integradas no mercado de trabalho. Na maioria dos casos estudados a autora constatou que ocorreram adaptações nos postos de trabalho, sobretudo no que se refere às adaptações a nível de *software*, designadamente, disponibilização do computador com leitor de ecrã. Para além de adaptações nos postos de trabalho, verificou também, em dois dos casos, uma adequação na base de dados com vista a facilitar a acessibilidade à informação. Neste estudo, foram também referidas adaptações a nível de espaço, ocorridas num dos testemunhos estudados, em que foram colocadas marcas em relevo no chão, a fim de facilitar a orientação ainda que neste caso tal tenha sucedido apenas numa fase inicial. Contudo, a autora verificou que num dos casos estudado não foi necessário fazer adaptações relevantes no posto de trabalho, isto porque o colaborador estava integrado em linhas de montagem.

Já no estudo de caso de Ferreira (2010), a autora verificou que um dos entrevistados beneficiou de adaptações no posto de trabalho, que se prenderam com a colocação de etiquetas para facilitar o manuseamento de um aparelho. No entanto, no âmbito deste estudo também foram referidas pelos responsáveis da associação formadora situações de empresas/locais de estágio em que não houve as necessárias adaptações.

No estudo desenvolvido por Monteiro (2009), foram inquiridas cinco pessoas cegas integradas no mercado de trabalho, sendo que apenas uma delas teve adaptações no posto de trabalho, não sendo claro que género de adaptações foram feitas nem por que razão os outros quatro elementos não as tiveram.

No estudo de Raposo (2013), foram inquiridos cem indivíduos com deficiência integrados no mercado de trabalho, cinquenta e duas empresas e foi entrevistada uma responsável por uma

organização empregadora de pessoas com deficiência. A autora concluiu que a maior barreira na empregabilidade de pessoas com deficiência é o desconhecimento e a ineficácia das diversas medidas legislativas.

A nível internacional, num estudo de Barreto, Alves e Morais (2012), foram inquiridos nove indivíduos cegos integrados no mercado de trabalho numa cidade brasileira. A maior parte considerou que cada vez mais as empresas procuram tornar os postos de trabalho acessíveis, havendo, no entanto, ainda muito a fazer.

Num estudo desenvolvido na Índia, por Kulkarni e Lengnick-Hall (2011), constata-se que para os indivíduos com deficiência integrados no mercado de trabalho inquiridos, a socialização com os colegas ou as chefias assumiu um papel importante na integração, mais do que as práticas organizacionais.

Em duas investigações desenvolvidas nos Estados Unidos por Kaye et al., (2011) e Lengnick-Hall, Gaunt & Kulkarni (2008), ficou patente que muitos empregadores não contratam pessoas com deficiência por recearem que estes se possam lesionar ou faltar devido a problemas de saúde inerentes à deficiência, por considerarem que estes não têm capacidades para realizarem o trabalho, ou ainda por temerem reações menos positivas por parte de colegas ou clientes. Em suma, por desconhecimento.

No estudo de Golin (2003), foram entrevistados trinta indivíduos cegos integrados no mercado de trabalho, numa cidade brasileira. Estes referiram que a baixa escolaridade, o preconceito, a falta de informação e a competitividade no mercado de trabalho são aspetos que podem dificultar a integração no mercado de trabalho. Apontaram as seguintes medidas como capazes de diminuir as dificuldades encontradas: a aposta na criação ou atualização da formação, a divulgação de informação acerca da integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e a adaptação dos postos de trabalho.

Em Espanha, a Organização Nacional de Cegos Espanhóis (ONCE) possui estratégias de apoio à empregabilidade de pessoas cegas, que vão desde a criação de uma bolsa de emprego de afiliados, passando pelo fornecimento de informação a empresários de forma a esclarecer dúvidas, recorrendo à divulgação de casos de sucesso, até à adaptação do posto de trabalho, sendo a própria ONCE a assumir os custos (ONCE, 2015).

Tanto em Portugal, como além-fronteiras, cabe às organizações o desafio da promoção da igualdade de direitos no acesso de pessoas com deficiência, no geral, e de cegos, em particular, ao mercado de trabalho, desde a seleção à integração, contribuindo para a diminuição da discriminação (Costa, 2012; Gonçalves & Nogueira, 2012; Monteiro, 2009).

## **Objetivos do estudo**

Tendo em linha de conta o exposto na revisão bibliográfica, os objetivos deste estudo empírico estão alicerçados, sobretudo, na compreensão do percurso das pessoas cegas desde a fase de seleção até à integração, passando pela formação. Assim, esta investigação contempla vários objetivos, sendo o principal: perceber como se processa a integração de indivíduos cegos no mercado de trabalho, tanto na perspetiva dos próprios, como na das respetivas organizações.

Na perspetiva das organizações, importou compreender de que forma foi efetuado o processo de seleção, no sentido de avaliar as suas especificidades. Para além disso, pretendeu-se perceber como as organizações geriram o processo de integração desse mesmo colaborador. Na perspetiva do colaborador cego, pretendeu-se compreender o modo como este percebe a integração no mercado de trabalho, explorando-se neste caso, aspetos como: dificuldades que os colaboradores enfrentaram a nível da integração na organização, dificuldades sentidas na execução das funções e eventuais estratégias de resolução, perceção geral do fenómeno e eventual influência de associações formadoras nesse processo.

