

Escola de Sociologia e Políticas Públicas

**Trabalho para Todos – A integração profissional das Pessoas com
Deficiência no mercado de trabalho**

Mariana de Brito Carapinha

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Sociologia do Trabalho e Emprego

Orientador(a):
Doutor José Luís Sanches Casanova, Professor Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Junho 2015

Escola de Sociologia e Políticas Públicas

**Trabalho para Todos – A integração profissional das Pessoas com
Deficiência no mercado de trabalho**

Mariana de Brito Carapinha

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Sociologia do Trabalho e Emprego

Orientador(a):
Doutor José Luís Sanches Casanova, Professor Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Junho 2015

“Disability need not be an obstacle to success. (...) In fact we have a moral duty to remove the barriers to participation, and to invest sufficient funding and expertise to unlock the vast potential of people with disabilities.”

Professor Stephen W. Hawking (WHO, 2011: ix)

Agradecimentos

Em primeiro lugar dedico este trabalho a todas as pessoas com deficiência que se veem confrontadas com barreiras no seu dia-a-dia e lutam todos os dias por um lugar na sociedade e pela melhoria das suas condições de vida.

Um especial e sincero agradecimento ao João, namorado e amigo, pela motivação, força e compreensão fundamentais para a conclusão deste trabalho.

A todas as pessoas que participaram neste trabalho, trabalhadores e entidades empregadoras, que disponibilizaram o seu tempo e contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho.

À Susana Pinto, pela constante disponibilidade e ajuda.

À minha família e amigos, pela paciência e ânimo.

E por fim, ao meu orientador Professor Doutor José Casanova, pela paciência e conselhos que permitiram realizar este trabalho e encaminhá-lo de forma positiva.

Resumo

Em Portugal, a questão da deficiência emerge com a necessidade de dar resposta aos militares feridos regressados da guerra colonial, mediante a atribuição de apoios financeiros. No entanto, no início da década de 80 iniciou-se uma mudança nas políticas de apoio às pessoas com deficiência, com o objetivo de integrá-las na sociedade através do mercado de trabalho, mediante medidas de apoio à contratação.

Com o objetivo de analisar a situação de emprego das pessoas com deficiência, de modo a verificar em que medida as políticas de emprego são implementadas e de que forma contribuem para a sua inclusão, procedeu-se a uma análise bibliográfica e legislativa, de modo a enquadrar a problemática e analisar as mudanças ocorridas.

Tendo como base o enquadramento legislativo elaborado e as entrevistas aplicadas, verificou-se, de um modo geral, que a existência de medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência são úteis, contudo as opiniões divergem entre trabalhadores e entidades empregadoras. O facto de se ter um emprego traduz-se em valorização pessoal e sentido de utilidade, principalmente no caso de pessoas com deficiências visíveis ou do foro psíquico, sendo o principal fator a adequação da função ao tipo de deficiência do trabalhador.

Este trabalho pretende, assim, ilustrar com uma pequena amostra, as representações dos cidadãos com deficiência e das respetivas entidades empregadoras, de modo a analisar as perceções relativamente à importância do trabalho, e contribuir para a reflexão sobre a sua inserção profissional.

Palavras-chave: Emprego; Deficiência; Inserção; Legislação; Medidas de contratação; Entidades Empregadoras

Abstract

In Portugal, the subject of disability became an urgent matter due to returned injury military of the colonial war. As their main support there was financial aid to those soldiers. However, in the beginning of the 80's, there was a change on the support policies to the people with disabilities. With the objective of integrating them in society through the labour market, by supporting measures to hiring them.

With the purpose of analyzing the situation on employment of the people with disabilities, check in which way the labor policies are implemented and how they contribute to their inclusion, there was in this study a bibliographical and legislative analysis in order to indict this matter and also the occurred alterations in the support policies.

Based on the developed legislative framework and the applied interviews, this work tries to illustrate with a short sample, the citizens with disabilities' representations, as well the employers.

Have a job translates in personal development and sense of utility, mainly in people with visible disabilities and psychics, being the main factor the adequacy of the post to the type that disability people have. This allows the analysis of perceptions relatively to the significance of work and contributes to a reflection about the employability of the people with disabilities in the labor market.

Keywords: Employment; Disability; Inclusion; Law; Hiring measures; Employers.

Índice

GLOSSÁRIO DE SIGLAS	v
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO	3
1.1 ABORDAGENS TEÓRICAS E DE INTERVENÇÃO DA DEFICIÊNCIA.....	6
1.2 EVOLUÇÃO DO QUADRO LEGISLATIVO DE PROTEÇÃO NO EMPREGO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	10
1.2.1 Nível internacional	10
1.2.2 Nível nacional.....	14
1.2.3 Medidas atuais de apoio à integração profissional	22
CAPÍTULO II - METODOLOGIA.....	25
2.1 Modelo de análise.....	25
2.2 Caracterização do Universo e Amostra	27
2.3 Técnicas de recolha de dados	29
CAPÍTULO III – ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	31
3.1 Análise de dados.....	31
3.1.1 Trabalhadores	31
3.1.2 Entidades Empregadoras	34
3.2 Comparação de perspetivas sobre medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência – Trabalhadores e Entidades Empregadoras.....	37
4. Considerações finais.....	40
4.1 Sugestões de melhoria por parte dos trabalhadores entrevistados.....	44
FONTES.....	47
BIBLIOGRAFIA.....	49
ANEXOS.....	I

Índice de quadros

Quadro 3. 1 – Fatores mais importantes no emprego (Respostas maioritárias)	32
Quadro 3. 2 – Obstáculos verificados na contratação (Nº Respostas).....	36

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

ADA – American with Disabilities Act

APD – Associação Portuguesa de Deficientes

Art. - Artigo

CDPD – Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde)

CRP – Constituição da República Portuguesa

DL – Decreto-Lei

Dout. - Doutoramento

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

Empreg. - Empregada

ENDEF – Estratégia Nacional para a Deficiência

Form. - Formação

UE – União Europeia

FSE – Fundo Social Europeu

ICIDH – International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

Inc. - Incompleto

INE – Instituto Nacional de Estatística

INR – Instituto Nacional para a Reabilitação

IPSS – Instituto Particular de Solidariedade Social

Lic. - Licenciatura

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OED – Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PAIPDI - Plano de Ação para Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade

Prof. - Profissional

SNRIPD – Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência

TSU – Taxa Social Única

UPIAS - The Union of the Physically Impaired Against Segregation

WHO – World Health Organization

INTRODUÇÃO

Desde os tempos mais antigos que se encaram determinadas malformações quer físicas, quer intelectuais como erros da natureza, e em algumas civilizações até mesmo como castigos divinos, em confronto com a idealização de uma suposta “perfeição” do ser humano (Goffman, 1982). Existe, pois, uma tendência de uniformização de normas e de valores, levando à discriminação de indivíduos com alguma deficiência. Ainda nos dias de hoje, verifica-se a existência de preconceitos que envolvem as diferenças de cada indivíduo, neste caso em específico das pessoas com um determinado grau de deficiência ou incapacidade, que se deparam no seu dia-a-dia com dificuldades específicas que as impedem de viverem e atuarem em pleno na sociedade de uma forma ativa e envolvida. A sua inclusão na sociedade envolve uma série de condicionantes do ponto de vista físico e psíquico que uma pessoa sem incapacidade ou deficiência não sente, o que leva os indivíduos a viverem situações de exclusão social e discriminação.

Na sociedade ocidental, a deficiência continua a ter uma representação social negativa, em que se relaciona “falta de poder, falta de masculinidade no homem e de feminilidade na mulher, vulnerabilidade e dependência”, como refere Morris (1991) citado por Veiga (2006: 92), sendo condições para que praticamente não seja notícia nos meios de comunicação, salvo casos que retratam situações de dependência extrema ou realizações e feitos pessoais considerados incomuns. E as representações que os *media* disponibilizam influencia a opinião pública, dirigindo-se às pessoas com deficiência como uma entidade homogênea e abstrata, como menciona Patrícia Neca (2012) no artigo publicado sobre as representações da deficiência na imprensa portuguesa.

O meio laboral persiste como uma das áreas onde a exclusão das pessoas com deficiência é mais notória, sendo a sua integração na sociedade feita de forma inexpressiva e encontrando-se ainda diversos obstáculos que impedem a sua efetiva inserção, não só no mercado de trabalho, mas também na sociedade. Assim sendo, tal como afirma Luís Capucha, “um dos indicadores mais seguros das desvantagens e da discriminação que atingem as pessoas com deficiência respeita à exclusão dos mercados de emprego” (1999: 80). O trabalho continua assim a ser uma das áreas onde prevalecem desigualdades entre indivíduos que têm deficiências e indivíduos sem deficiência.

“O trabalho é, em todas as culturas, a base da economia” (Giddens, 2009: 378). A inserção no mercado de trabalho constitui um momento bastante importante para a participação ativa na sociedade por parte dos indivíduos, pois contribui muito para os

“processos básicos das relações sociais, de desenvolvimento da identidade social, níveis de rendimento, padrões de consumo, reconhecimento social, referenciais de participação cívica e política” (Casanova, 2008: 3). O facto de estes cidadãos possuírem um emprego contribui em muito para o alcance da sua realização pessoal. Tal como refere De la Blétière (1997), citado por Maria Amélia Martins (2001: 156), para os indivíduos com alguma deficiência o trabalho “assume um papel terapêutico fundamental, que lhe permite o desenvolvimento das suas capacidades ao estabelecer uma relação afetivo-profissional, que lhe reforça o sucesso e lhe corrige o insucesso”. O trabalho é considerado “um elemento estruturante na constituição psicológica das pessoas” (Giddens, 2009: 377), em particular para as pessoas com deficiência.

Assim sendo, o facto de se estar inserido no mercado de trabalho é fulcral para a integração e participação social dos indivíduos, particularmente no caso de indivíduos com deficiência. Contudo, a taxa da população ativa e empregada com deficiência é significativamente inferior à média nacional, havendo uma notável exclusão social das pessoas com deficiência no âmbito do trabalho, mesmo entre a população mais nova, apesar de menos marcante (Casanova, 2008).

Com a agravante da atual conjuntura de crise, especialmente na área do emprego, os níveis de desemprego aumentam em larga escala, o que prejudica em grande medida a integração das pessoas, sobretudo no caso das pessoas com deficiência. O número de postos de trabalho disponíveis diminui cada vez mais, fruto da evolução tecnológica, bem como de determinadas políticas. A estas dificuldades no acesso ao emprego, acrescem outras que se prendem com o problema de sustentabilidade do emprego, pois para além das barreiras inerentes à própria deficiência, o trabalhador depara-se com obstáculos relativos ao local de trabalho, sejam físicos ou mesmo questões de mentalidade, originando exclusão social, como discriminação negativa, intolerância e negação de oportunidades (Godinho e Graça, 2008).

Neste estudo pretende-se analisar o caso de pessoas com deficiência em idade ativa que se encontram empregadas, de modo a verificar em que medida as políticas de emprego e as medidas legislativas estão a ser implementadas e de que forma contribuem para a inclusão dos indivíduos com deficiência. De forma a concretizar este objetivo recorreu-se à pesquisa documental e, necessariamente, à recolha de testemunhos por parte das pessoas com deficiência que estão empregadas e dos representantes das respetivas entidades empregadoras, de modo a analisar as suas perceções e opiniões relativamente ao modo como as medidas e políticas são implementadas para a efetiva inclusão das pessoas com deficiência. E, deste modo, contribuir para o desenvolvimento da investigação e da intervenção no que diz respeito à empregabilidade de pessoas com deficiência.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO

O estudo sociológico da deficiência, e de acordo com Ana Salvado (2012), inicia-se com a sociologia médica através das teorias funcionalistas de Talcott Parsons e Robert Merton, nos anos 50 e 60, e também das teorias interaccionistas de Erving Goffman entre 1961 e 1963, com o foco na análise do estigma e do papel das instituições e dos profissionais.

Este último deu contributos significativos para o estudo da deficiência, caracterizando o indivíduo estigmatizado como aquele cuja identidade social real inclui um qualquer atributo que diverge das expectativas de “normalidade” (Goffman, 1982), o que pressupõe que as pessoas com uma determinada deficiência ou incapacidade passam por um processo de estigmatização que as exclui da sociedade por não se enquadrarem nos padrões de uma suposta normalidade imposta pela sociedade. O termo «estigma», segundo Goffman (1982:7), descreve uma “situação do indivíduo que está inabilitado para a aceitação social plena”, em referência a um atributo profundamente depreciativo, que desvia a atenção de outros atributos que o indivíduo possui. Goffman (1982) distingue três tipos de estigma que incluem as deformações físicas, os desvios de carácter (tais como, os distúrbios mentais), e os estigmas tribais relacionados com a pertença a uma determinada etnia, nação ou religião, tendo inerente o conceito de diferença.

Conforme declara David Rodrigues (2001: 23) a realidade a que se assiste é de “uma enorme massificação e uniformização de gostos, valores, modas, normas de comportamento e normativos de capacidades, uma espécie de globalização dos padrões de comportamento pessoal e social”. Este modo de vida em sociedade, padronizada e uniformizada, engloba um sistema de regras sociais que definem a condição social da deficiência, a construção da identidade social das pessoas com deficiência, a sua posição no mundo social e a sua interação com os outros membros da sociedade; pode dizer-se que “se trata de uma construção social e cultural que reflete a política e as práticas sociais em relação às pessoas com incapacidades e que tais políticas e práticas foram principalmente criadas pela maioria sem problemas físicos e divergem de país para país” (Bellasca e Tetzchner, 1994: 81, citado por Veloso da Veiga).

A condição da deficiência tal como é vista pela sociedade é definida por um sistema de regras criadas que se foram reproduzindo ao longo do tempo, adequado conforme os diferentes contextos, o que permite compreender o modo como as pessoas com deficiência são excluídas particularmente na formação profissional e no emprego. As regras sociais guiam e regulam as interações entre os indivíduos e dão configuração aos comportamentos,

padronizando-os. Os autores Burns e Flam (2000), citados por Veiga (2006: 91), enfatizam a importância deste sistema pelo facto de os atores sociais em determinado contexto institucional se orientarem “pelos sistemas de regras que têm legitimidade no contexto em que se encontram e utilizam-nos para estruturar, coordenar e regular as suas interações sociais (...) que especificam, em maior ou menor extensão, quem pode ou deveria participar e quem é excluído, quem pode ou deveria fazer o quê, quando, onde, como e em relação a quem”. Para Veiga (2006: 92), a prevalência destas regras “construiu uma imagem social negativa das pessoas com deficiência, e funcionam como um dos principais obstáculos à sua integração social, pois são sobretudo consideradas como deficientes e não como pessoas”, o que se verifica predominantemente no meio laboral. Embora a deficiência varie consoante o tipo e o grau, e a incapacidade possa ter diferentes origens, estas pessoas estão condicionadas, o que vai moldar e organizar “o modo de vida dessas pessoas, como vivem, como adquirem e como desenvolvem os seus hábitos e desempenham as funções próprias da vida pessoal e social” (*Ibidem*, 89).

Contudo, comparativamente a outras épocas, atualmente têm sido produzidas mudanças significativas no que respeita à aceitação das pessoas com deficiência na sociedade e ao reconhecimento dos seus direitos de cidadania, particularmente desde o ano 1980 até hoje.

Os estudos sociológicos da deficiência contam com autores como Colin Barnes e Geof Mercer (2010), Michael Oliver (1996) e Brian Turner (2008), ao anunciarem a sociologia da deficiência e do corpo com o objetivo de se afastarem de anteriores contributos relacionados com a ideia de estigma ou dependência “no âmbito da teoria do papel do doente (*the sick role*) e dos médicos” de Talcott Parsons, citado por Salvado (2012: 3). Segundo Barnes e Mercer (2010), nas sociedades industrializadas ocidentais a deficiência (*impairment*) é considerada como fracasso individual e uma tragédia pessoal que se confina no diagnóstico médico e que se traduz em desvantagens sociais, como situações de dependência e contínua necessidade de intervenção por parte dos profissionais de saúde e do Estado Social. Os dois autores realçam a importância da sociologia na análise da deficiência uma vez que interliga as experiências de cada indivíduo com os acontecimentos históricos.

Os autores defendem pois, a necessidade de distinguir o conceito de deficiência (*impairment*) do de incapacidade (*disability*), evitando o uso da expressão “pessoas com deficiência” (Barnes e Mercer, 2010: 11). Também Michael Oliver (1996), citado por Neil Sinclair (1998), realça a necessidade de distinguir ambos os conceitos e a importância de serem as próprias pessoas com deficiência a comporem e a controlarem as organizações

destinadas a darem-lhes apoio. Oliver (1996) define mesmo a deficiência como tudo aquilo que impõe restrições às pessoas com deficiência, portanto “a deficiência não é criada pela incapacidade mas sim pela sociedade que deficientiza as pessoas com incapacidade” (Fontes, 2012: 9).

Os autores pretendem, assim, afastar a ideia de que seriam as condições físicas e biomédicas a condicionar o posicionamento do indivíduo com deficiência na sociedade; é, pelo contrário, o meio envolvente que influencia o comportamento, as expectativas, as crenças e estereótipos presentes, limitando a algumas pessoas a aquisição de aptidões e comportamentos que possibilitam o acesso aos principais serviços, direitos de cidadania e responsabilidades.

Outra perspectiva de desenvolvimento da sociologia da deficiência surge através de uma sociologia do corpo desenvolvida por Bryan Turner (2008: 33). No trabalho de Turner (2008: 40), inspirado na fenomenologia do corpo em Merleau-Ponty e pelo interacionismo simbólico de Goffman (1963), e igualmente pelas teorias do pós-modernismo e do pós-estruturalismo defendidas por Michel Foucault (citado por Turner 2008), o corpo humano é tido como uma característica limitadora da experiência e da consciência humanas, e a transição do corpo entre a natureza e a sociedade acontece porque o corpo tem necessidades fisiológicas, como comer, beber e dormir, cuja natureza e conteúdo estão sujeitos a interpretações simbólicas e a regulação social. Como por exemplo a distinção fisiológica entre homens e mulheres em termos de função reprodutiva e da identidade de género “que está inserida na fisiologia através da socialização em papéis sociais específicos” (Turner, 2008: 40). A deficiência é, pois, uma construção social. E assim, não é só uma condição fisiológica mas uma posição social pois “é plausível argumentar que eu tenho uma doença, mas também que faço, ou que represento a minha doença” (Turner, 2008: 56). Assim sendo, a deficiência é analisada na forma e no modo como a própria pessoa se vê, influenciando, por sua vez, a forma como os que a rodeiam encaram a sua deficiência.

Outra perspectiva entende a deficiência como um objeto de estudo da sociologia da saúde e da doença, defendida por Gary L. Albrecht, Katherine Seelman e Michael Bury (2001), que baseiam o conceito de deficiência em três componentes: biológica, social e psicológica (Salvado, 2012). Para os autores, a deficiência tanto é “uma experiência privada como pública” (Albrecht, *et al.* 2001: 1), e mencionam a heterogeneidade que compõe a questão da deficiência ao referirem que, na generalidade as pessoas com deficiência física são integradas na sociedade com maior frequência do que pessoas com doenças do foro psíquico, e têm tendência a serem menos institucionalizadas ou afastadas da sua comunidade.

Esta realidade de exclusão, desigualdade e estigmatização presente na vida das pessoas com deficiência tem vindo a ser objeto de estudo por vários autores. Para examinar o desenvolvimento do tema da incapacidade e da deficiência, é necessário analisar a evolução conceptual da problemática da deficiência na sociedade, bem como a evolução normativa dos direitos das pessoas com deficiência em contexto laboral.

1.1 ABORDAGENS TEÓRICAS E DE INTERVENÇÃO DA DEFICIÊNCIA

A evolução das políticas e das abordagens teóricas e de intervenção da deficiência iniciou-se através de um modelo médico. Este modelo fixou-se sobretudo a partir da segunda metade do século XIX, sendo um importante contributo para todos os profissionais da área da saúde e dos serviços sociais e humanos, pois, tal como refere Maria Emília Ribeiro dos Santos (2006), a saúde tem um impacto direto no bem-estar do indivíduo, o que influencia a sua forma de estar diante dos que o rodeiam, e o modo como os outros o percebem e veem.

Um instrumento importante de aplicação do modelo é a ICIDH (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps) publicada em 1980, considerada a primeira tentativa da OMS para elaborar uma linguagem universal sobre a deficiência (Diniz *et al.*, 2007), mediante a classificação e análise das consequências de uma doença, bem como de outras lesões e distúrbios (OMS, 1980). Esta classificação considerava que as desvantagens e as desigualdades que os indivíduos experienciavam eram causadas pela incapacidade dos mesmos em se adaptarem à vida social, culminando na exclusão das pessoas com deficiência das principais estruturas da sociedade e limitando-as a “uma ação que se confina ao campo médico, seja ao nível da prevenção seja ao nível do tratamento e da reabilitação médica” (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006: 14).

Neste campo conceptual, *disability*, *impairment* e *handicap* são conceitos fundamentalmente relacionados com a saúde que é influenciada não só por estados fisiológicos mas psicológicos. O termo “incapacidade” sugere qualquer restrição ou falta de uma capacidade para realizar uma atividade de forma considerada normal para um ser humano (OMS, 1980). E o termo “deficiência” representa qualquer perda ou anormalidade da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatómica (OMS, 1980). A ICIDH foi alvo de duras críticas, contudo, continua a ser implementada no que respeita às orientações políticas e às práticas profissionais.

Com a evolução da medicina, surge a necessidade de reabilitar física e funcionalmente o indivíduo com deficiência permitindo-lhe estar inserido no meio que o rodeia. Segundo esta abordagem focada na reabilitação, a pessoa com deficiência continua a ter inteira responsabilidade na sua reabilitação, tendo de unir todos os esforços ao seu alcance que lhe permitam alterar as suas competências de modo a estar integrado na sociedade. A abordagem teórica foca-se nas pessoas com deficiência como tendo limitações ao nível das capacidades, das competências e das necessidades físicas e intelectuais, e ignora as condicionantes presentes na sociedade.

Como reação a estas abordagens surge, em 1960, no Reino Unido o modelo social, alertando que “a deficiência não deve ser entendida como um problema individual, mas como uma questão eminentemente social”, responsabilizando a sociedade pela incapacidade em “prever e ajustar-se à diversidade” (Sousa *et al.*, 2007: 32). O aparecimento da abordagem social baseia-se na legislação norte-americana, o *American with Disabilities Act (ADA)*, onde a proibição da discriminação das pessoas com deficiência constitui um direito civil e político (Neves e Graça, 2000). Com a abordagem social pretende-se contribuir para a redução de “barreiras físicas, sociais e comportamentais que limitam as pessoas com deficiência” (Verdugo, 1999, citado por Santos, 2006).

A primeira declaração legítima da abordagem social foi apresentada pela The Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS) em 1976, segundo Santos (2006), sendo uma das primeiras organizações de proteção das pessoas com deficiência. A UPIAS defende que a deficiência é “uma experiência resultante da interação entre características corporais do indivíduo e as condições da sociedade em que ele vive” (Sousa *et al.*, 2007: 32). Por isso, seria o resultado da discriminação e estigmatização sofridas pelas pessoas com deficiência, ou seja da incapacidade existente na sociedade em incluir todas as pessoas e de gerir a diversidade de forma justa e igualitária (Sousa, *et al.*, 2007). Com o modelo social são distinguidos os conceitos de lesão e o de deficiência, pois um indivíduo pode ter lesões e não uma deficiência, e assim deficiência traduz-se em “problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como, um desvio importante ou uma perda” (OMS, 2004: 13). O foco está nas limitações funcionais que as pessoas experienciam, e assim “os ajustes requeridos da sociedade para que ela contemple a diversidade da deficiência são independentes de quanto tempo uma condição corporal se irá manter” (Sousa *et al.*, 2007: 34). Como exemplo, uma pessoa que necessita de usar a cadeira de rodas temporariamente para se deslocar necessita das mesmas adaptações que uma pessoa que precisa de a usar permanentemente.

Com esta mudança surgiram várias iniciativas, como o Movimento da Vida Autônoma, lançado nos anos 70, que levou ao enfraquecimento dos papéis dos profissionais de saúde, das instituições e políticas direcionadas à saúde, bem como das suas responsabilidades, deixando de ser os únicos decisores nas questões relacionadas com o bem-estar e integração das pessoas com deficiência.

Com a necessidade de redefinir o modelo social, surge no final de 1990 uma abordagem biopsicossocial, visando atribuir independência às pessoas com deficiência e incapacidade. Esta abordagem, segundo Sousa *et al.* (2007), foi criticada pelo movimento feminista, que rejeita a ideia de independência absoluta por considerar a interdependência um elemento presente no dia-a-dia, e em alguns casos de deficiência, imprescindível. O modelo integra as abordagens médica e social, o que representa uma interação dinâmica entre as condições de saúde e os fatores contextuais, quer pessoais, quer ambientais. Tenta compreender o funcionamento humano em função das interações entre as dimensões biológica, psicológica e social. George L. Engel foi o autor responsável pelo paradigma, que apresentou uma abordagem sistêmica e interdisciplinar ao declarar que “cada sistema pode afetar e ser afetado por qualquer um dos outros sistemas” (Sousa *et al.*, 2007: 35). Ou seja, as condições internas de cada indivíduo influenciam o modo como se relaciona com a envolvente, que por sua vez influencia o seu sistema biológico e psicológico.

O paradigma é expresso através de um conjunto de trabalhos da OMS com o objetivo de “descrever situações relacionadas com a funcionalidade do ser humano e as suas restrições” (OMS, 2004: 11). A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), aprovada em 2001 pela ONU, substitui a ICDH e é um dos importantes contributos para a mudança de abordagem conceptual. Esta classificação divide-se em duas partes, tendo como base os conceitos de funcionalidade e de incapacidade que englobam a componente do corpo, ou seja, as funções dos sistemas orgânicos e as estruturas do corpo, e a componente das atividades e participação. E a segunda está relacionada com os fatores contextuais (OMS, 2004). (Ver estrutura da CIF no anexo A). Assim, “analisam-se tanto as deficiências, como os problemas de funções e estruturas corporais, como as actividades e participação do indivíduo na comunidade de acordo com os modelos psicossociais” (Santos, 2006: 42).

Fruto de manifestações e ações coletivas das pessoas com deficiência, como meio de luta pelos seus direitos civis, surge uma outra abordagem com base no Direito. Para Johnstone (2001) esta abordagem apresenta uma conceção radical da justiça social sobre as questões da incapacidade, passando a ser uma preocupação de carácter público e político e não apenas

individual. Verifica-se por isso, relação com os princípios da teoria da igualdade de oportunidades, fazendo cair a teoria que perspetiva as pessoas com deficiência como sendo improdutivas ou como dependentes de subsídios. A implementação do direito à igualdade de oportunidades nas políticas da União Europeia teve como contributo o Livro Branco da Comissão sobre “Política Social Europeia – O Caminho a Seguir” (1994), cujo objetivo principal foi definir o Emprego como prioridade da UE entre 1995 e 1999. A sua implementação vem a ser definida pela Resolução do Conselho sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas Deficientes a 20 de Dezembro de 1996 (Oliveira e Graça, 2000), com a qual se pretendeu incentivar os Estados-Membros a incorporarem as questões da deficiência nas respetivas políticas, através de legislação anti-discriminatória, e criar condições para a participação ativa das pessoas com deficiência através de medidas de sensibilização da opinião pública. Contudo, ainda não se avançou o suficiente no sentido da adoção da legislação anti-discriminatória, pelo que a “União Europeia poderia tomar a liderança, adotando uma diretiva compulsiva que obrigue os Estados a agir. (...) No entanto, a adoção desta diretiva é pouco provável num futuro imediato, devido a problemas jurídicos e políticos” (Oliveira e Graça, 2000: 92).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), adotada na 61ª sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas que se realizou no dia 3 de Dezembro de 2006, foi um dos principais instrumentos de garantia e promoção dos direitos das pessoas com deficiência. No artigo 27º é reconhecido o direito ao trabalho, “nomeadamente a possibilidade de ganhar a sua vida mediante um trabalho livremente escolhido e aceite num mercado de trabalho e ambiente laboral inclusivos e acessíveis a pessoas com deficiência” (CDPD, 2006). Promove, ainda, a atividade independente da pessoa com deficiência, bem como a sua inserção no mercado de trabalho aberto, deixando de estar limitada às medidas de emprego apoiado. Portugal assinou a Convenção a 30 de Março de 2008 e que entrou em vigor a 3 de Maio, sendo ratificada em Julho de 2009. De igual forma, a Comissão Europeia publicou vários documentos que se focam nas práticas de qualidade da reabilitação, como exemplo, o Projeto GESQUAL em 2004 (Santos, 2006) que visa “investir nas pessoas, promover a cidadania e a qualidade de vida, promover a coesão e combater a exclusão social”, pilares da organização social e política dos países integrantes da UE (Rodrigues e Sousa, 2005: 6).

Por último, Sousa *et al.* (2007) apresenta uma abordagem com base no conceito de “qualidade de vida”. O conceito revela-se uma medida essencial na análise do crescimento das sociedades, pois a utilização de indicadores sociais como o produto interno bruto (PIB) ou o rendimento *per capita* fornece pouca informação na análise da qualidade de vida dos

indivíduos. O interesse pelo estudo da qualidade de vida das populações surge principalmente pela ONU na década de 50, de modo a medir os níveis de vida dos indivíduos através de “todos os elementos que uma determinada sociedade considera como o seu padrão de conforto e bem-estar” (Sousa *et al.*, 2007: 38). O conceito divide-se em várias dimensões segundo o modelo de Schalock (1996), citado por Sousa *et al.* (2007: 42), e identifica oito componentes, “bem-estar emocional; relações interpessoais; bem-estar material; desenvolvimento pessoal; bem-estar físico; auto-determinação; inclusão social e direitos”. Segundo os mesmos autores (2007: 42), e em conformidade com The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL Group, 1998), “qualidade de vida” é definida como “a perceção do indivíduo acerca da sua posição na vida, de acordo com o contexto cultural e os sistemas de valores nos quais vive, sendo o resultado da interação entre os seus objetivos e expectativas, e os indicadores objetivos disponíveis para o seu ambiente social e cultural”. Esta perspetiva relaciona-se com a teoria das necessidades humanas (Constanza *et al.*, 2006 citado por Sousa *et al.*, 2007), em que se estabelece uma relação entre a qualidade de vida e as oportunidades para a satisfação das necessidades de cada um, de modo a impulsionar o capital humano e social (Sousa *et al.*, 2007) e, neste caso, permite identificar a ligação entre a empregabilidade da pessoa com alguma deficiência e os benefícios que daí advêm para os intervenientes.

1.2 EVOLUÇÃO DO QUADRO LEGISLATIVO DE PROTEÇÃO NO EMPREGO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

1.2.1 Nível internacional

As organizações internacionais detêm um importante papel no âmbito da inserção socioprofissional das pessoas com deficiência, tais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Conselho da Europa, a Organização das Nações Unidas e a Comunidade Europeia, que desde a segunda metade do século XX desenvolveram resoluções, recomendações, estudos e programas de ação com a finalidade de inserirem as pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Neves e Graça, 2000).

Ao nível internacional, a abordagem da deficiência foi evoluindo através de legislação e políticas de inclusão, numa perspetiva do direito da pessoa com deficiência ao trabalho

digno e à sua inclusão no mercado de trabalho, dando ênfase à igualdade de oportunidades de todos os cidadãos.

Goldschmidt e Palma (2011) mencionam a importância do exercício do trabalho, como princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, ideia que se encontra presente desde o início da discussão sobre direitos humanos, que se inicia com a Magna Carta em 1215 desenvolvida em Inglaterra, como o primeiro texto jurídico que reconhece direitos ao nível de grupo, mas não reconhece os direitos naturais. Sucede o *Bill of Rights* da Revolução Inglesa em 1689, que determinou, entre outros, a liberdade e a propriedade privada, tratando essencialmente dos poderes do Parlamento Inglês. Posteriormente é promulgada a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, após a revolução francesa em 1789, com a finalidade de declarar os direitos naturais do homem. Outro momento importante na promoção dos Direitos Humanos foi a criação da OIT instituída pelo Tratado de Versalhes em 1919, que colocou fim à primeira Guerra Mundial e visava a paz através da justiça social. Finalmente, em 1948, é estabelecida pela primeira vez a proteção universal dos direitos humanos, através da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, como meio de salvaguardar a dignidade do ser humano, sendo declarada como “ideal comum a atingir por todos os povos e todas as nações” (DUDH, 1948).

O período pós-segunda Guerra Mundial constitui um marco em termos de integração e institucionalização das pessoas com deficiência, o que, em parte se deve ao aumento de soldados feridos durante a Guerra. Mas foi sobretudo a partir de 1980, que se deu um grande avanço, em que a ONU, através das agências especializadas como a OIT e a OMS, contribuíram para a realização de várias iniciativas que estimularam a produção de vários documentos como a Declaração dos Direitos do Deficiente (1975), que surge com a necessidade de prevenir as deficiências, ajudar as pessoas deficientes a desenvolverem as suas potencialidades, e promover a sua integração. Também a Carta para a Década de 80 aprovada pela Assembleia Geral da Rehabilitation International, no 14º Congresso Mundial realizado no Canadá em 1980, é anunciada como uma importante contribuição para o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, instituído em 1981 pela Assembleia-Geral das Nações Unidas, que iniciou a década do deficiente entre 1983 e 1992 e o Programa Mundial de Ação do Deficiente (1982). Esta evolução, de acordo com o estudo elaborado pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social em 2012, consagrou-se em 1993 com a adoção pela ONU do documento *Normas para a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência*. Definia-se assim, o conceito de igualdade de oportunidades que segundo a ONU é “o processo pelo qual os diversos sistemas da sociedade e do meio envolvente (...) se

tornam acessíveis a todos e em especial, às pessoas com deficiência” (SNRIPD, 1995: 16). Igualmente no panorama da igualdade de oportunidades, o Conselho da Europa revê a Carta Social Europeia em 1996, que consagra a igualdade de oportunidades por parte das pessoas com deficiência, ao declarar no ponto 15 da primeira parte, que “todas as pessoas com deficiência têm o direito à autonomia, integração social e participação na vida da comunidade” (Conselho da Europa, 1996: 4), nomeadamente, orientação e formação profissional, e emprego.

Outro importante documento foi elaborado em 1984, em que se definiram as Normas Internacionais do Trabalho sobre a Readaptação Profissional, cujo objetivo era a “garantia de um emprego adequado e da possibilidade de integração ou reintegração dos deficientes na sociedade” (OIT, *s.d*). Seguiu-se a Declaração de Salamanca (1994), um dos documentos internacionais mais importantes sobre a inclusão (produto de uma conferência mundial promovida pelo governo espanhol e pela UNESCO), e a Convenção Inter-americana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (realizada na Guatemala em 1999). Em 2001 é aprovada uma nova Classificação internacional, a CIF, sucessora da ICIDH anteriormente analisada. Em 2002 realizou-se o Congresso Europeu sobre Deficiência, cujo tema central foi a promoção da independência da pessoa com deficiência, dando origem à Declaração de Madrid que visa a criação de uma sociedade inclusiva para as pessoas com deficiência.

Mais concretamente ao nível da questão da orientação, formação profissional e emprego das pessoas com deficiência e incapacidade, uma das primeiras iniciativas realizadas passa pela *Recomendação do Comité de Ministros dos Estados-Membros do Conselho da Europa – Uma Política Coerente para as Pessoas com Deficiência*, adotada a 9 de Abril de 1992, onde são abordados os “princípios fundamentais do direito ao trabalho e a um emprego remunerado, a igualdade de oportunidades em mercado normal de trabalho, o contexto do emprego protegido e o trabalho no domicílio e extra-domicílio” (Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, 2012: 18). Outros documentos se destacam neste âmbito, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, nomeadamente o artigo 27º como mencionado anteriormente, e o Plano de Ação do Conselho da Europa 2006-2015 para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência e incapacidade, principalmente a Linha de Ação nº 5 que aborda os temas emprego, orientação profissional e formação. O Plano contempla dois objetivos no âmbito do trabalho e emprego que preveem “Promover o emprego das pessoas com deficiência/incapacidade no mercado aberto do trabalho combinando medidas de anti-discriminação e ações positivas como garante da igualdade de

oportunidades em prol das pessoas com deficiência” e “Tentar resolver os problemas que se prendem com a discriminação e promover a participação das pessoas com deficiência/incapacidade na avaliação profissional, orientação, formação e nos serviços relacionados com o emprego” (Conselho da Europa. 2006: 28). Objetivos que se revelam essenciais na eliminação de obstáculos à participação das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho e alertam para a necessidade de diversificar as políticas dirigidas ao aumento da taxa de atividade.

Em diversos países não há dados disponíveis sobre o emprego das pessoas com deficiência e incapacidade, tal como demonstra o relatório mundial sobre as incapacidades produzido pela OMS (2011). O relatório menciona um estudo elaborado pela OIT em 2003 onde se verifica que as taxas de empregabilidade das pessoas com incapacidade estão abaixo das taxas do resto da população. Mais de mil milhões de pessoas, cerca de 15% da população mundial, possui alguma forma de incapacidade, dos quais entre 110 milhões e 190 milhões têm dificuldades funcionais significativas, segundo dados da pesquisa mundial de saúde e do *Global Burden of Disease* (WHO, 2011). Mundialmente, a população com deficiência corresponde a cerca de 10% da população, ou seja, 650 milhões de pessoas, segundo a ONU. Calcula-se que o número de pessoas com incapacidade está a aumentar, o que se deve em grande parte ao aumento da esperança média de vida, logo ao crescente envelhecimento da população, e também ao aumento de doenças crónicas associadas à incapacidade.