Em relação à influência das associações formadoras, pretendeu-se perceber se o acesso ao mercado de trabalho de pessoas cegas, difere em pessoas que frequentaram uma formação profissional, administrada por uma associação, e que cujo acesso ao mercado foi, de certa forma, respaldado pela associação formadora. E pessoas que fizeram uma licenciatura e que acederam ao mercado de trabalho sem o apoio de alguma associação.

## **Método**

### **Participantes**

A amostra foi composta por treze elementos, oito pessoas cegas integradas no mercado de trabalho e cinco chefias. Os oito indivíduos cegos foram divididos em dois grupos: os que receberam formação profissional e os que tinham uma licenciatura. Dos quatro elementos que receberam formação profissional, dois frequentaram a formação da ACAPO, um do Centro de Reabilitação Profissional de Gaia e o último, um curso profissional de técnico de biblioteca. O grupo dos licenciados foi composto também por quatro elementos, sendo dois licenciados em psicologia, um em direito e um em educação social. Dos oito colaboradores cegos, três são do sexo feminino e cinco do sexo masculino. Dois estão integrados no mercado de trabalho na ilha da Madeira, um em Lisboa, dois no Porto e três em Braga. Dois dos colaboradores tem funções de formador na ACAPO, um é jurista, um é psicólogo formador, dois assumem funções de telefonista e rececionista, um tem funções de técnico administrativo e um assume funções de técnico auxiliar.

Dos oito colaboradores, quatro estão integrados no setor público, um está integrado no setor privado e três estão integrados em EPSS.

No que se refere à antiguidade dos colaboradores nas respetivas organizações, esta varia entre os dezoito e os cinco anos, sendo o valor mediano de 8.5. Quanto à antiguidade das chefias no seu cargo, esta varia entre os dezoito anos e os cinco meses, sendo o valor mediano de 10.

### **Procedimentos**

Na primeira fase, solicitou-se à delegação da ACAPO de Braga que estabelecesse o primeiro contacto com os possíveis participantes da zona de Braga, explicando-lhes em que consistiam os objetivos do estudo, e, desta forma, solicitar a colaboração dos mesmos. Quanto aos elementos integrados na ilha da Madeira, no Porto e em Lisboa, recorreu-se a contactos informais.

Após a fase inicial de identificação de potenciais participantes, procedeu-se ao contacto com os colaboradores cegos, via telefone, com a finalidade de clarificar dúvidas que eventualmente existissem acerca da participação no estudo. De salientar que dos contactos fornecidos pela ACAPO, apenas não conseguimos estabelecer contato com duas pessoas.

O passo seguinte foi contactar as organizações empregadoras, via *e-mail*, onde foram explicados os objetivos do projeto e solicitada a colaboração por parte das respetivas chefias. Foram contatadas as chefias dos oito colaboradores, contudo, três não responderam ao *e-mail*. Seguiu-se o agendamento e a realização das entrevistas, tanto com os colaboradores cegos, como com as respetivas chefias. Estas realizaram-se nas respetivas organizações, e em dois casos, na delegação da ACAPO de Braga.

Imediatamente antes da realização das entrevistas, foi apresentado a cada um dos participantes o consentimento informado, que no caso das pessoas cegas, encontrava-se em braille ou em *word*, no qual constavam todas as informações relativas à investigação, bem como era solicitada a autorização para gravar a entrevista.

As entrevistas tiveram, em média, uma duração de vinte e cinco minutos.

### **Instrumentos**

As entrevistas basearam-se em dois guiões semiestruturados, desenvolvidos a partir da revisão da literatura e dos objetivos do estudo. No guião relativo às chefias foram abordados os seguintes temas: a integração do colaborador cego na organização; o exercício profissional do mesmo; perceção da organização acerca da integração de pessoas cegas no mercado de trabalho; e em dois casos específicos, tentou-se avaliar a perceção da formação da ACAPO por parte de chefias da própria associação.



Quanto ao guião relativo aos colaboradores, foram abordados os seguintes temas: processo de integração na organização; exercício profissional; e, a percepção geral sobre o tema em estudo. No caso dos entrevistados que foram formandos da ACAPO, foi abordada ainda a importância que essa formação teve para os próprios e que importância assumiu a associação formadora na sua integração no mercado de trabalho.

### **Análise**

Na análise das entrevistas recorreu-se à *Template analysis*. Esta metodologia de análise permite organizar os dados através da codificação de temas considerados relevantes (King, 2008). Assim, após a transcrição das entrevistas, as mesmas foram codificadas com base em dois Templates, um correspondente aos colaboradores e outro às chefias. Os Templates iniciais surgiram com base não só nos guiões das entrevistas, mas também na análise das primeiras entrevistas, sendo aperfeiçoados ao longo da análise de dados, resultando nos Templates finais. Da análise foram excluídos alguns temas abordados pelos entrevistados, visto não se enquadrarem no tema em estudo.

Ao longo da análise de dados, as entrevistas dos colaboradores serão identificadas com EC, seguidas dos números de 1 a 8 e as chefias com ECH, seguidas dos algarismos de 1 a 5.

## **Apresentação dos resultados**

Na tabela 1 estão representados os temas e subtemas inerentes às entrevistas com os colaboradores que integram o *Template* final, enquanto que na tabela 2 encontram-se os temas e subtemas que integram o *Template* final das entrevistas com as chefias.

### **Tabela 1**

#### *Template* final das entrevistas com os colaboradores

1. Entrada na organização

1.1. Processo de seleção

1.1.1. Entrevistas

1.1.2. Provas de conhecimentos

1.1.3. Sem processo de seleção

1.1.4. Entrada através de estágio

1.2. Integração/reintegração

1.2.1 Adaptação ao nível de *software* (organização)

1.2.2. Adaptação ao nível de *software* (pelo próprio)

1.2.3. Sem necessidade de adaptações

1.2.4 Importância da socialização

1.2.5. Houve algum preconceito

1.3 Integração atual

2. Exercício profissional

2.1 Alteração de funções ao longo do tempo

2.1.1. Sem alteração

2.1.2. Houve alteração

2.2 Dificuldades encontradas na realização das funções (atual e anteriores)

2.2.1 Formato dos materiais de leitura

2.2.2 Formatação documentos

2.2.3 Dificuldades em aceder à informação do sistema informático da empresa

2.2.4. Dificuldade inicial em responder a novas funções

2.2.5. Atualização de *software*

2.2.6. Não encontra dificuldades

3. Colaboradores que tiveram formação profissional da ACAPO

3.1 Papel da ACAPO na formação profissional

3.1.1 Muita importância

3.2 Apreciação geral sobre a formação obtida na ACAPO

3.2.1 Não adequada à atualidade

3.3 Papel da ACAPO na integração no mercado de trabalho

3.3.1 Muito presente

4. Colaboradores com licenciatura:

4.1 Experiência anterior

4.1.1. Com experiência

4.1.2 Experiência do estágio

4.2 Dificuldades nos processos de seleção anteriores.

4.2.1 Sim

4.2.2. Não

4.2.3. Exclusão

5. Perceção geral sobre o fenómeno

5.1 Perceção geral do fenómeno

5.1.1 Apreciação positiva

5.1.2 Evolução lenta

5.1.3 Falta de informação por parte dos empregadores

- 5.1.4 Preconceito por parte dos empregadores e das pessoas cegas
- 5.1.5. Necessária atitude positiva/Ser polivalente e proactivo
- 5.1.6 Esforço adicional

6. Questão geral

- 6.1.1 Divulgação de informação junto dos empregadores
- 6.1.2 Mais oportunidades de trabalho
- 6.1.3 Mostrar capacidades das pessoas cegas
- 6.1.4. Emprego protegido
- 6.1.5 Criar alternativas de emprego

Tabela 2

*Template* final das entrevistas com as chefias

1. Entrada na organização

1.1 Processo de seleção

- 1.1.1 Contacto com o processo de seleção

1.2 Descrição do processo

- 1.2.1. Seleção de currículos

- 1.2.2. Entrevistas

- 1.2.3. Provas de conhecimentos

- 1.2.4. Sem processo de seleção

1.3 Processo de seleção na ACAPO

- 1.3.1 Igual para candidatos cegos

- 1.3.2. Ter em conta a função

1.4 Integração do colaborador

- 1.4.1 Adaptação ao nível de *software* (organização)

- 1.4.2 Importância da socialização

1.5 Integração atual

- 1.5.1 Bem integrado

2. Exercício profissional do colaborador

2.1. Dificuldades

- 2.1.1. Formatação de texto

- 2.1.2 – Formato dos materiais de leitura

2.2 Necessidade de adaptação da função

- 2.2.1. Não

## 2.3 Perceção do desempenho

### 2.3.1. Positiva

## 3. No âmbito da ACAPO

### 3.1 Visão da Formação

#### 3.1.1 Positiva

#### 3.1.2 Tem de mudar

### 3.2 Papel da ACAPO na integração

#### 3.2.1 Positiva

#### 3.2.2 Podia ter um papel mais relevante

## 4. Perceção geral do fenómeno

### 4.1 Perceção da organização

#### 4.1.1 Positiva

#### 4.1.2 Não tem ideia

### 4.2 Integração futura de mais colaboradores

#### 4.2.1 Possibilidade de contratações futuras

## 5. Questão geral

### 5.1 Mais medidas de Promoção à integração

### 5.2. Papel das universidades

Na apresentação dos resultados serão detalhados os temas e subtemas presentes nos dois Templates finais, sendo que tal apresentação considerará em simultâneo os dados relativos às entrevistas com os colaboradores e com as chefias numa dada temática (por exemplo, entrada na organização).

A análise das entrevistas dos colaboradores assenta em cinco grandes temas: a entrada na organização; o exercício da função; a perceção dos colaboradores que frequentaram a formação profissional da ACAPO; informações relativas aos licenciados; e a perspetiva geral acerca da integração de pessoas cegas no mercado de trabalho (ver Tabela 1). Enquanto que a análise das entrevistas às chefias está alicerçada em quatro categorias: a entrada na organização; o exercício profissional; a perceção das chefias da ACAPO acerca da formação da associação; e a perspetiva do fenómeno (ver tabela 2).

O primeiro tema (1. Entrada na organização) engloba o processo de seleção, a integração na organização e a integração atual. No que diz respeito ao processo de seleção, constatou-se que não houve especificidade do ponto de vista da presença de deficiência, nos processos dos quatro colaboradores que se submeteram a um processo de recrutamento e seleção. Em todos os casos realizaram-se provas de conhecimentos e entrevistas ao nível da seleção. No entanto,

de referir que um dos colaboradores participou num processo de seleção especificamente dirigido a pessoas com deficiência visual, tendo para o efeito a organização contactado a ACAPO. Os restantes quatro colaboradores não participaram em qualquer processo de seleção profissional, tendo dois deles sido colocados nas respetivas organizações através de estágio profissional, um colocado através de um Programa Ocupacional para Desempregados e, o último, contactado diretamente (“Fui apenas contactado e portanto, como não havia também mais candidatos, na altura eu fiquei integrado (...)”, EC7).