Num estudo recente da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) realizado em 2010 sobre 27 países, verificou-se que as pessoas em idade ativa com deficiência experienciam desvantagens significativas no mercado de trabalho. Contudo, a taxa de inatividade foi 2,5 vezes maior entre as pessoas sem deficiência, com cerca de 49%, contra 20% das pessoas com deficiência. É ainda necessário ter em conta os diferentes tipos de incapacidade. Por exemplo os indivíduos com problemas de saúde mental ou deficiências intelectuais vivenciam taxas de emprego relativamente mais baixas, como revela um estudo Britânico (WHO, 2011: 237, 238). Segundo Coelho e Ornelas (2010), as pessoas com doença mental estavam “abrangidas pela Lei dos serviços de reabilitação vocacional desde 1943, [contudo] não existiam serviços educacionais e vocacionais para os jovens adultos com doença mental”, o que explica o reduzido acesso aos recursos profissionais, e além disso, a legislação e os serviços na área da saúde mental não prestaram atenção às questões profissionais” (Coelho e Ornelas, 2010: 466).

Sob o lema “Por uma Europa livre de barreiras” foi aprovada a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020 a 15 de Novembro de 2010, cujo principal objetivo passa por

fornecer os meios necessários para que as pessoas com deficiência “possam usufruir de todos os seus direitos e beneficiar plenamente da sua participação na sociedade e na economia europeias, designadamente através do mercado único” eliminando as barreiras que se colocam no seu quotidiano (Comissão Europeia, 2010: 4). A concretização do objetivo pressupõe a aplicação da Convenção da ONU em toda a União Europeia, através de ações para complementar as medidas nacionais de cada Estado-membro, determinando os mecanismos essenciais à aplicação da Convenção na UE, designadamente nas instituições europeias. Relativamente ao emprego, pretende-se atuar sobre a mobilidade intra-profissional no mercado de trabalho geral e no emprego protegido, através da troca de informações e de aprendizagem mútua; pretende-se igualmente, com a colaboração dos parceiros sociais, desenvolver a questão da atividade independente e da qualidade dos empregos, debruçando-se sobre as condições laborais e a progressão de carreira (Comissão Europeia, 2010). As medidas nacionais serão apoiadas e complementadas pela ação da UE, que pretende:

analisar a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; combater as culturas e os perigos de dependência de prestações de invalidez que desincentivam a entrada no mercado laboral; ajudar as pessoas com deficiência a entrar no mercado de trabalho, recorrendo ao Fundo Social Europeu (FSE); desenvolver políticas ativas do mercado de trabalho; tornar os locais de trabalho mais acessíveis; desenvolver serviços de inserção profissional, estruturas de apoio e formação *on-the-job*; promover o recurso ao regulamento geral de isenção por categoria, que permite a concessão de auxílios estatais sem notificação prévia à Comissão (Comissão Europeia, 2010: 8-9).

Embora não sendo de cumprimento obrigatório, estas regras convertem-se em normas internacionais consuetudinárias quando aplicadas por grande número de Estados com a intenção de respeitar uma regra de direito internacional, e assim têm implícito o compromisso moral e político dos Estados de adotar medidas para conseguir a plena participação e igualdade das pessoas com deficiência (Neves e Graça, 2000), tal como é referido no artigo 4º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006).

1.2.2 Nível nacional

Em Portugal, a abordagem sociológica da deficiência não nasce no seio da sociologia da saúde, pois a sociologia da saúde em Portugal surge tarde, e assim, o desenvolvimento teórico sobre a temática da deficiência caracterizou-se por um afastamento relativamente às perspetivas médicas “típico dos primeiros estudos emanados da sociologia da saúde ou da doença” (Salvado, 2012: 19).

E as medidas e políticas de proteção social e de emprego dirigidas às pessoas com deficiência e incapacidade apenas conheceram uma mudança significativa após o 25 de Abril de 1974, que marca a fase final do regime corporativo. O período anterior revela uma visão redutora ou parcial do problema, limitando-se “à produção de legislação dispersa no tempo e a algumas respostas pontuais às necessidades de formação profissional e emprego das pessoas com deficiência” (Veiga, 2006: 253). Anteriormente a este período destacam-se as primeiras organizações de pessoas com deficiência entre 1920 e 1930 criadas por pessoas invisuais e surdas focando-se numa única incapacidade e sem envolvimento político, estas iniciativas centravam-se numa filosofia de caridade (Fontes, 2012). Com a Guerra Colonial e com o regresso de pessoas com incapacidades gerou-se uma nova visão sobre a deficiência em Portugal.

Efetivamente, o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência começa com a proteção na invalidez, como resultado direto da relação que o indivíduo estabelece com o trabalho e a doença (Ana Salvado, 2009). Esta autora realça cronologicamente a evolução das normas e legislação no âmbito da proteção social das pessoas com deficiência em Portugal, dividindo-se em quatro fases, sendo a primeira entre o ano 1962 até 1974, a segunda de 1974 a 1984, a terceira entre 1984 e 2000, e a quarta de 2000 a 2007.

Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais são os primeiros casos a serem referidos no plano jurídico. A Lei nº 2127 de 3 de Agosto de 1965 regulamentava o direito à reparação dos danos emergentes dos casos acima referidos e aplicavam-se somente aos trabalhadores por conta de outrem, facultando aos lesados “a utilização de serviços de adaptação, ou readaptação profissionais”, e estabelece indemnizações e pensões de sobrevivência aos familiares, e despesas em caso de funeral.

Posteriormente, com o Decreto nº 46548, de 23 de Setembro de 1965 é feita uma diferenciação quanto aos níveis ou graus de invalidez, sendo eles, adquirida, normal, ou agravada/muito agravada (o que remete para o conceito de dependência, embora este não apareça de forma explícita). Aparece, também, pela primeira vez o conceito de autonomia como fator para desempenhar os atos indispensáveis à vida. O termo “deficiência” ainda não existia no campo da previdência social, podendo ter emergido com as vítimas da guerra colonial (Ana Salvado, 2009). Esta questão tinha já sido regulamentada através do Decreto-Lei nº 44955 de 24 de Abril de 1963, remetendo para o conceito de retorno à vida ativa ao avaliar-se as capacidades das pessoas e a atividade compatível com essas capacidades, verificando-se uma ação reabilitativa, que parte da ideia que o trabalho possui um caráter reparador.

Finalmente, em 1971 surge a primeira legislação exclusiva sobre a deficiência em Portugal, com a criação da Lei nº 6/71, de 8 de Novembro, que continha as bases relativas à reabilitação e integração social dos indivíduos deficientes (Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, 2012). A discussão sobre esta lei gerou a primeira Associação Portuguesa de Deficientes (APD). Em 1973, com a Lei nº 210/73 de 9 de Maio é promulgada a extensão das regalias sociais dirigidas aos militares incapacitados, que permite a sua nomeação para cargos públicos no caso de serem beneficiários das pensões de invalidez ou de reforma extraordinária.

Assim, o estatuto profissional do indivíduo era “decisivo para a concessão de apoios sociais”, e o único a ser considerado na lei (Salvado, 2009: 13), pois só os militares acidentados dispunham de benefícios sociais em forma de prestações pecuniárias ou de seguros profissionais de acordo com os regimes de carreira contributiva e o estatuto profissional. Ou os trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, que beneficiavam do apoio das entidades seguradoras do local de trabalho.

Seguindo a lógica evolutiva desenhada por Ana Salvado (2009), entre 1974 e 1984, assiste-se a uma fase de proclamação dos direitos de cidadania. Verifica-se na Constituição da República (CRP) de 1976 a responsabilidade do Estado “realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos deficientes, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade (...)” (Artigo 71º, nº 2), através de novas fontes de financiamento que garantam a proteção e os direitos sociais, como é o caso do abono suplementar de invalidez e a prestação suplementar de invalidez atribuídos aos Deficientes das Forças Armadas acidentados após 1961, através do Decreto-Lei nº 43/76 de 20 de Janeiro.

Em 1983 é publicada uma das primeiras iniciativas legislativas no âmbito do apoio ao emprego das pessoas com deficiência, o Decreto-Lei nº 40/83 de 25 de Janeiro, segundo o qual o Estado deverá cumprir com a CRP assegurando “o exercício efetivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente o direito ao trabalho”. É instituída a modalidade de “emprego protegido” que engloba “toda a atividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da atividade económica nacional e beneficiando de medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido” (DL nº40/83, art. 1º).

A seguir à Revolução de 25 de Abril de 1974 é assim desenvolvido um sistema de segurança social que vê a deficiência como um risco protegido universalmente, através do desenvolvimento da pensão social e do regime não contributivo, contemplando prestações de

âmbito familiar independentemente do vínculo laboral ou de contratação prévia (Salvado, 2009). Mudanças que tiveram como interveniente o Secretariado Nacional de Reabilitação em 1976 com base no artigo 71º da CRP, onde são mencionadas as noções de direito, proteção e obrigação do Estado em promover a integração das pessoas (Salvado, 2009). Conforme o nº 1 do artigo 71º: “Os cidadãos física ou mentalmente deficientes gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontram incapacitados” (CRP, art. 71º, nº 1). Atualmente, a CRP acrescenta nas obrigações do Estado presentes no nº 2 do mesmo artigo, o apoio às famílias dos cidadãos portadores de deficiência, bem como às organizações de apoio.

Entre 1984 e o início do novo milénio verifica-se a constituição de um sistema público de segurança social e a difusão de políticas fiscais. Assim, a 14 de Agosto de 1984 é promulgada a Lei de Bases nº 28/84, que vem declarar a proteção social maioritariamente por parte do Estado. O sistema de segurança social passaria a ser financiado pelas contribuições dos beneficiários e pelas transferências do Orçamento de Estado, tendo como subjacente à fonte de financiamento do sistema a constituição de dois regimes: um regime geral, do qual beneficiam os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores independentes, e um regime não contributivo direcionado a pessoas em situação de carência económica.

Um dos fatores de transformação da sociedade portuguesa reside nos impactos e resultados da adesão à Comunidade Europeia em 1986, a chamada “europeização”, de que Capucha *et al.* (2004) salientam as transformações no âmbito da proteção dos grupos mais desfavorecidos que correm riscos de pobreza e de exclusão, como as pessoas com deficiência. Este processo implicou diversas transformações do Estado-Providência, que deteve um papel determinante ao desenvolver um sistema de proteção social direcionado a assegurar os direitos das pessoas com deficiência, embora, por vezes, não tivessem sido aplicados nem de facto garantidos (Salvado, 2009). A função protetora que caracteriza o Estado-Providência possibilita a atribuição a pessoas com deficiência de “benefícios sociais generosos que tendencialmente as isentem da participação do mercado de trabalho” (Capucha *et al.*, 2004: 10), o que, por vezes, se traduz em situações de exclusão social, que as afasta de participarem em esferas fundamentais da vida social como o trabalho.

Entre as transformações originadas pela europeização sobressai a participação social e a inclusão no mercado de trabalho através de medidas compensatórias e de incentivos à inserção que beneficiam as empresas e os trabalhadores. Ora, é aqui que o Fundo Social Europeu desempenhou um papel essencial, como “principal instrumento europeu para promover o emprego, ajudar as pessoas a conseguirem melhores empregos e garantir

oportunidades de emprego mais justas para todos os cidadãos” (Comissão Europeia *in* <http://ec.europa.eu>, 2013). Tendo isto em linha de conta, verifica-se que o FSE exerceu um impacto significativo na mudança do sistema e das práticas de reabilitação profissional desde 1987 até aos dias de hoje (Capucha *et al.*, 2004). Os autores acrescentam que os critérios de atribuição de fundos e o sistema no qual se baseia apresentam alterações (ao longo de mais de quinze anos de aplicação em Portugal), que percorrem cinco Quadros Comunitários de Apoio distintos. No primeiro Quadro Comunitário de Apoio (1990 a 1993), os impactos no sistema de reabilitação profissional português foram produzidos através dos Programas Operacionais 7 e 12 e da Iniciativa Comunitária Emprego (eixo Horizon); no segundo Quadro (1994 a 1999) os impactos foram orientados principalmente através do Subprograma INTEGRAR, tendo o terceiro Quadro Comunitário de Apoio (2000-2006) e o Programa de Iniciativa Comunitária EQUAL representado aí um papel crucial. Mais recentemente, foi lançado o IV Quadro Comunitário, o Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) entre 2007-2013; sucedido pelo atual Quadro Estratégico Comum (QEC) em vigor de 2014 a 2020.

Como forma de atribuição das prestações foi criado o Sistema de Verificação da Incapacidade nos organismos regionais da Segurança Social, com o Decreto Regulamentar nº 57/87 de 11 de Agosto, passando a ser alternativa à Tabela Nacional de Incapacidades criada em 1960. Relativamente à avaliação das incapacidades para o desempenho profissional, em 1993, mediante a Portaria nº 326/93 de 19 de Março, adotou-se o “princípio incentivador dos processos de reabilitação profissional”. Contudo, em 1997, com o Decreto-Lei nº 360/97 de 17 de Dezembro houve necessidade de se rever este sistema, optando-se por criar um diploma único que regulasse todas as ações de prova de incapacidade.

Em 1996, de modo a facilitar o acesso aos benefícios previstos na Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência nº 9/89 de 2 de Maio, foi publicado o Decreto-Lei nº 202/96, de 23 de Outubro, que define as normas a aplicar a qualquer cidadão ao qual seja exigida a avaliação da incapacidade (Salvado, 2009: 21).

A pessoa com deficiência é definida no artigo 2º do primeiro capítulo da Lei de Bases nº 9/89, como “aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de estrutura ou função psicológica, intelectual, fisiológica ou anatómica suscetível de provocar restrições de capacidade, pode estar considerada em situações de desvantagem para o exercício de actividades consideradas normais tendo em conta a idade, o sexo e os fatores socioculturais dominantes”.

Relativamente à política de emprego, o artigo 22º visa “medidas, estímulos e incentivos técnicos e financeiros que favoreçam a integração profissional das pessoas com

deficiência no mercado de trabalho e a criação de modalidades alternativas de actividades profissionais” numa lógica de reabilitação profissional presente no artigo 10º, cujo objetivo é “permitir à pessoa com deficiência o exercício de uma atividade profissional e compreende um conjunto de intervenções específicas no domínio da orientação e formação profissional, bem como as medidas que permitam a sua integração quer no mercado normal de emprego quer noutras modalidades alternativas de trabalho”, tendo como agente principal o Estado em colaboração com as famílias e as organizações de apoio com dever de coordenar e articular todas as medidas (Art. 16º).

As necessidades de reabilitação profissional foram trazidas para discussão com o início da democracia, cabendo ao Estado realizar políticas de reabilitação profissional nas áreas da formação profissional e do emprego. Um instrumento importante na concretização destas medidas foi a publicação do Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto, conhecida como Lei-Quadro da Reabilitação Profissional, posteriormente regulamentado pelo Despacho Regulamentar n.º 99/90, de 6 de Setembro, data que marcou o início do período conhecido como a *idade de ouro* da reabilitação profissional das pessoas com deficiência em Portugal (Velo da Veiga, 2006). São estipulados os apoios e incentivos ao emprego e fixadas as condições da atribuição do apoio técnico e financeiro cuja competência remete para o IEFP (Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, 2012). A Lei-Quadro da Reabilitação Profissional estipula os apoios atribuídos às entidades empregadoras promotoras das medidas deliberadas (que passam a ser subsidiadas), na orientação e formação profissional, e igualmente na adaptação de postos de trabalho, na instalação por conta própria, na eliminação de barreiras arquitetónicas, no acolhimento personalizado na empresa e na compensação por menor produtividade. Neste último caso, com o objetivo de compensar a possível baixa produtividade que alguns trabalhadores com deficiência possam apresentar durante o período de adaptação. Para além destes subsídios foram introduzidos prémios de integração e de mérito destinados às entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho sem termo com pessoas com deficiência no caso do prémio de integração, e um prémio monetário anual, destinado às entidades que se distingam na contratação, no caso dos prémios de mérito.

Com o Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, para favorecer a integração profissional das pessoas com deficiência cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60%, é instituída uma quota obrigatória nos serviços e organismos da administração central e local, bem como nos institutos públicos, “de 5% nos concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares (...) seja igual ou superior a 10”, quando o número de lugares for inferior a 10 e igual ou superior a 3 é garantida a reserva de um lugar para pessoas

com deficiência, e nos concursos com uma ou duas vagas, a pessoa com deficiência tem preferência em igualdade de classificação sobre qualquer condição (DL nº 29/2001).

A Lei nº 9/89 é revogada pela Lei nº 38/2004, que define as Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência. É reforçada a importância do emprego e do trabalho para a inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade, sendo da competência do Estado assegurar os direitos de acesso ao mercado laboral. As quotas de emprego são reforçadas e preveem por parte das empresas e consoante a sua dimensão “contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores”, podendo ser aplicável a outras entidades empregadoras em termos a regulamentar (Art. 28º). Por sua vez, a “Administração Pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5%”. Consequentemente, o Estado tem o dever de estimular e apoiar o recurso ao auto-emprego, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e no domicílio, conforme o número 2 do artigo 26º.

A inclusão laboral das pessoas com deficiência e incapacidade foi também contemplada no Plano de Ação para Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade 2006-2009 (PAIPDI), o primeiro plano de políticas integradas e práticas sustentadas para a área da deficiência. Destaca-se o eixo 2, onde é tratada a questão do emprego e da formação profissional. O PAIPDI contempla cinco objetivos: “a promoção dos direitos humanos e do exercício da cidadania, a integração das questões da deficiência e da incapacidade nas políticas sectoriais, a acessibilidade a serviços, equipamentos e produtos, a qualificação, formação e emprego das pessoas com deficiências ou incapacidade, e a qualificação dos recursos humanos/formação dos profissionais e conhecimento estratégico” (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006: 36). O emprego é um dos vetores fundamentais na prevenção, habilitação, reabilitação e integração das pessoas com deficiência ou incapacidade, e, segundo o PAIPDI, uma ferramenta para a autonomia económica e integração social. As políticas ativas de emprego direcionadas às pessoas com deficiência contam com a responsabilidade do IEFP que detém uma rede de Centros Regulares de Formação Profissional e uma Rede de Centros de Reabilitação Profissional de gestão direta e participada e, também, da responsabilidade de entidades privadas da área da deficiência com o apoio técnico-financeiro do IEFP (*Ibidem, Idem*).

Como meio de assegurar a continuação dessas medidas foi aprovado o Decreto-Lei nº 290/2009, de 12 de Outubro, quadro legal para a inserção profissional de pessoas com deficiência através da criação do *Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas*

com Deficiência e Incapacidade, sem prejuízo das medidas gerais de emprego e formação profissional, que define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento de políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência, bem como cria um Fórum para a Integração Profissional (DL n.º 290/2009).