De um modo geral, as chefias entrevistadas corroboram a informação relativa aos processos de recrutamento e seleção descritos anteriormente, embora três delas tenham acrescentado o recurso aos Curriculum Vitae dos/as candidatos/as como parte integrante de tais processos. De salientar ainda que as duas chefias da ACAPO referiram que o processo de seleção não sofre alteração no caso de se candidatar uma pessoa cega à vaga, sendo que o fator determinante é a função: (“...depende de cargo, por exemplo é lógico que numa professora de mobilidade nós não podemos por uma pessoa cega...”, ECH6). (“...quando se abre uma candidatura há muitos critérios (...) que acabam logo por anular as pessoas com deficiência visual.”, ECH7).

No que se refere à integração, implica analisar vários aspetos, tais como as adaptações a nível de *software* e a importância da socialização. No que diz respeito às adaptações a nível de *software*, verificou-se três realidades. Dois dos colaboradores beneficiaram de adaptações promovidas pela organização, como dotar o posto de trabalho com um computador com leitor de ecrã e *scanner*: (“...a única coisa que me adaptaram foi a instalação de um programa, na altura o *Hal*, posteriormente o *Jaws*, e (...) um scanner para eu poder digitalizar alguns documentos.”, EC5). Por outro lado as adaptações efetuadas pelos próprios, ou seja, os colaboradores recorrem ao computador pessoal no posto de trabalho, situação que se verifica em dois casos: (“Adaptações não foram feitas nenhuma, eu ainda atualmente trabalho com o meu computador...”, EC3). Dentro desta vertente encontra-se, no entanto, um caso em que inicialmente o colaborador utilizava equipamento próprio, mas que posteriormente a organização disponibilizou um computador, sendo o leitor de ecrã do colaborador. E, por fim, a terceira realidade em que não foi necessário efetuar qualquer tipo de adaptação a nível de *software*, visto que essas já estavam presentes no posto de trabalho, como se verificou em três casos, por se encontrarem integrados em delegações da ACAPO ou, num dos casos, num serviço de apoio a estudantes com deficiência.

Neste contexto, as chefias entrevistadas confirmaram as adaptações nos postos de trabalho descritas pelos colaboradores/as e relatadas anteriormente.

Alguns entrevistados destacaram a socialização como sendo importante na integração no mercado de trabalho: (“...é muito difícil estar integrado profissionalmente se eu não conseguir estar integrado socialmente.”, EC6); (“...eu tive a sorte de para além do emprego e de ter arranjado uma ocupação e um salário, ter tido também uma integração no espaço, porque não fui colocado à margem, as pessoas sempre foram muito abertas e muito disponíveis...”, EC1). Este aspeto foi reforçado pelo relato de uma chefia que refere que o facto dos restantes colegas conviverem com um colega cego, fez com que adquirissem competências para lidar corretamente com estudantes com a mesma problemática.

Houve ainda um caso em que o entrevistado relatou ter havido, numa fase inicial da sua integração, algum preconceito, não especificando de que género, algo que foi eliminado com o tempo.

No que concerne à integração atual na organização, todos os entrevistados afirmam que é positiva: (“Uma pessoa nunca pode dizer que está 100% integrada, mas se pudesse dizer isso dizia.”, EC4); (“Sinto-me totalmente integrada agora.”, EC8)

Esta informação é validada pelas chefias (“...atualmente acho que ele está muito bem integrado.”, ECH4).

O segundo grande tema (2. o exercício profissional), divide-se em dois subtemas, por um lado as alterações de funções verificadas ao longo do tempo e, por outro, as dificuldades encontradas no desempenho das funções.

No que diz respeito às alterações de funções verificadas ao longo do tempo, seis entrevistados revelam a ocorrência de tal situação. Neste âmbito, é pertinente destacar a situação de um dos colaboradores que quando entrou na organização possuía um problema de baixa visão, agravando-se, posteriormente, para cegueira. Perante a situação, a organização procurou perceber se o colaborador pretendia manter, ou não, as funções, ao que o colaborador escolheu mantê-las. No entanto, as funções sofreram algumas alterações, sobretudo devido ao facto da empresa não ter adaptado um computador, adequando-o às novas necessidades do colaborador.