O programa define quatro medidas de apoio às entidades empregadoras na integração profissional: o apoio à qualificação que integra a formação profissional; o apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho que consiste, nomeadamente, na adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas, na isenção e redução de contribuições para a Segurança Social, cuja redução da taxa incide na parcela respeitante à entidade empregadora, sendo de 11,9%, e noutras três modalidades referidas no anexo B, esquema do *Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade*. A medida de emprego apoiado que pode ser desenvolvido em quatro modalidades, estágios de inserção que se regem pelo mesmo regulamento da Medida Estágios Emprego criada em 2013, e é direcionada a pessoas com deficiência desempregadas ou à procura do primeiro emprego ou novo emprego, inscritas nos centros de emprego e formação profissional. Outra das modalidades é a realização de contratos emprego-inserção, «Contrato emprego-inserção» e «Contrato emprego-inserção +», regulamentados pela Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, alterado e republicado pela Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de janeiro, através dos quais é desenvolvido trabalho considerado socialmente necessário por desempregados inscritos no IEFP. O primeiro tipo de contrato dirige-se a beneficiários do subsídio de desemprego ou do subsídio social de desemprego, e no segundo caso, beneficiários do rendimento social de inserção ou que não recebam prestações sociais, tendo prioridade pessoas desempregadas com deficiência. Consiste também em emprego apoiado, a modalidade de emprego protegido e de contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras, sendo atribuídos apoios financeiros às entidades promotoras das medidas, regulamentados no respetivo Decreto. Por fim, é reconfigurado o prémio de mérito atribuído às entidades que se distingam na integração profissional de pessoas com deficiência, bem como a pessoas com deficiência que se distingam na criação do próprio emprego.

Com o presente DL n.º 290/2009 é revogado o DL n.º 247/89, de 5 de Agosto, revogando uma das medidas principais de incentivo ao empreendedorismo: a instalação por conta própria, bem como alguns incentivos aos empregadores, como o subsídio de compensação, o subsídio de acolhimento personalizado e ainda o prémio de integração.

Na sequência do DL n.º 290/2009 é criado o Despacho normativo n.º 18/2010 que, conforme estipulado no artigo 1.º, define o regime de acesso aos apoios concedidos pelo IEFP

para o desenvolvimento de ações de formação ao abrigo da Medida de Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades. A medida tem como objetivos promover ações que visem a aquisição e o desenvolvimento das competências profissionais necessárias para o exercício de uma atividade no mercado de trabalho, com a finalidade de potenciar a empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade.

O DL 290/2009 é alterado duas vezes. A primeira, através da Lei nº 24/2011, com o objetivo de reforçar a concessão dos apoios aos centros de emprego protegido e às entidades de direito privado que promovam programas de emprego apoiado, com vista a melhorar a sua sustentabilidade. A última alteração coube ao DL nº 131/2013, que alarga o acesso a alguns dos apoios financeiros a entidades de direito público desde que não façam parte da administração direta do Estado, como exemplo a atribuição de apoios para a adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas. São também alargados os apoios financeiros concedidos aos centros de emprego protegido criados por pessoa coletiva de direito público, destinados à comparticipação na retribuição e contribuições para a segurança social dos trabalhadores em regime de emprego protegido. E alargado no caso de contratos de emprego apoiado promovido por empregadores de direito público que não façam parte da administração direta do Estado.

1.2.3 Medidas atuais de apoio à integração profissional

De modo a consolidar os objetivos alcançados foi elaborada a Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF), aprovada na Resolução do Conselho de Ministros nº 97/2010, de 14 de Dezembro, que engloba um conjunto de medidas de sensibilização, formação e apoio à inserção profissional, e manutenção do emprego das pessoas com deficiência e incapacidade. A implementação da ENDEF pretende “dar continuidade a um planeamento de políticas públicas (...) que combatam a discriminação e garantam a participação ativa das pessoas com deficiências e incapacidades nas várias esferas da vida social” (ENDEF 2011-2013), enquadrada num conjunto de princípios derivados de instrumentos como exemplo o PAIPDI 2006-2009, ou a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, e a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, aprovada a 15 de Novembro de 2010. A estratégia define cinco eixos, que contemplam várias medidas, entre os quais importa realçar o eixo nº 1 que aborda o tema da deficiência e da multi-discriminação e o eixo nº 3 sobre a autonomia e a qualidade de vida das pessoas com deficiência e incapacidade. No eixo nº 1 destacam-se as medidas 2 e 24 com as quais se

pretende, respetivamente, “lançar uma campanha de sensibilização sobre deficiência e emprego” através da colaboração entre o atual Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS) o IEFP, e o INR, e “atribuir, anualmente, o prémio de mérito a pessoas com deficiência que se destaquem com projetos empreendedores e a empresas que empreguem pessoas com deficiência” com parceria entre o MSESS e o IEFP. No eixo nº 3 realça-se a importância das políticas públicas, principalmente as medidas nº 53 e nº 54 através das quais se prevê, respetivamente, a implementação de “apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho, no âmbito do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidade” com a colaboração entre o MSESS e o IEFP, e a implementação da modalidade de emprego apoiado “através da realização de atividades profissionais ou socialmente necessárias, bem como em contexto laboral, sob a forma de estágios”, introduzida pelo Decreto-Lei nº 290/2009, em colaboração entre o MSESS e o IEFP.

Em 2013 são definidos os Estágios Emprego através da Portaria nº 204-B/2013, de 18 de junho que visava a integração de jovens desempregados em entidades públicas ou privadas, mediante a atribuição de apoio financeiro participado pelo IEFP mediante os critérios definidos na respetiva Portaria, sucedendo às medidas Passaporte Emprego, Programa Estágios Profissionais e Estágios Património. Contudo, até à data da consulta realizada no dia 4 de agosto de 2014, a medida é três vezes alterada, sendo a primeira vez através da Portaria nº 375/2013, a segunda alteração pela Portaria nº 20-A/2014 e já no presente ano com a publicação da Portaria nº 149-B/2014, de 24 de julho, a medida sofre alterações como recomendação pelo Conselho da União Europeia no sentido de reduzir a duração dos Estágios ao abrigo desta medida, passando de doze meses para nove. No entanto, no caso das pessoas com deficiência e incapacidade a duração dos estágios mantém-se nos 12 meses, conforme apresentado no nº 2 do artigo 9º. São também ajustadas as entidades promotoras beneficiárias desta medida, sendo elegíveis apenas as entidades de natureza privada.

Ainda em 2013 é criada uma medida legislativa designada Incentivo Emprego, através da Portaria nº 286-A/2013, de 16 de setembro, vigorando entre 1 de outubro de 2013 e 30 de setembro de 2015 ou a data de cessação do contrato. A medida tem como objetivo atenuar os efeitos da crise económica e impulsionar a contratação, mediante a atribuição de um apoio financeiro da responsabilidade do IEFP, correspondente a 1% da retribuição mensal do trabalhador, ou seja, o valor pago pelo empregador ao trabalhador relevante para efeitos de incidência da taxa contributiva devida à segurança social. A medida aplica-se a empregadores que celebrem contratos de trabalho regulados pelo Código do Trabalho e a empresas de

trabalho temporário independentemente da duração do contrato de trabalho que celebrem, excluindo-se os empregadores que celebrem contratos de muito curta duração e os órgãos e serviços regidos pelo regime de vinculação, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, incluindo institutos públicos de regime especial e as entidades públicas reclassificadas. A medida pode ser cumulável com outros apoios ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho, cuja atribuição esteja dependente de condições inerentes aos trabalhadores contratados, nomeadamente a medida Estímulo 2013 e o Apoio à Contratação via reembolso da TSU.

Em 2014 é criada outra medida, de Estímulo Emprego, que visa “aumentar a eficácia e eficiência dos apoios à contratação” (Portaria nº 149-A/2014, de 24 de julho, p. 3954-(2)), através da integração dos apoios financeiros subjacentes à medida Estímulo 2013 e Apoio à Contratação via reembolso da TSU dirigidos à contratação de desempregados. A medida traduz-se num apoio financeiro aos empregadores privados com ou sem fins lucrativos que contratem pessoas desempregadas inscritas no IEFP, nomeadamente pessoas com deficiência e incapacidade. Neste caso, o apoio financeiro a que o empregador tem direito corresponde a 100% do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) calculado com base em critério definido no nº 1 do artigo 4º da respetiva Portaria. A medida pode ser agregada com outros apoios, nomeadamente, a dispensa temporária do pagamento de contribuições para a segurança social na parte relativa à entidade empregadora, total ou parcial, regulamentado pelo Decreto-Lei nº 89/95, de 6 de Maio. Contudo, não é cumulável com outros apoios diretos ao emprego aplicáveis ao mesmo posto de trabalho, salvo se outra for a solução prevista na legislação reguladora destes. Importa referir que a informação relativa às medidas mencionadas foi recolhida no dia 4 de agosto de 2014, sendo até à data da pesquisa as informações que vigoravam.

CAPÍTULO II - METODOLOGIA

2.1 Modelo de análise

O modelo de análise aqui utilizado para estudar as pessoas com deficiências empregadas baseia-se no pensamento sociológico que Bourdieu nos trouxe, e portanto parte-se do pressuposto que as estruturas são independentes da consciência e da vontade dos agentes, e, por sua vez, que a estrutura e a ação se relacionam e influenciam mutuamente: a estrutura influencia a ação, e a ação contribui para manter ou alterar a estrutura (Veiga, 2006). Neste caso, o *habitus* possui um papel de mediador entre a estrutura e a ação. O *habitus* é fruto do percurso de vida de cada ator e do contexto em que vive, e permite compreender e avaliar a sociedade onde se encontra, bem como e entender e avaliar as suas próprias práticas. Assim sendo, e citando Veiga (2006: 79), “é através da prática que se realiza a dialética entre o *habitus* e a sociedade”. O *habitus* funda-se na prática e na sociedade, e é resultado da prática. Ritzer (1996: 503), citado por Veiga (2006), conclui que a prática tende a dar forma ao *habitus*, que por sua vez serve para unir e produzir a prática.

Partindo desta premissa e apoiado na pergunta de partida seguinte “De que forma a evolução das normas e medidas de apoio à deficiência têm vindo a influenciar a inserção laboral? Como são encaradas pelas próprias pessoas com deficiência?” sobressaíram três conceitos principais essenciais para ilustrar a realidade da problemática que se pretende discutir, sendo eles os conceitos de inclusão, deficiência e trabalho/emprego. Estes conceitos surgem principalmente da construção empírica, a partir das leituras exploratórias e da pré-entrevista elaborada, surgindo como conceitos operatórios isolados. De forma a serem perceptíveis e operacionais na realidade prevê-se a necessidade de determinar as dimensões de cada um e respetivos indicadores, como sendo características possíveis de serem observadas na realidade que permitem ter a perceção da problemática em contexto social. Esta situação é exemplificada através do quadro de operacionalização de conceitos presente no anexo C.

Com este quadro, pretende-se estabelecer a ligação entre a problemática anunciada, as hipóteses-guia e os conceitos inerentes provenientes do estudo exploratório.

Em primeiro lugar importa referir o conceito deficiência e respetivas dimensões e indicadores. De modo a tornar o conceito operacional demonstrando a aplicabilidade do conceito na realidade, prevê-se essencial subdividir-se o conceito nas duas dimensões, social e médica, definindo os respetivos indicadores para cada uma, ou seja, as revelações possíveis de serem observadas das dimensões do conceito (Quivy e Campenhoudt, 2008). Neste caso, para

a dimensão social destacam-se como indicadores a construção social existente sobre a deficiência e a heterogeneidade inerente à mesma, bem como o termo incapacidade, que é implementado à luz do modelo social e da classificação internacional CIF, integrando o conceito de deficiência e incapacidade num só, tendo em conta para além das alterações nas funções do corpo, as “limitações das atividades decorrentes da interação entre as características biopsicossociais do indivíduo e o meio em que o indivíduo se move” (Casanova, 2008: 5). De acordo com a OMS, “incapacidade é um termo geral, cobrindo deficiências, limitações de atividade e restrição de participação, e uma deficiência é um problema na função ou estrutura do corpo, uma limitação da atividade é uma dificuldade encontrada por um indivíduo na execução de uma tarefa ou ação, enquanto uma restrição de participação é um problema experimentado por um indivíduo no envolvimento em situações da vida”. A dimensão médica apresenta-nos a problemática da deficiência como uma questão respeitante somente ao indivíduo portador da deficiência, em que se encara a deficiência como uma condição com que o indivíduo tem de lidar constituindo uma situação de dependência externa, o que vai originar a exclusão das pessoas com deficiência das principais estruturas da sociedade e limitá-las a uma ação que se confina ao campo médico, seja ao nível da prevenção seja ao nível do tratamento e da reabilitação médica, levando a um processo de estigmatização. A autonomia é considerada relevante na experiência da pessoa com deficiência ou incapacidade em contexto laboral, por ser necessária para a sua integração e inclusão na sociedade. As dimensões social e laboral integram as principais esferas da inclusão que são mencionadas neste trabalho. A inclusão constitui um substituto do conceito de integração numa nova perspetiva. Segundo Florian (1998), citado por Hegarty (2001: 81), inclusão consiste na “oportunidade que pessoas com deficiências têm de participar plenamente nas atividades (...) específicas do quotidiano social”. Ao passo que o conceito de integração não se baseava na anulação das diferenças mas na tentativa, somente, de não colocar certos grupos, como o caso das pessoas portadoras de deficiência, à margem da sociedade; isto é, como refere Capucha (1998: 214), de modo a “que as diferenças não se tornem moralmente intoleráveis e contraditórias em relação às normas”. A inserção consiste, assim, num processo pelo qual passam as pessoas em situação de exclusão social e de pobreza, envolvendo um conjunto de fatores que lhes possibilita o acesso aos direitos e à participação social. Para analisar a inclusão privilegia-se aqui a observação do mercado de emprego e das políticas de emprego, que podem contribuir em muito para melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência, e incrementar a sua participação nas diversas esferas da sociedade. A dimensão laboral tem como principais características a evolução

legislativa das normas de apoio a pessoas com deficiência e as medidas de apoio à contratação.

Como último conceito, emprego, neste caso “por conta de outrem”, é aqui tomado como um emprego para o qual “os titulares têm contratos explícitos ou implícitos, escritos ou orais, que lhes dão direito a uma remuneração base que não está diretamente dependente do rendimento da unidade para a qual trabalham” (INE-Sistema Integrado de Metainformação), e implica o exercício de “uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração”. Este conceito é abordado a partir dos seus dois actores principais: os trabalhadores e a entidade empregadora. Para cada um respetivamente são analisados os indicadores realização profissional e contratação de pessoas com deficiência que influenciam a inclusão através da atribuição de apoios à contratação, que visa promover o emprego de pessoas com deficiência e deste modo contribuir para a sua inclusão não apenas no mercado de trabalho mas na sociedade como um todo. Deste modo, pretende-se analisar os efeitos que os apoios direcionados à contratação de pessoas com deficiência e a aplicação de legislação neste sentido produzem na sua inclusão profissional e social.

Com este quadro conceptual, podemos formular algumas hipóteses-guia para a pergunta de partida. Assim sendo, espera-se que as opiniões quer dos trabalhadores quer dos empregadores vão no sentido de considerar que:

- As medidas de apoio ao emprego são fulcrais para a inserção das pessoas com deficiência na sociedade;
- As medidas de apoio ao emprego de pessoas com deficiência possuem um carácter que, apesar de positivo, é ainda assim discriminatório ao contribuírem para a diferenciação das pessoas com deficiência.

2.2 Caracterização do Universo e Amostra

Para se ter uma ideia mais concreta da dimensão da população com deficiências no nosso país, recorreu-se ao relatório do Instituto Nacional de Estatística relativamente ao 3º trimestre de 2012, resultados de um módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego, e aos dados definitivos dos Censos 2011. Observa-se que cerca de 17,4% (cerca de 1 234 mil pessoas) da população entre os 15 e os 64 anos tinham pelo menos uma dificuldade na realização de atividades básicas, tais como: ver, mesmo com óculos; ouvir, mesmo com aparelho auditivo; andar ou subir degraus; sentar-se ou levantar-se; alcançar algo ou esticar-se; levantar e transportar algo;

dobrar-se; agarrar, segurar ou rodar algo; memorizar ou concentrar-se e comunicar, o que ocorre em proporção maior entre as pessoas com 45 e mais anos. Segundo o mesmo relatório do INE, a população empregada representa 13,7% da população com estas dificuldades na realização de atividades básicas. Por outro lado, é possível verificar que a população com pelo menos um problema de saúde prolongado e/ou uma dificuldade representa cerca de 2980 mil pessoas, sendo que 38,3% das pessoas apontaram limitações no tipo de trabalho que podem desempenhar (INE, 2012).

Contudo, continua sem ser muito perceptível o número real de pessoas com deficiência, ou seja, cujas funções do organismo sofrem de alterações e lhes confere um certo grau de incapacidade, limitando-as no exercício de determinadas atividades. Isto foi criticado pela Associação Portuguesa de Deficientes (APD) num comunicado realizado no dia 26 de março de 2011, relativamente aos Censos 2011, ao considerarem que a realidade da população com deficiência não é dada a conhecer na totalidade, deixando “de fora as pessoas com deficiência orgânica”, cuja deficiência tem a ver com algum aspeto interno do organismo. A associação destaca igualmente a impossibilidade de se aferir quantas pessoas com deficiência estão empregadas, desempregadas ou que não têm qualquer tipo de rendimento.

Uma vez que não é exequível entrevistar todas as pessoas com deficiência empregadas, nem todas as entidades que empregam pessoas com deficiência, o objetivo fixou-se em realizar entrevistas junto de empresas que atuam em Lisboa, bem como os seus colaboradores com alguma deficiência.

Para esse fim, recorreu-se a uma pesquisa de carácter intensivo através da seleção de um número significativo de entidades, maioritariamente selecionadas a partir de uma lista onde constam as empresas contratantes por intermédio da Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência (OED), entidade resultante de um protocolo entre a Câmara Municipal de Lisboa, o Instituto de Emprego e Formação Profissional, e a Fundação LIGA. A seleção das entidades através da OED realizou-se através de contacto via *e-mail*, onde foi exposto o objetivo do trabalho, sendo consideradas todas aquelas que demonstraram disponibilidade para colaborar no estudo, tanto empresas públicas como empresas privadas, resultando em 10 entidades provenientes da OED. Recorreu-se, também, à rede de contactos pessoais, através da qual foram diretamente contactados 5 dos trabalhadores com deficiência entrevistados e respetivas entidades empregadoras. Na totalidade foram entrevistados 21 trabalhadores com deficiência (13 homens e 8 mulheres), com idades compreendidas entre os 24 e 56 anos, sendo a média de idades 38,3 anos. Foram igualmente entrevistados responsáveis de 13 entidades, sendo que 7 são entidades de carácter público e 6 entidades de carácter privado.

Nas deficiências e tipos de incapacidade existentes entre os trabalhadores entrevistados predominam as deficiências físicas em 11 entrevistados. Verificam-se também incapacidades ao nível das funções sensoriais, que afetam 5 dos trabalhadores, principalmente na visão. Também as incapacidades associadas às funções mentais estão aqui representadas por 3 dos trabalhadores, afetando nomeadamente a sua capacidade de aprendizagem e aplicação de conhecimentos e, em alguns casos, a comunicação e o relacionamento interpessoal. Os restantes 2 trabalhadores referem alterações nas funções sensoriais relativas à fala, o que influencia sobretudo a sua comunicação. No que respeita ao nível de incapacidade, nem todos os entrevistados mencionaram o grau atribuído, afirmando não terem conhecimento do mesmo ou não se lembrarem. Entre os 21 trabalhadores entrevistados, 12 possuem um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Em anexo estão representados os quadros onde consta a caracterização sociodemográfica da amostra recolhida para os colaboradores e para as entidades empregadoras, respetivamente nos anexos C e D.

2.3 Técnicas de recolha de dados

Como técnicas de recolha de dados foi elaborada uma análise bibliográfica das obras sobre deficiência, bem como de artigos científicos e de relatórios de organismos oficiais internacionais, nomeadamente a OMS e a OIT, e nacionais como o INE. Seguidamente procedeu-se à análise de legislação referente às medidas de apoio à integração profissional de pessoas com deficiência, de modo a analisar o desenvolvimento destas medidas como ponto de partida para o alcance dos objetivos propostos. Para a recolha de dados no terreno foram utilizadas técnicas de amostragem não probabilísticas, por conveniência, através de conhecimentos pessoais e consoante a disponibilidade das pessoas inquiridas, e por bola de neve, uma vez que foi impossível obter uma lista completa dos elementos da população em estudo. Aplicaram-se entrevistas semiestruturadas aos trabalhadores com deficiência e entrevistas aos representantes das respetivas entidades patronais.

De modo a constituir a problemática de investigação, aplicou-se em primeiro lugar uma entrevista exploratória a uma testemunha pertencente ao público-alvo do estudo, sendo uma pessoa empregada, com certo grau de deficiência, ligada ao associativismo das pessoas com deficiência. A utilização da entrevista revelou-se pertinente pelo que permitiu testar a viabilidade e a pertinência das perguntas para o estudo em causa, verificando-se necessário reformular a entrevista, construindo perguntas de cariz mais fechado, de modo a categorizar

as respostas, e assim confrontar novas ideias e hipóteses, de modo a conhecer melhor a problemática em estudo (Quivy e Campenhoudt, 2008).

Com as alterações necessárias ao guião procedeu-se às entrevistas de cariz semiestruturado, sendo primeiro realizada a um representante da entidade empregadora, e de seguida entrevistado o(s) trabalhador (es) com deficiência empregado(s) pela entidade. Apesar de não ser possível entrevistar um grande número de pessoas como seria com um inquérito por questionário, não se colocando a questão da representatividade estatística, esta técnica intensiva permite alcançar profundidade sobre o tema, obtendo informação mais detalhada sobre a problemática e dando espaço ao entrevistado para dar a sua opinião, o que não seria possível com outros métodos.

A estrutura e conteúdos dos guiões das entrevistas realizados às entidades empregadoras dividem-se em 5 secções: caracterização do entrevistado representante da entidade, caracterização da entidade empregadora, caracterização dos trabalhadores com deficiência, representações sobre os trabalhadores com deficiência, onde se pretende saber razões para a contratação e níveis de satisfação com o desempenho dos trabalhadores, e, por fim, representações sobre programas e medidas de incentivo à contratação, de modo a perceber níveis de satisfação e relevância atribuída às respetivas medidas.

No caso das entrevistas realizadas aos trabalhadores com deficiência, o guião divide-se em 3 secções: caracterização social e cultural do trabalhador, representações sobre o emprego, em que se pretende perceber a importância do emprego na vida da pessoa, bem como níveis de satisfação com o emprego e aspetos inerentes ao mesmo. A terceira secção refere-se a representações sobre programas e medidas de inserção no mercado de trabalho, de modo a compreender qual a opinião sobre as medidas e relevância atribuída às mesmas. Os respetivos guiões encontram-se no anexo E.

CAPÍTULO III – ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

3.1 Análise de dados

Na realização das 21 entrevistas a pessoas com deficiência que se encontram a exercer uma atividade profissional estas foram questionadas sobre vários aspetos inerentes ao emprego, nomeadamente quanto à importância que atribuem ao facto de estarem empregadas, quanto à sua realização profissional no emprego atual e aos fatores considerados importantes para essa realização. Foram ainda abordadas as medidas de apoio à inserção no mercado de trabalho, nomeadamente, o conhecimento que esta população tem dessas medidas, e as perceções e conceções sobre as mesmas. Também as entidades empregadoras foram questionadas relativamente à contratação de pessoas com alguma deficiência, em particular, quanto aos motivos para a contratação, os obstáculos verificados na contratação e a satisfação com o seu desempenho. Foram igualmente questionados relativamente ao conhecimento das medidas de apoio à inserção profissional de pessoas com deficiência, a satisfação com as mesmas e a relevância atribuída às medidas na altura da contratação.

3.1.1 Trabalhadores

Representação sobre o emprego - Importância

No que respeita à importância em estar empregado, a maioria dos trabalhadores considera entre importante e muito importante o facto de possuir um emprego. Alguns testemunhos de trabalhadores entrevistados refletem essa importância: “Tenho independência económica. Estou mais motivado e ganho maior credibilidade aos olhos da sociedade”, “Sinto-me útil, estou a fazer alguma coisa e é sempre bom”, “... Estive um ano sem trabalhar. Ia a muitas entrevistas, saía de lá a chorar, por causa de eu ter esta aparência.”, “(...) É muito bom, porque a gente sabe que nos dias de hoje está difícil (...), porque ao menos estou distraída, não estou em casa enfiada, (...) e ao fim do mês, o pouquinho que seja dá para ajudar.”, “Faz toda a diferença. Uma pessoa desempregada não tem poder de compra e nós temos mais despesas que uma pessoa dita normal”. Na sua maioria, os trabalhadores consideram o emprego um fator importante para o seu bem-estar, auto-estima e inclusão na sociedade. Verifica-se que, em geral, o facto de se ter um emprego possui muita importância; contudo, pelo menos dois entrevistados consideram que mesmo sem emprego sentir-se-iam incluídos na sociedade, pois como menciona um dos trabalhadores “Estar a trabalhar para mim, depois

de ter efetuado o meu percurso académico é uma consequência natural, sendo que considero-me uma pessoa igual às outras na capacidade de realização. (...) Eu necessito de algumas ajudas específicas que outras pessoas não precisam, e outras pessoas precisam de ajudas quando eu não preciso porque consigo resolvê-las”. Outro aspeto mencionado prende-se com o facto de a deficiência que o trabalhador possui não ser muito visível, o que é visto como um fator que minimiza a discriminação; no caso de pessoas com deficiências visíveis considera-se que o emprego possibilita uma melhor inclusão na sociedade.

As características consideradas principais no facto de se ter um emprego são apresentadas na tabela seguinte (quadro 3.1).

Quadro 3. 1 – Fatores mais importantes no emprego (Respostas maioritárias)

Características principais do emprego	Nº Respostas
Utilidade	10
Ter uma ocupação/Ativo	7
Valorização	4
Autonomia	2
Comunicação/Convívio	2
Evitar o isolamento	1
Cooperação	1
Equilíbrio	1
Credibilidade	1

O sentimento de utilidade foi a característica mais mencionada no facto de se ter um emprego (10 trabalhadores), seguindo-se a importância de se ter uma ocupação e consequentemente um grau de atividade maior (7 trabalhadores).

Realização profissional

Em relação à sua realização profissional, os trabalhadores revelam em geral satisfação, embora cerca de oito mencionem que gostavam de exercer outra função mais adequada às suas qualificações. Nalguns casos, a função que ocupam não se adequa às suas qualificações. Entre os entrevistados, 7 dos trabalhadores possuem qualificação superior, entre os quais 4 pertencem ao grupo profissional de pessoal administrativo e similares e 1 pessoal dos serviços e vendedores, executando funções administrativas e de assistente operacional. (Ver quadro

anexo C). Verifica-se, igualmente, uma maioria de trabalhadores a exercerem funções de nível hierárquico inferior, cerca de 18, e numa situação contratual algo instável em relação à sua permanência na empresa. No respeitante à antiguidade na empresa, verifica-se que 13 trabalhadores estão empregados há mais de 5 anos na mesma empresa, sendo que, destes, apenas 6 estão efetivos. No total dos trabalhadores entrevistados temos, assim, 8 trabalhadores com contrato sem termo e efetivos. Na sua maioria os trabalhadores estão contratados a termo certo, verificando-se alguma instabilidade contratual e um estatuto precário nestes trabalhadores. Por exemplo, alguns trabalhadores entrevistados, apesar de exercerem funções na mesma empresa há mais de cinco anos, estão contratados a termo certo, sendo o contrato renovado bianualmente.

Os fatores que os trabalhadores consideram mais importantes na sua função para se sentirem realizados são sobretudo o “relacionamento com os colegas” (17 respostas), o que se correlaciona com a importância de se ter uma ocupação para se sentir ativo: o relacionamento com os colegas contribui, pois, para o sentimento de uma boa realização profissional. A “compensação remuneratória” foi a segunda resposta mais exercida pelos trabalhadores como sendo um fator importante no emprego para se sentirem realizados profissionalmente, com 9 respostas. Esta é seguida pelo “reconhecimento por parte da chefia” e a “satisfação com a função exercida”, cada uma com 7 respostas. Com 5 respostas na mesma linha foi escolhido o fator “apoio/interajuda/sensibilidade organizacional”, no qual os trabalhadores mencionaram a importância de serem apoiados pelos seus colegas e superiores.

Representação sobre medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência

No que respeita às medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência, a maioria dos trabalhadores demonstrou ter conhecimento das mesmas, sendo que 15 dos 21 trabalhadores entrevistados foram contratados ao abrigo da OED, correspondendo, assim a empresas que usufruíram de certos apoios. Apesar de contratados mediante protocolo entre a OED e a entidade para a qual exercem funções, alguns trabalhadores referiram não ter conhecimento das características do contrato, e que, portanto, desconhecem a existência de qualquer tipo de apoios. Entre os trabalhadores entrevistados que entraram para o atual posto de trabalho através da OED, 4 tiveram conhecimento da OED através do centro de emprego e 1 através da Fundação Liga. Dos restantes trabalhadores, 3 entraram para o respetivo local de trabalho através de concurso público, dos quais 2 ao abrigo do sistema de quotas. Apenas 3 dos 21 trabalhadores entraram para o atual local de trabalho através de candidatura à entidade

empregadora, 2 dos quais através de resposta a anúncio e o outro através de candidatura espontânea.

3.1.2 Entidades Empregadoras

Das entidades empregadoras analisadas, 7 são pessoas coletivas de direito público, e as restantes 6 de caráter privado, como IPSS, sociedades sem fins lucrativos e sociedades anónimas como é possível verificar no quadro do anexo E. Na generalidade, a maioria destas empresas, cerca de 7, tem a sua atividade na área da educação e ensino, o que se pode dever em grande parte à maior abertura por parte destas entidades para assuntos relacionados com a investigação académica comparativamente a entidades de natureza jurídica privada. A experiência na contratação de trabalhadores com alguma deficiência, em alguns casos já tem alguns anos, sendo que apenas em 3 das entidades não se soube responder sobre o ano em que contrataram o primeiro trabalhador com deficiência. As restantes 10 entidades participantes deste estudo contam com alguma experiência no âmbito da contratação e a data da primeira contratação varia consideravelmente de entidade para entidade. No caso das empresas inquiridas, a data mais antiga para a contratação do primeiro trabalhador com deficiência remonta a 1992. Utilizando a medida estatística moda, verifica-se que 7 das entidades empregadoras possuem 1 trabalhador com deficiência, sendo que as outras 6 possuem mais do que um trabalhador nestas condições.

Representação sobre trabalhadores com deficiência – motivos de contratação

As entidades empregadoras foram questionadas quanto à contratação de trabalhadores com alguma deficiência, particularmente sobre os motivos para a sua contratação. Esta questão foi considerada por algumas entidades empregadoras como sendo discriminatória, uma vez que, segundo alguns entrevistados não é feita distinção relacionada com a deficiência na altura de contratar, sendo a contratação feita de acordo com as necessidades da entidade e de acordo com as características da função. Embora, alguns empregadores considerassem a questão discriminatória, houve outros a considerar outros fatores para a contratação, nomeadamente uma “política de responsabilidade social da empresa”, bem como a missão da instituição e “preocupação com a igualdade de oportunidades”. Aliado a uma política de responsabilidade social da empresa e à preocupação em garantir a igualdade de oportunidades entre todos os trabalhadores, existe o objetivo de tornar o ambiente laboral mais sensível e alertar

consciências. As competências do candidato constituem o segundo motivo mais mencionado para a contratação de pessoas com deficiência, bem como a função ajustada ao grau de incapacidade do trabalhador, tendo em conta, segundo alguns empregadores, as características da função em causa e o tipo de deficiência do trabalhador, uma vez que, para algumas entidades há certos aspetos relacionados com certo tipo de incapacidade que não são compatíveis com as características de algumas funções. Um dos exemplos mencionados foram as funções de vigilância e de cuidado com crianças. Houve ainda quem mencionasse como motivo para a contratação de trabalhadores, motivos financeiros, tendo a entidade empregadora optado por contratar tendo em conta os apoios de que iria beneficiar, considerando que sem os apoios seria impensável contratar alguém.

Quanto ao desempenho dos seus colaboradores com alguma deficiência, de forma geral todos mencionaram um grau de satisfação elevado ou médio, tendo alguns referido um grau de motivação superior no caso dos seus colaboradores com alguma deficiência e maior disponibilidade, no sentido que encontram no seu local de trabalho uma ocupação que lhes confere maior auto-estima e sentimento de realização, tendo em conta as dificuldades acrescidas com que se deparam no momento de encontrarem um emprego. Existem ainda 3 entrevistados representantes de 3 entidades empregadoras que mencionaram a questão da autonomia, pelo facto destes colaboradores necessitarem de um maior acompanhamento na realização das suas próprias tarefas.

Obstáculos à contratação de pessoas com deficiência

Outra questão que se verificou pertinente diz respeito a obstáculos verificados por parte das entidades empregadoras na contratação das pessoas com deficiência. Neste campo, com 11 respostas, os obstáculos mais referidos prendem-se com a natureza das funções existentes na entidade e com o tipo de deficiência que o trabalhador possui (que por vezes não é compatível), sendo necessário direcionar a pessoa para uma função adequada às suas competências e capacidades. Outro obstáculo encontrado por parte das entidades empregadoras, com 5 respostas, prende-se com limitações no espaço físico envolvente, ao nível das acessibilidades, facto que se deve à antiguidade das instalações. Ainda como obstáculo, foram identificadas barreiras financeiras, que se traduzem em falta de orçamento e em dificuldades nas contratações diretas, verificando-se situações de trabalhadores com oito anos de serviço mas com contratos a termo, renováveis de dois em dois anos e em situação de incerteza quanto à sua continuidade na instituição. Outro obstáculo que surgiu cerca de 3

vezes nas respostas prende-se com o tipo de deficiência a nível cognitivo e psíquico, havendo, neste caso, um receio maior na contratação. A conjuntura económica atual foi também mencionada por alguns entrevistados como barreira à contratação. No quadro seguinte são apresentados os obstáculos maioritários apontados pelas entidades.

Quadro 3. 2 – Obstáculos verificados na contratação (Nº Respostas)

Obstáculos verificados na contratação	Nº Respostas
Natureza da função (incompatibilidade com o tipo de deficiência)	11
Limitações do espaço físico envolvente (Acessibilidades)	5
Barreiras financeiras (Falta de orçamento)	4
Tipo de deficiência (Cognitiva/Psíquica)	3

Representação sobre medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência

Em relação às medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência, das 13 entidades empregadoras entrevistadas, 5 afirmaram não ter conhecimento do carácter das medidas, ao passo que, as restantes 8 entidades demonstraram saber da existência de alguns apoios, nomeadamente da dispensa de contribuições à Segurança Social referentes ao trabalhador contratado e do subsídio de adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas.

Quando inquiridas sobre a utilização de apoios à contratação destes colaboradores, 10 das 13 entidades empregadoras entrevistadas afirmaram ter contratado ao abrigo destas medidas. Contudo, uma entidade não usufruiu dos benefícios por considerar que não se justificava, tendo em conta o salário do trabalhador e as condições da medida que obrigava à permanência do trabalhador por um determinado período de tempo, o que não se verificou exequível tendo em conta as necessidades de contratação da entidade. Entre os apoios usufruídos pelas entidades, 5 referiram a utilização da redução da taxa contributiva para a segurança social, outras entidades referiram a utilização do subsídio de adaptação do posto de trabalho, o subsídio de compensação e o prémio de integração. Outro apoio usufruído contempla a medida «contrato emprego-inserção», em que, no caso de contratos celebrados com pessoas com alguma deficiência e incapacidade, os apoios são relativamente mais elevados. No caso dos institutos públicos, houve ativação do sistema de quotas, obrigatório por lei.

3.2 Comparação de perspectivas sobre medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência – Trabalhadores e Entidades Empregadoras

As medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência são alvo de opiniões distintas quer por parte dos trabalhadores, quer por parte das entidades empregadoras.

Para os trabalhadores, de uma forma geral, as medidas são vistas com algum descontentamento e desconfiança no que toca ao cumprimento dos regulamentos das medidas e ao efetivo contributo na empregabilidade. Ao invés, as entidades empregadoras consideram-nas, na generalidade, um mecanismo útil e benéfico para o desenvolvimento da contratação de trabalhadores com deficiência.

Consoante as entrevistas, os trabalhadores consideram que as medidas necessitam de maior fiscalização, pois verificam-se falhas no seu cumprimento e alertam para o facto de as empresas desconhecerem a realidade das pessoas com deficiência no local de trabalho, havendo alguma discriminação e preconceito. Também apontam os limites dos apoios e incentivos que, uma vez terminado o prazo estipulado para a receção dos benefícios, dão origem, por vezes, ao despedimento dos trabalhadores. Nas entidades empregadoras, entre as respostas que mais se observaram encontra-se a opinião de que as medidas são úteis e benéficas e incentivam a contratação, bem como favorecem a sensibilização das empresas, dando oportunidade ao empregador de conhecer a realidade das pessoas com deficiência. Uma característica menos positiva prende-se com os prazos de candidatura às medidas de apoio e ao tempo que decorre entre a candidatura e a realização do contrato, que as entidades empregadoras consideram inibidor para a contratação de trabalhadores. Também, quanto às condições contratuais, em que é fixado um período de tempo mínimo obrigatório na permanência do trabalhador contratado na empresa, geralmente de 1 ano. Esta condição foi mencionada por algumas entidades como um ponto menos positivo das medidas, pois, segundo os entrevistados, o período mínimo afixado de permanência do trabalhador é longo, podendo dar-se o caso dos trabalhadores não se adaptarem à função e/ou ao local de trabalho, e nesse caso a entidade terá de manter o contrato para continuar a usufruir dos apoios, o que para muitas empresas não é exequível. Apesar de a opinião global ser de que as medidas são úteis e benéficas para a entidade contratante, houve por duas vezes, entidades empregadoras a considerarem as medidas discriminatórias, justificando que “em teoria não deviam existir, não devíamos necessitar, quaisquer medidas de incentivo nesse campo já são em si discriminatórias, porque uma empresa (...) não deveria ser levada a contratar um trabalhador com deficiência porque vai usufruir desse benefício, mas sim pela competência desse

trabalhador para o cargo”. Assim sendo, segundo estes empregadores, a existência de medidas discrimina, por si só, os trabalhadores com deficiência. Por outro lado, houve quem considerasse a existência de medidas de apoio à contratação “um mal necessário”, porque a tendência é para os empregadores não contratarem de forma voluntária pessoas com deficiência, e nesse sentido as medidas tornam-se necessárias de modo a incentivar a contratação. Sendo assim, para alguns entrevistados os incentivos de que as empresas usufruem prevêem-se necessários tendo em conta a conjuntura económica do país, mencionada como uma das principais razões para a não contratação de mais pessoas. Também entre os trabalhadores houve quem considerasse discriminatória a existência de medidas de apoio à contratação, como se verifica nos testemunhos dados. Para estes a sua existência confere logo à partida, um estatuto diferente aos trabalhadores com deficiência, colocando-os em posição de desigualdade perante os demais trabalhadores.