Quanto às dificuldades encontradas na execução das funções, um dos entrevistados revelou que a sua maior dificuldade é aceder ao sistema informático da empresa, sendo que esta dificuldade é uma consequência direta do facto do colaborador utilizar o seu próprio computador no posto de trabalho: (“...teres acesso ao conteúdo da Internet da empresa, tinhas acesso como os outros colegas, a todas as informações, e pronto ir buscar coisas diretamente ao sistema, não consegues, porque é um computador pessoal, não tenho acesso à rede, pronto, fica um bocado, digamos assim, que estás a trabalhar noutra velocidade que os outros não

estão...”, EC2). Se por um lado fica patente que a não adaptação do computador por parte da organização limita, de certa forma, o desempenho deste colaborador, fica também patente que o mesmo não se verifica no caso do outro entrevistado em que a organização também não adaptou, convenientemente, o posto de trabalho, uma vez que este refere não sentir dificuldades no desempenho das suas funções. Dois dos entrevistados apontaram dificuldades inerentes ao acesso à informação em papel: (“...a única limitação que eu tenho é quando quero ler um documento no imediato.”, EC8). A formatação de documentos também foi descrita como uma dificuldade encontrada: (“...peço às administrativas para formatarem, depois, o parecer, (...) que pelo menos eu não conheço nada através do *Jaws* que me permita formatar o documento.”, EC5). Um dos colaboradores apontou a dificuldade inicial em responder a novas funções, como sendo a sua principal barreira no seu desempenho. A atualização de *software* foi apontada por um dos entrevistados como sendo uma dificuldade inerente ao desempenho da sua função.

Uma chefia confirma uma das dificuldades descrita por um dos colaboradores: (“A única dificuldade é, (...) os documentos terão de ser todos digitalizados para que possa analisar. E se houver um despacho manuscrito, (...) ele tem de ter alguém ao lado para apoiá-lo.”, ECH5). Outra das chefias aponta a dificuldade na formatação de documentos, como se constata na citação que se segue: (“...há documentos que ele tem de elaborar e a parte mais gráfica (...) passa por mim...” ECH4), algo que não foi confirmado pelo colaborador (EC4), que referiu não ter dificuldades no desempenho das suas tarefas.

As chefias revelaram, ainda, não ter existido qualquer necessidade de adaptação da função. E, por fim, no geral, as chefias fazem uma apreciação positiva do desempenho dos colaboradores.

No que diz respeito ao terceiro tema (3. formação profissional da ACAPO), os indivíduos que frequentaram-na, afirmam que esta teve muita importância, na medida em que lhes permitiu ter acesso ao mercado de trabalho. Contudo, referem que não está adaptada aos dias de hoje. Quanto ao papel desta associação na integração no mercado de trabalho, afirmam que esteve sempre presente durante os primeiros tempos, de forma a acompanhar a integração dos colaboradores.

Uma das chefias da ACAPO, que frequentou a formação profissional, refere que esta é uma mais-valia. Enquanto que a segunda chefia da associação refere que a formação tem de sofrer alterações, por já estar ultrapassada, de forma a ir ao encontro da evolução tecnológica e, conseqüentemente dar resposta às novas necessidades inerentes. Isto porque considera que a formação pode funcionar como (“...rampa de lançamento. É muito mais fácil o cego integrar-

se através dos estágios...”, ECH7), embora considere que a ACAPO poderia ter um papel mais relevante neste processo.

Quanto ao tema (4. Colaboradores com licenciatura) todos revelaram ter experiência anterior, ainda que num dos casos essa experiência tenha sido a do estágio profissional. No que diz respeito a dificuldades encontradas em processos de seleção anteriores, um dos entrevistados referiu que enfrentou algumas dificuldades, sendo que foi excluído de um processo, desconhecendo-se as razões.

No que se refere ao tema (5. à perspetiva geral acerca da integração de pessoas cegas no mercado de trabalho) incluindo-se aqui a perceção tanto de chefias como colegas, familiares ou amigos e a do próprio, os entrevistados fazem, no geral, uma apreciação positiva: (“...no geral (...) eu penso que as pessoas que convivem com pessoas cegas integradas obviamente conseguem ter uma visão das coisas muito mais aberta...”, EC6). No entanto, consideram que a integração de pessoas cegas no mercado de trabalho ainda se processa de forma lenta, tal como refletem as seguintes citações: (“Eu acho que apesar de tudo ainda é um bocado reduzida. Haveriam de dar mais oportunidades...”, EC3). (“É lenta. Acho que tem tido um caminho, acho que tem melhorado ao longo dos anos...”, EC2). Consideram que um dos fatores responsáveis por tal situação é o facto de ainda haver falta de informação por parte dos empregadores acerca desta temática. E neste âmbito, uma das chefias da ACAPO refere que o problema é (“...as firmas e as empresas terem pouca informação sobre nós... Deviam se calhar procurar informações e ver que há muito cego, há muito baixa visão que é tão ou mais competente que um normovisual.”, ECH6). Essa situação pode traduzir-se, em preconceito, tanto dos empregadores, como, por vezes, das próprias pessoas cegas. As duas citações que se seguem são representativas dessa situação: (“Eu acho que na perspetiva de emprego hoje em dia, ainda existe muito preconceito da parte das instituições e até os próprios deficientes também tem um bocadinho esse preconceito enraizado.”, EC7); (“...há sempre quem ache que a deficiência devia ser escondida e não posta aos olhos de toda a gente...”, EC2). Uma forma de contrariar esse preconceito, pode residir na atitude adotada pelo indivíduo cego quando inicia a sua integração no mercado de trabalho, que pode passar por uma postura mais positiva, proactiva, procurando ser polivalente, como se constata nas seguintes citações: (“Preponderante é a atitude da pessoa cega na integração no mercado de trabalho, vai fazer toda a diferença. Ou tem uma forma de encarar as coisas de forma aberta, ou então caso contrário os outros não vão acreditar no seu potencial.”, EC4); (“...nós temos de ser mais proactivos, procurar ser polivalentes, que eu penso que é isso que se espera hoje nos locais de trabalho...”, EC6).