As opiniões relativamente às medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência e a relevância atribuída às mesmas por parte das entidades empregadoras também diferem consoante a natureza jurídica da entidade. No caso das entidades pertencentes a serviços e organismos da administração central e local, e dos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos, a contratação é regulada de acordo com os instrumentos legais da administração pública, tendo uma política de contratação de pessoas com determinado grau de incapacidade sido fixado pelo sistema de quotas, que obriga à atribuição de um certo número de vagas de um concurso a pessoas com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. O sistema de quotas é uma medida obrigatória e há opiniões controversas quanto à sua eficácia e aplicação, tendo havido quem a considere uma medida de discriminação positiva: “É um mal menor. É injusto porque para quem entra nunca sabe porque é que entrou. É um rótulo. A função social do Estado esgota-se aqui. (...) Não é avaliada a verdadeira competência da pessoa”. Denota-se desconhecimento e preconceito face ao desempenho das pessoas com deficiência enquanto trabalhadores, e esta medida permite assegurar a empregabilidade das pessoas com deficiência. No entanto, tal como mencionado anteriormente, há quem considere o sistema de quotas uma medida de discriminação positiva que em alguns casos carece de maior fiscalização. Na sua maioria, os entrevistados representantes de entidades empregadoras públicas consideraram o sistema de quotas uma medida que tem um impacto relevante na decisão de contratar pessoas com deficiência, afirmando que sem essa medida seria mais complicado contratar, seja por preconceito ou por falta de informação. Com este sistema, as entidades públicas aqui entrevistadas possuem maior experiência na contratação de pessoas com deficiência, uma vez

que são regulamentadas por legislação própria responsável pela implementação do sistema de quotas. Mas há entidades de direito público que podem usufruir de algumas medidas de apoio à contratação, para além do sistema de quotas, em certos casos desde que não façam parte da administração direta do Estado.

No caso das entidades privadas entrevistadas, todas contrataram ao abrigo de medidas de apoio à contratação, mas uma entidade não usufruiu dos apoios previstos pois verificou-se não ser necessário, e todas atribuíram às medidas de apoio alguma importância na decisão de contratar. Sem as medidas, as entidades mencionaram maior dificuldade na contratação por razões que se prendem sobretudo com desconhecimento face à problemática da deficiência, que por sua vez, dá origem ao preconceito relativamente às condições inerentes à deficiência, nomeadamente em relação às capacidades de cada trabalhador, debruçando-se sobre as limitações resultantes da deficiência. Verifica-se assim, o receio pelo desconhecido, como mencionara Godinho e Graça (2008), sendo um dos principais obstáculos à empregabilidade de pessoas com deficiência, bem patente nos resultados obtidos.

4. Considerações finais

O trabalho/emprego possui um papel, por muitos trabalhadores com alguma deficiência considerado muito importante, aumentando a sua valorização pessoal, auto-estima e sentido de utilidade. Ainda que apenas alguns dos trabalhadores entrevistados refiram não se sentir excluídos quando não tinham emprego, referiram que o facto de se ter uma ocupação é muito importante para a inclusão das pessoas com deficiências, sobretudo para aqueles que têm deficiências visíveis e com um grau maior de incapacidade, pois existe desconhecimento e muita desinformação entre as entidades empregadoras, gerando preconceitos relativamente às pessoas com deficiência, levando os empregadores a não contratarem. Nas pessoas com problemas do foro psíquico e intelectual a taxa de emprego é, realmente, mais baixa comparativamente a pessoas com outros tipos de deficiência, e aqueles experienciam com mais frequência longos períodos de desemprego comparando com outros tipos de deficiência (OMS, 2011: 237, 238); segundo Martins (2001: 62), as pessoas com deficiência mental “não estão igualmente equiparados a assumir papéis de independência que a sociedade pede aos outros, uma vez que tendem a permanecer dependentes de outrem”. Como referem Goldschmidt e Palma (2011: 251) as pessoas com deficiência física “não possuem limitações que lhe impeçam de trabalhar em alguma área específica; de modo geral, costumam desenvolver bem inúmeras atividades, se devidamente inseridos no mercado de trabalho”. O que não acontece no caso de deficiências mentais, onde existe maior dificuldade na entrada no mercado de trabalho pelo receio e desconhecimento face à problemática em questão. Alguns entrevistados representantes de entidades empregadoras mencionam restrições na contratação de pessoas com deficiência mental, por exemplo, no caso de funções que exigem atendimento ao público. Como refere um entrevistado, na deficiência “cognitiva/intelectual às vezes há ali um problema no espírito de equipa, (...) temos de ter um pouco de atenção na maneira como falamos com a pessoa (...) porque a reação pode não ser a mais correta”. As entidades entrevistadas que empregam trabalhadores com deficiência cognitiva/mental mencionam o relacionamento interpessoal como um aspeto mais sensível, referindo a questão do atendimento ao público em que é necessário um maior apoio ao trabalhador.

Do ponto de vista das deficiências físicas, a utilização de cadeiras de rodas foi um dos aspetos mais mencionados como barreira à contratação, reflexo do receio e desconhecimento face ao tipo de deficiência e suas características, desconhecendo a possibilidade de se adaptar o posto de trabalho através de programas que se traduzem em apoios financeiros.

Na questão do ajustamento da função às qualificações verifica-se uma subutilização das capacidades dos trabalhadores comparativamente às suas qualificações, constatando-se uma “sobrerrepresentação” dos trabalhadores com deficiência em empregos hierarquicamente inferiores e com níveis de rendimento mais baixos (Casanova, 2008). Isto é ilustrado pelos trabalhadores entrevistados, em que somente alguns exercem funções hierarquicamente superiores e compatíveis com as suas qualificações.

Outro aspeto que importa relevar refere-se à desigualdade de género nos trabalhadores entrevistados, sendo maioritariamente do sexo masculino, verificando-se uma tendência que também sucede entre os trabalhadores sem nenhum grau de incapacidade diagnosticado. Segundo o relatório mundial sobre a deficiência publicado pela OMS em 2011 (Relatório Mundial de Saúde em que se analisaram 51 países), as taxas de empregabilidade entre os homens com deficiência rondam 52,8% e nas mulheres com deficiência 19,6%, comparando com 64,9% para os homens e 29,9% para as mulheres sem incapacidade (OMS, 2011: 237).

A contratação de pessoas com deficiência segue critérios que diferem segundo a natureza jurídica da entidade empregadora. Por exemplo, em entidades da administração pública a contratação de pessoas com incapacidade é fixada em quotas que cada entidade tem de preencher. Neste caso, a razão mais mencionada nas entrevistas para contratarem pessoas com deficiência deve-se ao cumprimento da lei. Outras entidades de direito público e de direito privado, apresentadas neste trabalho, exemplificam a contratação de pessoas com deficiência mediante protocolos com instituições, nomeadamente o IEFPP, através da OED. Para estas entidades houve a oportunidade de beneficiarem de alguns incentivos, nomeadamente a nível financeiro, seja na redução da taxa devida à segurança social pelos trabalhadores a seu encargo, seja na adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas. Maioritariamente, as entidades mencionaram como fator importante na contratação que as características da função a desempenhar sejam adequadas ao grau de incapacidade e tipo de deficiência que o trabalhador possui. Relativamente a este ponto os empregadores referiram dificuldades em contratar pessoas com graves limitações físicas pela necessidade de adaptar o posto de trabalho consoante a deficiência do trabalhador, o que segundo algumas não é possível por questões de ordem económica e de logística. A natureza de determinadas funções, como as de vigilância e atendimento ao público, é um dos fatores apontados pelos empregadores que impedem a contratação de pessoas com deficiência. Esta perspetiva revela algum desconhecimento face à heterogeneidade que caracteriza a deficiência, e face às medidas de apoio à contratação existentes, pois estas são excluídas logo

à partida, sem haver oportunidade de conhecer a própria pessoa, do que se trata e do que se pode fazer para assegurar condições favoráveis ao desempenho do trabalhador.

Esta exclusão de que as pessoas com deficiência são alvo faz-se sentir de diferentes modos consoante o grupo profissional onde as pessoas se inserem. Isto quer dizer que em determinados grupos profissionais os trabalhadores com deficiência são mais discriminados. Por exemplo, alguns entrevistados mencionaram determinadas áreas como é o caso da área do Direito, como sendo uma área “fisicamente muito exigente”; não é esperado que o advogado tenha problemas aparentes visto que “a sua principal função é a causa pública”, verificando-se algum preconceito por parte dos clientes no caso de profissionais com alguma deficiência visível, como referido por trabalhadores. Alguns entrevistados, incluindo responsáveis das entidades empregadoras, referiram a área do Direito como sendo pouco sensível no que toca à contratação de pessoas com deficiência.

A inclusão das pessoas com deficiência na sociedade portuguesa conheceu, nos últimos anos, diversas mudanças significativas, principalmente na esfera do emprego. A partir da década de 80, surgem as primeiras iniciativas legislativas de incentivo ao emprego de pessoas com deficiência, através de alterações legislativas que implementam apoios e medidas para incentivarem a sua contratação por parte das empresas. Esta mudança de paradigma contribuiu para uma transformação da visão acerca do emprego, pois até então, a proteção legislativa das pessoas com deficiência refletia-se na atribuição de pensões de invalidez e subsídios às pessoas em causa e seus familiares. As pessoas com deficiência eram inibidas de participarem no mercado de trabalho, vendo os seus rendimentos limitados à atribuição de pensões, bem como a sua participação na sociedade, estando confinados às características da sua condição. Neste momento, a legislação prevê o direito de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, regulamentando medidas que incentivam a sua empregabilidade através da concessão de apoios sob a forma monetária à entidade que empregue o trabalhador, nomeadamente para adaptação do posto de trabalho consoante as necessidades que o trabalhador tiver, e um prémio de mérito para o próprio indivíduo com deficiência que se destaque na criação do seu próprio emprego. Estes são alguns dos apoios que visam aumentar a taxa de emprego da população com deficiência.

Assim sendo, o envolvimento das entidades empregadoras é ainda algo modesto, mas começa a dar sinais de mudança, o que é conseguido através de ações de sensibilização das entidades, onde é apresentada toda a informação, nomeadamente sobre os apoios técnico-financeiros concedidos pelo Estado à contratação de pessoas com deficiência, detalhes sobre as características da deficiência, sobre as capacidades profissionais do indivíduo, a sua

motivação e o empenho com que se dedicam à função que exercem. Neste âmbito, as organizações de apoio às pessoas com deficiência possuem um papel crucial, contribuindo para a melhoria da integração profissional das pessoas portadoras de deficiência, pois contactam diariamente com as pessoas e conhecem aprofundadamente os problemas com que se debatem diariamente, as suas capacidades e necessidades.

Em Portugal existe uma divisão de responsabilidades entre as autoridades governamentais com competências diretas no mercado de trabalho, o Ministério correspondente e o IEFP em cooperação com o INR. Ao nível local existe a implantação das Cooperativas de Ensino e Reabilitação de Crianças Inadaptadas (CERCI's), da Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM) e outros tipos de associações e Centros, geralmente entidades privadas sem fins lucrativos que prestam apoio direto às pessoas com deficiência em diversos domínios, sobretudo, médico, psicológico, social, cultural, jurídico, informativo e orientação profissional (Neves e Graça, 2000).

A existência de medidas para desenvolver a empregabilidade das pessoas com deficiência verifica-se uma medida útil face à conjuntura atual e às dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam na entrada no mercado de trabalho. No entanto, tal como observado ao longo do texto, as opiniões relativamente ao seu contributo na efetiva empregabilidade divergem muito entre trabalhadores e entidades empregadoras. Para a maioria dos trabalhadores as medidas são vistas com alguma desconfiança, mas também como forma de sensibilizar as empresas e demais entidades empregadoras a contratarem pessoas com deficiência. Neste sentido, as medidas são positivas porque permitem às pessoas participarem no mercado de trabalho de igual modo que todos os cidadãos. No entanto, nem sempre nos deparamos com igualdade na contratação de pessoas com deficiência, pois a existência destas medidas gera logo à partida alguma discriminação. Nem sempre o objetivo final na contratação é incluir as pessoas no mercado de trabalho, contribuindo para a empregabilidade das pessoas com deficiência como seria de esperar, mas antes os apoios a que as entidades têm direito ao contratarem ao abrigo das medidas, prevalecendo o desconhecimento sobre as diferentes condições de cada deficiência.

No decorrer das entrevistas surgiram sugestões, fornecidas maioritariamente pelos trabalhadores, para aumentar e melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência através de medidas mais incisivas que pretendem sensibilizar as empresas e fornecer-lhes informação e conhecimento acerca da realidade das pessoas com deficiência, nomeadamente as suas capacidades e os diferentes tipos de limitações.

4.1 Sugestões de melhoria por parte dos trabalhadores entrevistados

A principal sugestão dada pelos trabalhadores prende-se com a sensibilização das empresas, incluindo empresas de trabalho temporário, através de medidas como campanhas de sensibilização junto das entidades empregadoras, principalmente sobre as pessoas utilizadoras de cadeiras de rodas, consideradas por alguns entrevistados, tanto trabalhadores como empregadores, como mais discriminados, pelo estigma associado à cadeira de rodas. Com estas campanhas pretende-se fornecer informação às empresas sobre os diferentes tipos de limitações existentes, tentando desmistificar os vários tipos de deficiências que existem. Sugeriu-se, também, formação às entidades empregadoras e ações de sensibilização, nomeadamente com *workshops* que permitam ao empregador perceber quais as condicionantes por que uma pessoa com deficiência passa, “para que vestissem o papel das pessoas com deficiência”, de modo a percecionarem na primeira pessoa as limitações com que uma pessoa com deficiência se depara no seu dia-a-dia, para “o empregador perceber as capacidades e as limitações” dos trabalhadores com deficiência. Como meio de tornar disponível a informação às entidades empregadoras foram propostas medidas de divulgação dos direitos das pessoas com deficiência, de modo a que as pessoas “menos instruídas intelectualmente possam aceder com os mesmos benefícios ou até maiores aos seus direitos (...) consagrados na CRP”. Como propostas concretas para dar maior visibilidade às pessoas com deficiência referiu-se, nomeadamente, a divulgação através dos meios de comunicação social e instituições governamentais, mediante, por exemplo, programas televisivos onde as pessoas com deficiência fossem convidadas a participar dando o seu testemunho na primeira pessoa sobre temas que impliquem necessariamente esta população.

A questão do papel do recrutamento e seleção dos trabalhadores também foi mencionada, propondo-se a existência de uma equipa pluridisciplinar com psicólogos, técnicos de recrutamento e seleção, bem como fisioterapeutas de modo a atestarem se as funções designadas se adequam às características da pessoa tendo em conta as suas limitações, de modo a informarem a empresa interessada acerca das condições e características do trabalhador. Pretende-se, assim, “sensibilizar as empresas para perceberem que nós conseguimos exercer uma função, desde que nos deem condições dentro das nossas limitações”. De modo a sensibilizar as empresas eficientemente devem ser tomadas medidas prévias, no meio académico, começando nas universidades e institutos politécnicos. A medida proposta por um trabalhador é a existência de uma disciplina obrigatória de recrutamento de pessoas com deficiência em cursos de gestão de empresas e de gestão de recursos de

humanos, e, assim, aumentar e fomentar a compreensão nas entidades empregadoras sobre os trabalhadores com deficiência.

Outras sugestões foram a criação de acessos e a adaptação do trabalho às necessidades do indivíduo, pois segundo alguns trabalhadores “muitas empresas não estão preparadas para nos receber”. Há ainda trabalhadores que referem a necessidade e a importância de se possuir habilitações e conhecimentos que permitam ao trabalhador executar o maior número de funções em termos de polivalência. Alguns trabalhadores mencionaram também a necessidade de reivindicarem os seus direitos de modo a modificarem a opinião dominante sobre as pessoas com deficiência; como refere um dos trabalhadores, “devem fazer com que as pessoas mudem de opinião, devem fazer querer que são válidos”. Ao estarem inseridos no mercado de trabalho têm esta oportunidade de se mostrarem como cidadãos igualmente ativos e participativos na sociedade, e deste modo permite-lhes contrariar o estigma existente e incrementar o seu próprio valor: “queremos mostrar que somos capazes e que somos úteis e que somos tão válidos como outra pessoa”. Este aspeto é aqui representado através destes testemunhos, o que reflete a motivação dos trabalhadores com deficiência que é reconhecida como sendo muito elevada e uma das características que se destaca entre estes trabalhadores. Outro aspeto que pode demonstrar a motivação das pessoas com deficiência pode ser ilustrado através de uma sugestão dada por um trabalhador, como forma de contribuir para a empregabilidade das pessoas com deficiência, que passa pela especialização numa dada área de formação de modo a garantir que a sua inserção laboral seja mais eficaz e facilitada, procurando acrescentar valor a si próprio enquanto trabalhador.

Em relação às medidas de apoio à contratação dos trabalhadores também foram mencionadas algumas sugestões de aumento da contratação. Houve, por exemplo, quem sugerisse outras regras para os benefícios a receber pelas empresas, nomeadamente a empresa candidatar-se à medida somente após a contratação do trabalhador, de modo a conhecer primeiro o trabalhador e contratar seguindo as etapas de recrutamento e seleção, e só depois candidatar-se aos apoios fornecidos. Ainda relativamente às medidas de apoio à contratação, é referida a necessidade de haver maior fiscalização das mesmas, verificando-se se as empresas cumprem os requisitos pedidos, se os apoios recebidos são devidamente utilizados para criar condições melhores para os seus trabalhadores, e se estes apoios estão a contribuir para o aumento do emprego entre a população com deficiência. Ao nível das medidas foi referido como um bom exemplo de programa de incentivo à empregabilidade de pessoas com deficiência a OED, que, segundo os entrevistados, devia ser continuado e desenvolvido numa escala nacional e não só no concelho de Lisboa como existe atualmente. Deste modo,

aumentariam as possibilidades de uma integração eficaz dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho.

Tal como é referido por alguns entrevistados, com a atual conjuntura económica estas medidas são consideradas secundárias e muitas vezes deixadas para segundo plano. Torna-se necessária uma maior fiscalização das medidas, de modo a verificar se o principal objetivo, a empregabilidade das pessoas com deficiência, está a ser cumprido, evitando um aproveitamento ilegítimo dos benefícios a usufruir por parte das entidades.

Verificam-se consideráveis alterações no incentivo à empregabilidade das pessoas com deficiência, havendo hoje em dia um esforço para criar políticas ativas de emprego que contribuam para a inclusão laboral da população com deficiência, no entanto, as mudanças concretas na inclusão laboral e social das pessoas com deficiência em Portugal não têm sido suficientes para elevar a condição de vida das pessoas com deficiência, pois persistem os problemas de acesso ao emprego e um mercado de trabalho que exclui a diferença. Este facto ilustra bem a afirmação que a pobreza e a invisibilidade social (Fontes, 2012) por que passam as pessoas com deficiência resultam da forma como a deficiência é construída socialmente e das ideias preconcebidas em torno da deficiência. Persiste a necessidade de atribuir maior responsabilização na sociedade de modo a promover condições de igualdade de participação e inclusão na sociedade.

FONTES

- Anon. (2011), “Emprego protegido para deficientes pode estar em risco”, *Diário de Notícias*, (Online). Disponível em: <http://www.dn.pt/inicio/portugal/>.
- APD (Associação Portuguesa de Deficientes), Comunicado apresentado em Março de 2011, Lisboa. Disponível em: http://www.apd.org.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=326:censos-2011-e-a-deficiencia&catid=309:comunicados-2011&Itemid=224
- Comissão Europeia (2010), “Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras”, comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, 15 de Novembro de 2010, Bruxelas.
- Comissão Europeia (2013), Fundo Social Europeu. Disponível em: <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=pt>
- Conselho da Europa (1996), *Carta Social Europeia (revista)*. Disponível em: http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/SocialCharter/Presentation/ESCRBooklet/ESCRBooklet_en.asp
- Conselho da Europa (2006), *Recomendação Rec (2006) 5 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre o Plano de Acção do Conselho da Europa para se promover os direitos das pessoas com deficiência/incapacidade e a sua total participação na sociedade: melhorando a sua qualidade de vida na Europa de 2006-2015*.
- Disponível em: <http://www.inr.pt/content/1/39/conselho-europa>
- Constituição da República Portuguesa.
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006).
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>
- Diário do Governo, I Série (1963), *Decreto-Lei n.º 44955*, n.º 78, Lisboa, 24 de Abril de 1963.
- Diário do Governo, I Série (1965), *Lei n.º 2127*, n.º 172, Lisboa, 3 de Agosto, 1965.
- Diário do Governo, I Série (1965), *Decreto n.º 46548*, n.º 216, Lisboa, 23 de Setembro de 1965.
- Diário do Governo, I Série (1971), *Lei n.º 6/71*, n.º 262, Lisboa, 8 de Novembro de 1971.
- Diário do Governo, I Série (1973), *Lei n.º 210/73*, n.º 109, Lisboa, 9 de Maio de 1973.
- Diário do Governo, I Série (1976), *Decreto-Lei n.º 43/76*, Lisboa, 20 de Janeiro de 1976.
- Diário da República, I Série (1983), *Decreto-Lei n.º 40/83*, n.º 20, Lisboa, 25 de Janeiro de 1983.
- Diário da República, I Série (1984), *Lei de Bases n.º 28/84*, n.º 188, 14 de Agosto de 1984.
- Diário da República, I Série (1987), *Decreto Regulamentar n.º 57/87*, n.º 183, 11 de Agosto de 1987.
- Diário da República, I Série (1989), *Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência n.º 9/89*, n.º 100, Lisboa, 2 de Maio de 1989.
- Diário da República, I Série (1989), *Lei-Quadro da Reabilitação Profissional*, n.º 179, 5 de Agosto de 1989.
- Diário da Republica, I Série-B (1993), *Portaria n.º 326*, n.º 66, 19 de Março de 1993.
- Diário da República, I Série-A (1995), *Decreto-Lei n.º 89/95*, n.º 105, 6 de Maio de 1995.
- Diário da República, I Série-A (1996), *Decreto-Lei n.º 202*, n.º 246, 23 de Outubro de 1996.
- Diário da República, I Série-A (1997), *Decreto-Lei n.º 360*, n.º 290, 17 de Dezembro de 1997.
- Diário da República, I Série-A (2001), *Decreto-Lei n.º 29*, n.º 29, 3 de Fevereiro de 2001.

Diário da República, I Série-A (2004), *Lei de Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência n.º 38*, n.º 194, 18 de Agosto.

Diário da República, I Série (2009), *Portaria n.º 128/2009*, n.º 21, 30 de Janeiro de 2009.

Diário da República, 1.ª Série (2009), *Decreto-Lei n.º 290/2009*, 197, Lisboa, 12 de Outubro de 2009.

Diário da República, 2.ª Série (2010), *Despacho normativo n.º 18/2010*, n.º 124, Lisboa, 29 de Junho de 2010.

Diário da República, 1.ª Série (2011), *Lei n.º 24/2011*, n.º 115, 16 de Junho de 2011.

Diário da República, 1.ª Série (2013), *Decreto-Lei n.º 131/2013*, n.º 175, 11 de Setembro de 2013.

Diário da República, 1.ª Série (2013), *Portaria n.º 204-B/2013*, n.º 115, 18 de Junho de 2013.

Diário da República, 1.ª Série (2013), *Portaria n.º 286-A/2013*, n.º 178, 16 de Setembro de 2013.

Diário da República, 1.ª Série (2013), *Portaria n.º 375/2013*, n.º 251, 27 de Dezembro de 2013.

Diário da República, 1.ª Série (2014), *Portaria n.º 20-A/2014*, n.º 21, 30 de Janeiro de 2014.

Diário da República, 1.ª Série (2014), *Portaria n.º 20-B/2014*, n.º 21, 30 de Janeiro de 2014.

Diário da República, 1.ª Série (2014), *Portaria n.º 149-B/2014*, n.º 141, 24 de Julho de 2014.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, de 14 de Dezembro, *Estratégia Nacional Para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF)*.

Disponível em: http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/rcm_0097_2010.htm

INE, Sistema Integrado de Metainformação, disponível em: <http://smi.ine.pt/>

Ministério da Presidência e dos Assuntos Parlamentares (2013), *Comunicado do Conselho de Ministros de 25 de julho de 2013*, Lisboa.

Disponível em: <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministro-da-presidencia-e-dos-assuntos-parlamentares/documentos-oficiais>

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2006), *1.º Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade*, Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional/Gabinete de Comunicação.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, de 14 de Dezembro, *Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF)*.

Organização das Nações Unidas (2006), *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Disponível online: <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>

University of Rochester Medical Center, “Papers of George Libman Engel”, Disponível em https://www.urmc.rochester.edu/libraries/miner/historical_services/archives/faculty/PapersofGeorgeLibmanEngel.cfm#Inventory

BIBLIOGRAFIA

- Albrecht, Gary L., Katherine D. Seelman e Michael Bury (2001), *Handbook of disability studies*, Sage Publications.
- Alves, Fátima e Lina Gameiro (2013), *Relatório da Monitorização da Implementação da Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013*, Lisboa, Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. e Unidade de Investigação, Formação e Desenvolvimento.
- Barnes, Colin e Geof Mercer (2010), *Exploring disability*, Cambridge, Polity Press.
- Bellacasa, R. P. e Tetzchner, S. (1994), “A pessoa com incapacidade em sociedade: uma perspectiva histórica”, *Telecomunicações e Incapacidades*, 1, pp. 79-89.
- Bourdieu, Pierre (1989), Social Space and Symbolic Power, *Sociological Theory*, vol. 7, nº 1
- Burns, T.R e Hegarty Flam (2000), *Sistemas de Regras Sociais*, Lisboa, Celta. (veloso da veiga)
- Capucha, Luís (1999), *Grupos desfavorecidos face ao emprego. Tipologias e quadro básico de medidas recomendáveis*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Capucha, Luís Manuel Antunes (1998), “Pobreza, exclusão social e marginalidades”, em Viegas, José e António Firmino da Costa (orgs.), *Portugal, que modernidade?*, Oeiras, Celta Editora.
- Capucha, Luís; Miguel Cabrita, Ana Salvado, Maria Álvares, Ana Lúcia Paulino, Susana Santos e Rita Mendes (2004), *Os impactos do Fundo Social Europeu na reabilitação profissional de pessoas com deficiência em Portugal*, Vila Nova de Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.
- Casanova, José Luís (2008), "Pessoas com deficiências e incapacidades - um inquérito nacional", *VI Congresso Português de Sociologia - Mundos Sociais: Saberes e Práticas*, Lisboa.
- Claudino, Adelaide do Amparo Duarte (1997), *A Orientação para a Formação Profissional de Jovens com Deficiência Intelectual*, Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação, Lisboa, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.
- Coelho, Vera Pires e José Ornelas (2010), “Os contributos do emprego apoiado para a integração das pessoas com doença mental”, *Análise Psicológica*, 3, (XXVIII), pp. 465-478.
- Costanza, et al. (2006), *Quality of life: An approach integrating opportunities, human needs, and subjective well-being*, Ecological Economics.
- De la Blétière, A. C. (1997), “O Deficiente Mental e o Emprego: um Projecto Profissional realista”, *Integrar*, 13, pp. 41-46.
- Diniz, Débora, Marcelo Medeiros e Flávia Squinca (2007), “Reflexões sobre a versão em Português da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde”, *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 23 (10), pp. 2507-2510.
- Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-311x2007001000025&script=sci_arttext
- Giddens, Anthony (2009), *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Godinho, Rui e Susana Graça (2008) “Desconstruindo o Mito: Factores de sucesso para a empregabilidade da pessoa com deficiência nas empresas portuguesas”, *Revista Sociedade e Trabalho*, 35, pp. 55-70.
- Goffman, E. (1982), *Stigma*, London, Penguin.
- Goldschmidt, Rodrigo e Darléa Carine Palma (2011), “O direito fundamental do deficiente físico ao trabalho digno e sua inclusão no mercado de trabalho”, *Anuais do Seminário Nacional de Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais*, I, 1, pp. 245-258.

- Florian, L. (1998), “Inclusive practice: what, why and how?”, em C. Tilstone, L. Florian e R. Rose (eds.), *Promoting Inclusive Practice*, London, Routledge.
- Fontes, Fernando (2012), “Cidadania e ação colectiva: o caso do movimento de pessoas com deficiência em Portugal”, *VII Congresso Português de Sociologia*, 19 a 22 de junho 2012, Porto.
- Hegarty, Seamus (2001), “O apoio centrado na escola: novas oportunidades e novos desafios”, em David Rodrigues (org.), *Educação e Diferença: Valores e Práticas para Uma Educação Inclusiva*, Porto, Porto Editora.
- INE (2012), “O emprego das pessoas com deficiência – Módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego de 2012”, em *Estatísticas do Emprego 3º trimestre*, Lisboa, INE.
- International Labour Office (2011), *Disability in the Workplace: Employers’ Organizations and Business Networks*, ILO, Bureau for Employers’ Activities and Skills and Employability Department.
- Johnstone, David (2012), *An Introduction to Disability Studies*, David Fulton Publishers.
- Martins, Maria Amélia Dias (2001), *Deficiência Mental e Desempenho Profissional: um estudo acerca da importância dos aspectos sócio-relacionais na fase de transição para a vida activa* Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (2012), *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade: Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*, Lisboa, Gabinete de Estratégia e Planeamento.
- Morris, J. (1991), *Pride Against Prejudice: Transforming Attitudes to Disability*, London, The Women’s Press.
- Neca, Patrícia e Paula Castro (2012), “Representações da deficiência na imprensa portuguesa: hegemonia e emancipação”, *Estudos em Comunicação*, 12, pp. 367-386. Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Cis-IUL, Lisboa
- Neves, A. Oliveira e Susana Graça (2000) (orgs.), *Inserção no Mercado de Trabalho de Populações com Especiais Dificuldades*, Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional.
- Oliver, M. (1996), *Understanding disability: From theory to practice*. New York: St. Martin’s Press.
- Organização Mundial da Saúde (1980), *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*, Geneva.
- Organização Mundial da Saúde (2004), *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*, Lisboa: Direcção-Geral da Saúde.
- Organização Mundial de Saúde (2011), *World Report on Disability*, Organização Mundial de Saúde (OMS).
- Parsons, Talcott (1964), *Social Structure and Personality*, Londres, Collier-Macmillan.
- Quivy, Raymond e Lucvan Campenhoudt (2008), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva.
- Rodrigues, David (2001), “A Educação e a Diferença”, em David Rodrigues (org.), *Educação e Diferença: Valores e Práticas para Uma Educação Inclusiva*, Porto, Porto Editora.
- Rodrigues, Cristina; Jerónimo de Sousa, Ana Alves, António T. Gomes, e Carlos Silva (2005), *Desafios do Movimento da Qualidade ao Sistema e às Organizações que Promovem a Empregabilidade e o Emprego das Pessoas com Deficiência*, Vila Nova de Gaia, CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.

- Salvado, Ana (2009) "A evolução do quadro normativo da protecção social da deficiência em Portugal (1962-2007)", *Revista Sociedade e Trabalho*, 38, pp.7-28.
- Salvado, Ana (2012) "A deficiência na sociologia portuguesa: investigação e contextos institucionais", *CIES e-Working Paper*, Nº 126/2012, Lisboa, CIES-IUL, 21 p.
- Santos, Maria Emília (2006), *Serviço Social e a Deficiência Mental – A Perspetiva Subjetiva da Qualidade de Vida*, Dissertação de Mestrado em Serviço Social, Coimbra, Instituto Superior Miguel Torga.
- Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (1995), *Normas sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência*, Cadernos SNR nº 3, Lisboa.
- Schalock, R. (1996), *Quality of Life 1: Conceptualization and measurement*, Washington: AAMR.
- Sinclair, Neil (1998), "Disabling environments: a review of Oliver's understanding disability: From theory to practice", *Journal of applied behavior analysis*, III, (31), pp. 509-510.
- Sousa, Jerónimo, José Casanova e Paulo Pedroso (Coords.) (2007), *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades - Uma Estratégia para Portugal*, Vila Nova de Gaia: CRPG.
- Sousa, Jerónimo, José Casanova e Paulo Pedroso (Coords.) (2007a), *Elementos de caracterização das pessoas com deficiências e incapacidades em Portugal*, Vila Nova de Gaia, CRPG
- The WHOQOL Group (1998), "The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Development and General Psychometric Properties", *Social Science & Medicine*, 46, (12), pp. 1569-1585.
- Turner, Bryan (2008), *The body & society*, Sage Publications.
- United Nations (2011), *Disability and the Millennium Development Goals: A Review of the MDG Process and Strategies for Inclusion of Disability Issues in Millennium Development Goal Efforts*, New York, United Nations.
- Veloso da Veiga, Carlos (2006), *As Regras e as Práticas: Factores Organizacionais e Transformações na Política de Reabilitação Profissional das Pessoas com Deficiência*, Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Verdugo, Miguel (1999), "Educación y calidad de vida: la autodeterminación de alumnos con necesidades especiales", in: *III Congreso "La Atención a la Diversidad en el Sistema Educativo"*, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

ANEXOS

Anexo A

Estrutura CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde) *in* Sistema Integrado de Meta informação, INE, disponível em: <http://smi.ine.pt/>

AA Funcionalidade e Incapacidade

b. Funções mentais específicas

Funções mentais

Funções sensoriais

Funções da voz e da fala

Funções do aparelho cardiovascular, dos sistemas hematológico e imunológico e do aparelho respiratório

Funções do aparelho digestivo e dos sistemas metabólico e endócrino

Funções geniturinárias e reprodutivas

Funções neuromusculares e funções relacionadas com o movimento

Funções da pele e estruturas relacionadas

s. Estruturas do corpo

Estruturas do sistema nervoso

Olho, ouvido e estruturas relacionadas

Estruturas relacionadas com a voz e a fala

Estruturas do aparelho cardiovascular, do sistema imunológico e do aparelho respiratório

Estruturas relacionadas com o aparelho digestivo e com os sistemas metabólico e endócrino.

Estruturas relacionadas com os aparelhos geniturinário e reprodutivo

Estruturas relacionadas com o movimento

Pele e estruturas relacionadas

BB Fatores contextuais

d. Atividades e participação

e. Fatores ambientais

Anexo B

Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade,
DL n° 290/2009, 12 de outubro, republicado DL n° 131/2013

- 1) Apoio à qualificação
 - a) Formação Profissional Inicial
 - b) Formação Profissional Contínua
- 2) Apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho
 - a) Informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego
 - b) Apoio à colocação
 - c) Acompanhamento pós-colocação
 - d) Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas
 - e) Isenção e redução de contribuições para a segurança social
- 3) Emprego Apoiado
 - a) Estágios de inserção para pessoas com deficiência e incapacidade
 - b) Contrato emprego-inserção para pessoas com deficiência e incapacidade
 - i) «Contrato emprego-inserção»
 - ii) «Contrato emprego-inserção +»
 - c) Centro de Emprego Protegido
 - d) Centro de Emprego Apoiado em entidades empregadoras
- 4) Prémio de Mérito

Anexo C

Quadro C. 1 – Quadro de operacionalização de conceitos

Conceito	Dimensões	Componentes	Indicadores
Deficiência	Abordagem Social		Construção Social (Turner, 2008) Heterogeneidade (Albrecht, et al., 2001) Incapacidade
	Abordagem Médica		Autonomia Restrições Dependência Estigma Grau de incapacidade
Inclusão	Social		
	Laboral		Evolução legislativa Medidas de apoio à contratação
Emprego/Trabalho	Assalariado	Trabalhadores	Realização Profissional
		Entidade Empregadora	Contratação de pessoas com deficiência

Adaptado de Quivy e Campenhoudt (2008: 133)