Há ainda dois entrevistados que, apesar de considerarem a percepção das chefias e colegas positiva, referem haver necessidade de um esforço extra: (“se calhar por sermos cegos, agarramos mais as oportunidades que nos dão, porque se já para os outros é difícil arranjar empregos, para nós pior ainda...”, EC3); (“...o tipo que, que tem uma deficiência como a visual se calhar vai aproveitar muito mais rápido uma oportunidade dessas do que um tipo sem deficiência nenhuma...”, EC2).

Quanto a sugestões de medidas a tomar de forma a alterar a situação, os entrevistados sugerem que a divulgação de informação junto dos empregadores acerca desta temática, pode revelar-se fulcral na medida em que pode fazer com que as portas do mercado de trabalho se abram a um maior número de pessoas cegas, tal como ilustra a seguinte citação: (“As entidades governamentais (...) deveriam abrir efetivamente as portas à integração de cegos no mercado de trabalho, existe tanta gente cega formada e com muito potencial que infelizmente pouco mais consegue que trabalhos pontuais e precários...”, EC4). Dessa forma, as pessoas com deficiência visual teriam oportunidade de mostrar as suas capacidades e competências. Um dos entrevistados manifestou uma opinião contrária à dos restantes. Referiu que devido ao facto de ainda ser muito difícil uma pessoa cega integrar o mercado de trabalho, uma boa alternativa seria a criação de emprego protegido. Ou seja, nesse contexto, a entidade patronal não pode avaliar o desempenho do colaborador com deficiência da mesma forma que o faz com um colaborador sem deficiência, possibilitando assim, saídas de trabalho alternativas. Outra opção pode ser (“...criar uma empresa específica, uma empresa de serviços que dê preferência ao emprego de pessoas com deficiência, (...) E aí sim, aí nesta empresa nós podemos perceber o que cada um é capaz de fazer.”, EC1).

Na perspetiva das organizações, uma chefia considera que a organização tem uma percepção positiva da integração de pessoas cegas no mercado de trabalho, devido ao facto da experiência que tem com o colaborador em causa ser positiva. Não descartando, por isso, a hipótese de contratar mais alguém com deficiência ou necessidades especiais (“...se surgir-nos outra oportunidade e tivermos necessidade, e tivermos de enquadrar alguém, se calhar não vamos pensar duas vezes.”, ECH4). Há, contudo, duas chefias que não têm a noção de qual é a percepção que a organização tem da integração de pessoas cegas no mercado de trabalho. No que se refere ao ponto de vista das chefias acerca do que poderia ser melhorado no âmbito da integração de pessoas cegas no mercado de trabalho, uma chefia considera que deveria haver um reforço das medidas de apoio à contratação. E outra considera que (“a universidade poderia ter um papel interessante, sobretudo na difusão em tornar mais normal e mais

generalizado conhecimento sobre as especificidades das necessidades destes estudantes em contexto laboral...”, ECH1).

### **Discussão dos resultados**

Um dos objetivos deste estudo visava compreender de que forma se desenrolava o processo de seleção profissional, no caso dos candidatos serem pessoas cegas, no sentido de avaliar eventuais especificidades. Nos casos estudados, no entanto, não se verificaram especificidades nos processos de seleção a nível da deficiência, tal como verificado no estudo de Bacelo (2012). Registou-se um caso em que houve um processo de recrutamento específico, tendo a organização contactado diretamente a ACAPO com a finalidade de contratar um colaborador com deficiência visual. Bacelo (2012), no seu estudo, também encontrou um caso de uma organização que abriu uma vaga com a mesma finalidade.

Relativamente à forma como as organizações geriram o processo de integração do colaborador, constatamos que tal ocorreu de duas formas. Por um lado, em cinco casos estudados, os colaboradores beneficiaram de todas as adaptações necessárias no posto de trabalho, principalmente no que se refere à adaptação do computador com leitor de ecrã. Este resultado está congruente com o verificado na maior parte dos casos estudados por Bacelo (2012) e num caso estudado por Ferreira (2010), ainda que no último as adequações estivessem relacionadas com a colocação de etiquetas identificativas num aparelho. Por outro lado, em dois dos casos analisados nesta investigação verificou-se que os empregadores não proporcionaram ao colaborador cego contratado adaptações no posto de trabalho, a nível de software, obrigando a utilização de equipamento próprio, situação que Bacelo (2012) verificou em três dos casos estudados. Num dos casos da nossa investigação, em que o colaborador utiliza equipamento próprio, tal sucede numa grande empresa. No estudo de Ferreira (2010) também são descritas situações em que as empresas não promoveram as necessárias adaptações nos postos de trabalho. Contrariamente, no estudo de Bacelo (2012) há um exemplo de uma grande empresa que tomou a iniciativa de adquirir todos os materiais necessários para que os colaboradores pudessem desempenhar as suas funções. No entanto, este é um caso relativamente raro, visto que num estudo desenvolvido pela ACAPO, (2012), 30% dos indivíduos inquiridos integrados no mercado de trabalho apontou a falta de adequação dos equipamentos intrínsecos ao seu posto de trabalho como sendo uma dificuldade sentida. O que significa que as recomendações da AESST não estão a ser cumpridas. Também no âmbito dos colaboradores que utilizam o seu próprio equipamento, há um dos casos em que tal ocorreu numa fase inicial, mas posteriormente a empresa

disponibilizou um computador, tal como constatado num dos casos estudados por Bacelo (2012).