Anexo D

Quadro D1 - Caracterização dos Trabalhadores com deficiência

Género	Idade	Habilitação es Literárias	Grupo Profissional	Função	Tipos de limitações nas atividades	Tipologias de alterações nas funções	Grau de incapa cidade	Vínculo contratual	Entrada na organização	Forma de entrada no trabalho
M	35	12º	Pessoal administrativo e similares	Telefonista	Visão (Bengala)	Sensoriais	95%	Contrato a Termo certo	2007	IEFP - OED
M	43	9º inc.	Trabalhadores não qualificados	Canceleiro	Vida doméstica (Paralisia cerebral - lado esquerdo afetado)	Físicas	NS/NR	Contrato a Termo certo	2002	OED
M	31	Curso Prof.	Pessoal administrativo e similares	Administrativo	Mobilidade (coxa um pouco)	Físicas	65%	Prestador de serviços (recibos verdes)	2005	OED
M	44	Lic. Eng. Alimentar	Pessoal administrativo e similares	3º escriturário	Não pode carregar pesos (Escoliose). 50% da capacidade respiratória. Relacionamento interpessoal	Físicas	77%	Efetivo	2006	OED
M	55	12º ano	Pessoal administrativo e similares	Ajudante de secretária/administrativo	Tarefas que impliquem os 2 membros (Paralisia do plexo braquial esquerdo). Vida doméstica	Físicas	NS/NR	Contrato a Termo certo	2008	OED
M	39	Lic. Gestão	Pessoal administrativo e similares	Arquivo	Aprendizagem e aplicação de conhecimentos: dificuldade na aprendizagem de conteúdo novo e ao mesmo tempo (Acidente de viação)	Mentais	30%	Efetivo	2007	OED
M	43	10º	Trabalhadores não qualificados	Porteiro	Aprendizagem e aplicação de conhecimentos (Problemas do foro psicológico, nervoso)	Mentais	NS/NR	Contrato a Termo certo	2000	OED
M	56	Curso tecnológico de ação social	Trabalhadores não qualificados	Porteiro vigilante	Vida doméstica; tarefas e exigências gerais (Paralisia congénita do membro superior)	Físicas	60%	Contrato a Termo certo	2000	IEFP - OED
M	38	12º	Pessoal dos serviços e vendedores	Expediente	Momentâneas: fala; mobilidade; tarefas e exigências gerais; vida doméstica (Epilepsia)	Sensoriais e da Fala	30/40%	Contrato a Termo certo	2005	IEFP - OED
M	36	Curso Prof. de Cozinheiro	Trabalhadores não qualificados	Porteiro	Atividades exigentes do ponto de vista físico (Doença de cushing)	Físicas	69%	Contrato a Termo certo	2009	OED

M	26	4º	Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pecuária	Jardineiro	Aprendizagem e aplicação de conhecimentos; comunicação; fala (muito baixa, pouco perceptível)	Sensoriais e da Fala	NS/NR	Contrato a Termo certo	2010	IEFP - OED
F	43	3º ciclo	Pessoal administrativo e similares	Rececionista	Visão; questões nervosas (Ambliopia)	Sensoriais	80%	Contrato a Termo certo	2009	OED
F	43	Lic. Organização e Gestão de empresas	Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	Técnica Superior	Autocuidados; vida doméstica; mobilidade; fala (Paralisia Cerebral - Cadeira de rodas)	Físicas	70%	Efetivo	2003	Concurso público (Sistema de quotas)
F	39	12º	Pessoal administrativo e similares	Escriturária	Mobilidade (Paralisia cerebral)	Físicas	NS/NR	Efetivo	2001	Candidatura - Envio de CV
F	53	12º	Pessoal administrativo e similares	Rececionista	Visão (Invisual por glaucoma e ambliopia – Cão treinado e bengala)	Sensoriais	95%	Efetivo	2002	Concurso público (Sistema de quotas)
F	27	Lic. Gestão RH	Pessoal dos serviços e vendedores	Operadora de Portagens	Mobilidade (Marcha desequilibrada, dificuldades no membro superior direito; prematura)	Físicas	NS/NR	Efetivo	2009	OED
F	33	6º ano/Curso de form. prof. de pastelaria e empreg. de mesa e balcão	Pessoal dos serviços e vendedores	Ajudante de cozinha	Aprendizagem e aplicação de conhecimentos; Visão (Dificuldade na leitura, dá erros na escrita)	Sensoriais	60%	Efetivo	2012	Fundação Liga - OED
F	42	Dout. Gestão	Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	Técnica Superior	Visão (Prótese no olho esquerdo, baixa visão do olho direito)	Sensoriais	65%	Efetivo	1997	Concurso público
M	27	não sabe ler	Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pecuária	Jardineiro	Aprendizagem e aplicação de conhecimentos; Comunicação	Mentais	NS/NR	Contrato emprego-inserção	2012	OED
F	24	Mestrado Marketing Digital	Pessoal administrativo e similares	Agente de reservas	Mobilidade (Paralisia cerebral, hemiparesia direita)	Físicas	70%	Contrato a Termo certo	2012	Candidatura (Resposta a anúncio)
M	28	Lic. Direito/Pós-graduação em ciências jurídicas forenses	Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	Jurista e Advogado	Autocuidados; Mobilidade (Hemiparesia direita)	Físicas	60%	Prestador de serviços (recibos verdes)	2014	Candidatura (Resposta a anúncio)

Quadro D2 - Idades	
Média	38,3
Máximo	56
Mínimo	24

Quadro D3 - Género	
M	13
F	8

Quadro D4 - Tipos de alterações nas funções	Nº de trabalhadores
Físicas	11
Mentais	3
Sensoriais	5
Sensoriais e da Fala	2
Total	21

Quadro D5-Grau de incapacidade		
Grau de incapacidade < 60%	Grau de incapacidade ≥ 60%	NS/NR
2	12	7

Quadro D6 - Habilitações literárias	
1º Ciclo Ensino Básico	1
2º Ciclo Ensino Básico	0
3º Ciclo Ensino Básico	2
Ensino Secundário	6
Bacharelato	0
Licenciatura	5
Mestrado	1
Doutoramento	1
Curso Técnico/Profissional	4
Não sabe ler/Escrever	1
Total	21

7 Trabalhadores com Formação superior

Quadro D7- Modalidade contratual	Nº de Trabalhadores
Contrato a Termo certo	10
Prestador de serviços (recibos verdes)	2
Efetivo	8
Contrato «emprego-inserção»	1
Total	21

Efetivos antes de 2009 = 6

Quadro D8 - Antiguidade na organização	
Mais de 5 anos (antes de 2009)	13 Trabalhadores

Quadro D9 - Grupo Profissional	
Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes	n/a
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	3
Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio	n/a
Pessoal administrativo e similares	9
Pessoal dos serviços e vendedores	3
Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pecuária	2
Operários, Artífices e Trabalhadores Similares	n/a
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem	n/a
Trabalhadores Não Qualificados	4
Total	21

Representação sobre o emprego

Quadro D10 - Fatores Importantes para Realização Profissional			
Reconhecimento por parte da chefia	7	Apoio/Interajuda/Sensibilidade organizacional	5
Compensação remuneratória	9	Satisfação com a função exercida	7
Acessibilidades no local de trabalho	3	Comunicação organizacional	1
Ambiente envolvente, condições	4	Estabilidade/Antiguidade	2
Relação com os colegas de equipa	17	Liberdade para dar opinião	1

Representação sobre Medidas de Inserção profissional

Quadro D11 - Conceções/Perceções	Nº Respostas
Burocracia em demasia	1
Muito tempo nas candidaturas	1
Maior fiscalização/Falhas no cumprimento	6
Mais medidas/Falta de incentivos	2
Boa intenção/Boa oportunidade	3
Desadequadas	1
Útil/Eficaz/Contribui para o emprego	6
Pouca eficácia (clima económico)	2
Desconhecimento por parte das empresas	4
Falta de oportunidades	1
Trabalhadores não são beneficiados	1
Benefícios só para empregadores	1
Discriminação positiva	1
Carência de mais legislação	1

Anexo E

Quadro E1 – Caracterização das Entidades Empregadoras entrevistadas

Entrevistado	Entidade	Ramo de Atividade	Natureza Jurídica	Dimensão da Organização	Início de Atividade	Número/Género de Trabalhadores com Deficiência	Contratação Primeiro Colaborador com Deficiência
Chefe de Divisão da Área Académica e de Recursos Humanos (2008)	Faculdade de Farmácia, U.L.	Ensino	Pessoa Coletiva de Direito Público	142 Docentes e Investigadores; 61 Pessoal Técnico e Administrativo	1921	3 (2M,1F)	NS
Responsável de Recursos Humanos (2006)	Faculdade de Direito, U.N.L.	Ensino	Pessoa Coletiva de Direito Público	NR	1996	1 (M)	2005
Diretora Pedagógica (1978)	APIA (Associação De Proteção À Infância Da Ajuda)	Educação de Infância	IPSS	Pequena - 23 trabalhadores	1975	1 (M)	2009
Responsável de Recursos Humanos (2007)	CCL (Centro de Cursos Livres)	Formação Profissional de Línguas	Associação sem fins lucrativos	Pequena - 11+50 que são formadores independentes	2003	1 (M)	2008
Coordenadora do Departamento Jurídico e de Recursos Humanos (2006)	Cofre da Previdência dos Funcionários e Agentes do Estado	Previdência Social	Instituição de Previdência Social de Utilidade Pública	Média empresa - 133	1901	1 (M)	2006
Coordenadora Núcleo de Gestão de Recursos Humanos (1994)	Faculdade de Direito, U.L.	Ensino	Pessoa Coletiva de Direito Público	188 Docentes e 51 não docentes - 239	1911	6 (5M, 1F)	2000
Chefe de Divisão (2013)	Divisão de Licenciamentos, Atividades Económicas e Projetos Comparticipados	Administração Pública	Autarquia local	Na divisão - 16 pessoas	2001	1 (F)	2003
Diretor Técnico (2010)	Complexo Municipal Piscinas Odivelas	Atividades físicas e desportivas	Empresa Municipal	38 (22 prestadores de serviços)	1990	1 (F)	2001
Técnica Sénior de Recursos Humanos (2009)	ASCENDI	Gestão de infraestruturas de transportes terrestres	Sociedade Anónima	Média empresa - 100 trabalhadores	2006	3 (2M,1F)	2009
Administrativa (2006)	Colégio Académico	Ensino privado	Instituição Particular de Ensino, Sociedade Limitada por Quotas	33 funcionários docentes e não docentes	1926	1 (F)	NS
Diretora de Recursos Humanos (2009)	Casa Pia de Lisboa	Educação, formação e acolhimento de jovens em risco	Instituto Público	1100	1780	59 (17M, 42F)	NS
Diretora do Departamento de Recursos Humanos (2003)	AMI Sede	Serviço Social	ONG privada sem fins lucrativos	192 a contrato; 13 voluntários; 8 estagiários; 26 CEI	1984	23 (4 na Sede/M)	2000
Responsável de Recursos Humanos (2007)	Sofitel Lisbon Liberdade, ACCOR Hotels	Hotelaria	Sociedade Anónima	80	1992	2 (1M, 1F)	1992

Legenda:



Entidades particulares



IPSS



Entidades públicas

Quadro E2 - Dimensão organizacional			
Micro empresa <10	Pequena Empresa <50	Média Empresa 50- 249	Grande Empresa >250
0	5	6	1

Entidades com 1 trabalhador com deficiência	7
--	---

Representação sobre os trabalhadores com deficiência

Quadro E3 - Contratação: Razões			
Conformidade com a lei	2	Não há razões específicas	2
Responsabilidade social da empresa/Preocupação com a igualdade de oportunidades	6	Maior motivação e empenho	2
Função adequada à incapacidade do trabalhador	3	Apoios financeiros	2
Espírito e filosofia da instituição	3	Competência do candidato	4
Experiência com pessoas com deficiência	2	Satisfazer necessidades de contratação	3

Quadro E4 - Obstáculos à contratação	Nº de Respostas
Barreiras económicas/Falta de orçamento	4
Tipo de função incompatível com tipo de deficiência	11
Escassez de postos de trabalho	1
Deficiências do foro psíquico mais complicadas de lidar	3
Falta de sensibilidade superior	1
Limitação do espaço físico/Acessibilidades	5
Não possuir as competências necessárias	1

Representação sobre medidas de apoio à inserção profissional

Quadro E5 - Conceções/Perceções	Nº de Respostas
Administração Pública - não se aplica	1
Uteis/Benéficos	8
Alertar consciências	7
Acompanhamento técnico especializado	1
Importante na contratação	3
Discriminatórias - Não deviam de existir	2
Necessidade de mais incentivos	1
Sistema de quotas não tem fiscalização	1
Prazos curtos na candidatura aos benefícios	2
Não é decisivo na contratação	1
Falta de divulgação por parte do Estado	1

Quadro E6 - Utilização	Nº de Respostas
Redução da taxa contributiva S.S.	5
Subsídio de adaptação do posto de trabalho	2
Certo montante da remuneração participado pelo IEFP	1
Sistema de quotas	2
Prémio de integração	1
Subsídio de compensação	1
Não se recorda	1

Anexo F – Guiões das entrevistas aplicadas

Nº da Entrevista: ____
Local: _____
Data: ____/____/____

(Entidades Empregadoras)

Caracterização do Entrevistado

1. Sexo:
2. Idade:
3. Grau de escolaridade:
4. Função/Cargo na organização
5. Antiguidade na organização

Caracterização da Organização Empregadora

6. Ramo de atividade
7. Natureza Jurídica
8. Dimensão da Organização

Micro empresas	Pequenas empresas	Médias empresas	Grandes empresas (mais de 250 de trabalhadores)

a. Número de trabalhadores

9. Sector de atividade
10. Início de atividade

Caracterização geral dos trabalhadores com deficiência ou incapacidade

11. Número de trabalhadores com deficiência ou incapacidade na organização.
12. Sexo
13. Idades
14. Habilitações literárias
15. Profissão/Função
16. Ano de Contratação do primeiro colaborador com Deficiência ou Incapacidade
17. Tipos e graus de deficiência existentes:

17.1. Tipos de limitações da atividade

Autocuidados	
Vida doméstica	
Interações e relacionamentos interpessoais	
Aprendizagem e aplicação de conhecimentos	
Tarefas e exigências gerais	
Comunicação	
Mobilidade	
Visão	
Audição	
Fala	

17.2. Tipologias de alterações nas funções

Funções sensoriais e da fala	
Funções físicas	
Funções mentais	
Multifunções sensoriais e da fala, físicas e mentais	
Multifunções físicas, e sensoriais e da fala	
Sem tipologia de funções identificada	

Representações sobre a questão dos trabalhadores com deficiências

18. Quais as razões (principais ou secundárias) para a contratação das pessoas com deficiência ou incapacidade?

Conformidade com a lei	
Preocupação com a igualdade de oportunidades	
Responsabilidade social da empresa	
A deficiência não seja visível	
Competência e profissionalismo do candidato	
Conhecimento pessoal de pessoas com deficiência	
Conhecimento de casos bem-sucedidos noutras empresas	
Apoios financeiros	
Possua competências técnicas necessárias para o exercício da função	
Capacidade de autonomia na execução das tarefas	
Frequência de formação específica	

19. Qual o nível de satisfação com o desempenho dos seus colaboradores (nada satisfeito-muito satisfeito)? Porquê?

20. Que aspectos são mais valorizados no desempenho?

Respeito pelas regras de assiduidade/pontualidade	
Trabalho desempenhado	
Interesse pelo trabalho	
Qualidade do trabalho efetuado	
Recetividade à aprendizagem	
Outro	

21. Considera os trabalhadores satisfeitos com a função exercida? Porquê?
22. Em que medida as condições inerentes à situação de deficiência podem influenciar o desempenho profissional dos trabalhadores?
23. Quais os principais obstáculos que verifica na contratação de deficientes por parte da empresa?

Criação de novos postos de trabalho	
Limitações do espaço físico	
Receio pelo desconhecido	
Falta de informação acerca das capacidades	
Receio de diminuição da produtividade	
Barreiras económicas	
Escassez de postos de trabalho	
Outros	

Representações sobre Programas e Medidas de Incentivo à Contratação

24. Tem conhecimento dos programas e medidas de incentivo à contratação de pessoas com deficiência?
25. Que programas e/ou medidas de incentivo à contratação conhece?
26. Utilizou algum incentivo à contratação?
27. Quais os programas ou medidas que utilizou?
28. Indique o grau de satisfação com as medidas e programas disponíveis. Porquê?
29. E relativamente às medidas e programas que utilizou? Porquê?
30. Considera as medidas e incentivos disponíveis de apoio à contratação de pessoas com deficiência suficientes? Porquê?
31. Qual a relevância que a empresa atribui aos incentivos, na decisão de contratar pessoas com deficiência ou incapacidade?
32. Se considera nada relevante, quais as razões que considera mais importantes na contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade?

(Trabalhadores)

Caracterização social e cultural

1. Sexo
2. Idade
3. Habilitações literárias

1º Ciclo Ensino Básico	
2º Ciclo Ensino Básico	
3º Ciclo Ensino Básico	
Ensino Secundário	
12º ano	
Bacharelato	
Licenciatura	
Mestrado	
Doutoramento	
Curso Técnico/Profissional	

4. Grupo Profissional

Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes	
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	
Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio	
Pessoal administrativo e similares	
Pessoal dos serviços e vendedores	
Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pecuária	
Operários, Artífices e Trabalhadores Similares	
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem	
Trabalhadores Não Qualificados	

5. Função
6. Vínculo contratual
7. Horário de trabalho
8. Antiguidade na organização
9. Tipo de deficiência ou incapacidade
 - 9.1. Grau de incapacidade
 - 9.2. Tipos de limitações das actividades

Auto-cuidados	
---------------	--

Vida doméstica	
Interacções e relacionamentos interpessoais	
Aprendizagem e aplicação de conhecimentos	
Tarefas e exigências gerais	
Comunicação	
Mobilidade	
Visão	
Audição	
Fala	

9.3. Tipologias de alterações nas funções

Funções sensoriais e da fala	
Funções físicas	
Funções mentais	
Multifunções sensoriais e da fala, físicas e mentais	
Multifunções físicas, e sensoriais e da fala	
Sem tipologia de funções identificada	

10. De que depende para ir trabalhar? Que dificuldades tem que ultrapassar?

Acessibilidade no meio urbano	
Transportes públicos adaptados	
Viatura própria	
Apoio domiciliário especializado	
Apoio domiciliário familiar	
Ajuda técnica	
Outros:	

11. Teve outros trabalhos anteriormente?
12. Forma de entrada no mercado de trabalho?
13. Qual era a sua profissão?
14. De que forma entrou no local de trabalho mencionado?
15. Possibilidade de progressão na carreira?

Representação sobre o emprego

16. Como considera o facto de estar empregado(a), para a sua inclusão na sociedade? Porquê?
17. Que factores considera importantes para a sua inclusão no mercado de trabalho?
18. Sente-se realizado com a sua função actual? Porquê?
19. O que mudava para aumentar a sua realização?
20. Considera a sua função importante?
21. Diga-me quais são, para si, os aspectos do seu emprego actual que considera importantes para a sua realização profissional:

Reconhecimento por parte da chefia	
Possibilidade de progredir na carreira	
Cumprir os objectivos destinados à função	
Independência monetária	
Identificação com a função exercida	
Relação com a chefia	
Relação com os colegas de equipa	
Satisfação com a função exercida	
Acessibilidade no local de trabalho	
Ergonomia	
Condições do espaço físico	
Formação contínua	
Acompanhamento pós-colocação	
Compensação remuneratória	
Progressão de carreira	
Outro:	

22. Encontra-se satisfeito com as condições dos seu local de trabalho? Porquê?

Representações sobre Programas e Medidas de inserção

23. Tem conhecimento dos seus direitos enquanto trabalhador?

24. Conhece os programas e medidas de apoio à inserção profissional de trabalhadores com deficiência ou incapacidade? Porquê?

25. Considera a legislação, e medidas e incentivos de apoio à contratação de pessoas com deficiência eficazes e suficientes?

26. Em que campo considera que existem mais falhas?

27. Qual a sua opinião acerca da legislação que regula e regulamenta os apoios à empregabilidade das pessoas com deficiência ou incapacidade?

28. Sugestões para o desenvolvimento da contratação das pessoas com deficiência ou incapacidade.