Ainda no domínio da integração, dois dos entrevistados referiram que a socialização no local de trabalho pode ser um fator importante na integração. Este aspeto foi também identificado num estudo desenvolvido por Kulkarni e Lengnick-Hall (2011), em que os inquiridos referiram que a socialização com chefias e colegas assumiu um papel importante na integração no mercado de trabalho.

No que diz respeito às dificuldades sentidas na execução das funções, em dois dos casos estudados constatou-se que a dificuldade em aceder a informação manuscrita é um problema, tal como verificado em alguns casos estudados por Bacelo, (2012), sendo que a tendência seja para esta situação verificar-se cada vez menos, devido à cada vez maior informatização da informação. Como aliás, um dos entrevistados constata ao referir que (“...a maior parte dos requerimentos já são redigidos através de computador...”, EC5), ou que (“A legislação é muito fácil na nossa situação, porque existe o diário da república eletrónico...”, EC5).

Os entrevistados com formação profissional da ACAPO consideraram importante não só a formação que receberam, na medida em que lhes abriu as portas do mercado de trabalho, mas também o acompanhamento que tiveram em termos de integração no mercado de trabalho numa fase inicial, tal como verificado no estudo de Ferreira (2010). No entanto, os dois ex-formandos da ACAPO, bem como uma das chefias da associação, referiram a necessidade de adequação dos conteúdos formativos às necessidades atuais do mercado de trabalho. Este aspeto foi também corroborado no estudo de Ferreira (2010), onde ficou patente a necessidade de evolução ou criação de novas áreas de formação, possibilitando, assim, que as portas do mercado de trabalho permaneçam abertas à integração de pessoas cegas.

No âmbito da perspetiva da integração profissional dos próprios colaboradores, dois elementos referiram que uma pessoa cega quando tem oportunidade de integrar o mercado de trabalho, sente, de certa forma, necessidade de um esforço extra, de modo a não desperdiçar oportunidades. Bacelo, (2012), no seu estudo constatou a mesma situação. O que sugere que as pessoas cegas que estão no mercado de trabalho ainda sentem a necessidade de provar que são merecedoras da oportunidade que tiveram.

Por último, a falta de informação surgiu neste estudo como sendo um dos maiores entraves à integração de pessoas cegas no mercado de trabalho, resultado que é congruente com outros estudos (ACAPO, 2012; Ferreira, 2010; Golin 2003). Uma forma de contornar esta situação seria, segundo os participantes desta investigação, a divulgação de informação junto dos empregadores acerca desta temática, tal como sugerido também pelos participantes do estudo

de Golin (2003). Uma alternativa poderia ser, segundo Ferreira (2010) e Lengnick-Hall, Gaunt & Kulkarni (2008), a divulgação de histórias de sucesso da integração no mercado de trabalho, fazendo com que estas se tornassem modelos a seguir. Esta estratégia foi de algum modo posta em prática pela ONCE, através da divulgação na sua página da internet, não só informação relevante acerca da integração de pessoas cegas no mercado de trabalho, mas também de casos de sucesso.

### **Limitações**

A principal limitação enfrentada prendeu-se com a impossibilidade de incluir algumas chefias no estudo, sendo que o testemunho destas poderia ajudar a esclarecer algumas questões para as quais não encontramos resposta.

Outra limitação foi o facto de apenas termos conseguido entrevistar duas pessoas com formação profissional de uma delegação da ACAPO, não podendo, assim, estabelecer uma comparação com o que ocorre noutras delegações

Uma dificuldade com a qual nos deparamos, foi o facto de não encontrarmos estudos realizados apenas com indivíduos cegos, pois a maior parte dos estudos possui amostras compostas por indivíduos com diversas deficiências.

A partir de uma das limitações descritas, sugere-se num estudo futuro, realizar uma investigação com uma amostra composta apenas por elementos com a formação profissional da ACAPO das várias delegações da associação, tentando perceber como se processou a integração desses indivíduos no mercado de trabalho, possibilitando assim uma comparação entre delegações.

### **Conclusão**

Tal como já referido anteriormente, o principal objetivo deste estudo foi perceber como se processa a integração de indivíduos cegos no mercado de trabalho, tanto na perspetiva dos próprios, como na das respetivas organizações. Após cruzarmos os dados inerentes a esta investigação com os encontrados na literatura, o que sugere que ainda há muito por onde evoluir.

Com esta investigação, constatamos que a integração dos indivíduos cegos no mercado de trabalho é positiva. Contudo, os resultados deste estudo indicam que ainda existe falta de informação por parte dos empregadores, nomeadamente no que se refere às medidas de apoio à integração profissional de pessoas com deficiência do IEFP, sendo o principal resultado de tal desconhecimento, a utilização de equipamento próprio no local de trabalho. O que pode

resultar em dificuldades no desempenho das funções. Estas medidas estão descritas no *site* do IEFP, sendo o acesso às mesmas antecedido por uma avaliação de ajudas técnicas. Sobrando, por isso a questão: poderiam As associações dirigidas a esta população assumir um papel mais ativo na divulgação destas medidas?

Os dados recolhidos apontam, também, para uma necessidade de reestruturação dos conteúdos lecionados pelas associações formativas, de forma a acompanhar as necessidades atuais do mercado de trabalho.

Os dados sugerem que o facto de uma pessoa cega frequentar uma formação profissional pode revelar-se uma porta aberta para o acesso ao mercado de trabalho.

Por fim, conclui-se que a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, significa a redução de diversas barreiras e preconceitos. Talvez seja a maior vitória da inclusão, ainda que haja um longo caminho a percorrer, visto que nem todas as organizações estão preparadas para acolher pessoas com deficiência. Para além disso, ainda há que derrubar a barreira do preconceito que faz com que muitos empregadores ainda tenham a perspetiva de que um colaborador cego não será uma mais-valia para a empresa (Bacelo, 2012; Costa, 2012; Ferreira, 2010; Monteiro, 2009; Rodrigues, 2004).

## Referências Bibliográficas

- ACAPO. (2012). Estudo a prestação de Serviços e a promoção da vida independente. Retirado de: [http://www.acapo.pt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=590&Itemid=320](http://www.acapo.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=590&Itemid=320)
- ACAPO. (2015). Comunicação pessoal.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AEPSS). (2004). Garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores com deficiência. Factsheet 53, Consultado em 04-05-2015 <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/53/view/>
- Bacelo, A. L. A. (2012). *A Integração de Pessoas Cegas no Mercado de Trabalho em Portugal*. Tese de Mestrado. Universidade de Aveiro: Aveiro.
- Barreto, M. T. Alves, M. B. & Morais, G. L. F. V. (2012). A Acessibilidade nas Empresas: Percepção dos Portadores de Deficiência Visual Inseridos no Mercado de Trabalho. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. v. 34, n. 2, p. 23-42.
- Carrol, T. J. (1968). Cegueira. O que ela é, o que ela faz e como viver com ela. São Paulo: Ministério da Educação.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras*. Tese de doutoramento. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Costa, A. P. V. F. (2012). *Proposta de Guia de Boas Práticas na Integração de Pessoas Cegas e Com Baixa Visão nos Locais de Trabalho*. Tese de Mestrado. Universidade do Porto: Porto.
- Ferreira, I. M. S. V. (2010). *Formação Profissional Destinada A Pessoas Com Deficiência Visual: Um Estudo De Caso*. Tese de Mestrado. Universidade de Lisboa: Lisboa.
- Gonçalves, J. & Nogueira, J. M. (2012). Emprego de Pessoas Com Deficiência e Incapacidade: Uma Abordagem Pela Igualdade de Oportunidades. Gabinete de estratégia e planeamento do ministério da solidariedade e da segurança social.
- Golin, A. F. (2003). O trabalhador portador de deficiência visual: um estudo de caso. Tese de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Kaye, H. Stephen, J. Lita H. e Jones, Erica C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation* 21, 526–536 doi 10.1007/s10926-011-9302-8
- King, N. (2008). What is template analysis? Recuperado em 14 maio, 2015, de [http://www.hud.ac.uk/hhs/research/template\\_analysis/whatis.htm](http://www.hud.ac.uk/hhs/research/template_analysis/whatis.htm)
- Kulkarni, M. & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Socialization of People With Disabilities in the Workplace. *Human Resource Management*, July–August 2011, Vol. 50, No. 4, Pp. 521 – 540.
- Lei n.º 38/2004 de 18 de Agosto. (2004). Lisboa. Diário da República Portuguesa – I Série.

- Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M. and Kulkarni, M. (2008), Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Manager.*, 47: 255–273. doi: 10.1002/hrm.20211
- Monteiro, C. M. S. (2009). *Competências na diferença – Uma Reflexão Sobre a Empregabilidade do Trabalhador com Deficiência no Distrito de Aveiro*. Tese de Mestrado. Universidade de Aveiro: Aveiro.
- ONCE. Servicio de Apoyo al Empleo. Recuperado em 16 de maio, 2015, <http://www.once.es/new/servicios-especializados-en-discapacidad-visual/empleo>
- Pelechano, V. Miguel, A. & Ibáñez, I. (1995). **Las Personas Con Deficiencias Visuales**. In Alonso, M. (Orgs.), *Personas con discapacidad: perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid, Siglo Veintiuno.
- Pimenta, A. & Salvado, A. (2010), “Deficiência e desigualdades sociais”, *Sociedade e Trabalho*, 41, pp. 155-166.
- Raposo, C. C. (2013). *A Integração de Cidadãos Portadores de Deficiência No Mercado de Trabalho*. Tese de Mestrado. Universidade dos Açores: Ponta Delgada.
- Rodrigues, S. E. (2004). *A experiência da perda da visão, a vivência de um processo de reabilitação, e as percepções sobre a qualidade de vida*. Tese de Mestrado. Universidade do Minho: Braga.
- Silva, G. P. (2007). *O Significado do Trabalho Para o Deficiente Visual*. Tese de Mestrado. Universidade Católica de Minas Gerais: Belo Horizonte.
- Silva, M. (2009). Da Exclusão a Inclusão: concepções e práticas. *Revista Lusófona de Educação*, 13, 135-153.
- Sousa, J. Casanova, J. L. Pedroso, P. Mota, A. Gomes, A. T. Seiceira, F. Fabela, S. e Alves, T. (2007), *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades em Portugal*. Vila Nova de Gaia, Centro de Reabilitação Profissional de Gaia
- Sousa, N. (2013). A Importância do Acesso à Informação e às Tecnologias de Informação Para as Pessoas Com Deficiência Visual. *Revista Luís Braille*. Janeiro, Fevereiro, Março, N.º5. PP. 8- 9.