



Escola de Sociologia e de Políticas Públicas

## Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Ivo Alexandre Abrantes Martins

Dissertação Submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de  
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador (a):

Paulo José Fernandes Pedroso, Professor auxiliar, convidado

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro 2017



Escola de Sociologia e de Políticas Públicas

## Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Ivo Alexandre Abrantes Martins

Dissertação Submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de  
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador (a):

Paulo José Fernandes Pedroso, Professor auxiliar, convidado

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro 2017

## Agradecimentos

A conclusão do trabalho de dissertação marca sem dúvida o seu autor pelo conhecimento adquirido, pelo tempo e trabalho investidos e pelas renúncias associadas mas também por ser o fim, para muitos, do ciclo de aprendizagens em contexto universitário que tem como objetivo dotar-nos de conhecimentos e capacidades tanto científicas como pessoais indispensáveis ao mundo do trabalho e ao processo de desenvolvimento pessoal.

Num primeiro momento, gostaria de agradecer ao meu orientador Professor Paulo Pedroso por todo o conhecimento transmitido, tempo, disponibilidade tidos ao longo destes meses, imprescindíveis para a conclusão desta dissertação.

Gostaria também de agradecer a todos os participantes envolvidos na parte prática da dissertação que abdicaram do seu tempo contribuindo para a valorização e maior relevância dos dados obtidos mas sobretudo pelo trabalho que desenvolvem diariamente enquanto atores sociais em prol da comunidade em geral e das pessoas com deficiência e incapacidade e seus familiares em específico.

Por fim, gostaria de expressar um especial obrigado aos meus Pais por tudo o que eles significam e representam e sem os quais este percurso não seria possível e à família por todo o apoio e momentos proporcionados.

## Resumo

A presente dissertação incide sobre a temática das Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência e Incapacidade no Mercado de Trabalho, sendo composta por uma revisão de literatura com o objetivo de retratar de um modo abrangente a realidade das pessoas com deficiência e incapacidade, a evolução dos modelos de deficiência bem como a evolução dos esforços a nível mundial e nacional para promover a sua inclusão na sociedade mas sobretudo no mercado de trabalho, considerado por muitos como o principal mecanismo de inclusão social.

A dimensão desta temática permite o desenvolvimento de diversas abordagens de estudo todavia, para o desenvolvimento desta dissertação a abordagem escolhida consistiu em perceber qual seria a perceção e importância das medidas de formação e de emprego para as pessoas com deficiência e incapacidade junto das *organizações não governamentais para pessoas com deficiência (ONGPD's)*, não só por serem um dos atores sociais que lidam diariamente com estas pessoas mas também por algumas serem subcontratadas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) para promoverem a empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade.

Palavras-chave: Deficiência; Incapacidade; Integração; Inclusão; Mercado de Trabalho; Políticas de Emprego e Formação; ONGPD's; IEFP

## Abstract

The present dissertation focuses on the subject of Inclusion Politics in the Labour Market to Disabled People, it is composed by a literature review with the purpose of portraying in a comprehensive way the reality of people with disabilities, the evolution of disability models, as well as, the effort evolution at the international and national levels to promote their inclusion in society but above all in the labour market, considered by many as the main mechanism to promote social inclusion.

The dimension of this subject allows the development of many different study approaches however, to the development of this dissertation the chosen approach consisted in understanding the perception and importance of training and employment measurements to the disabled people near the *non governmental organizations to disabled people (NGODP's)*, not only for being one of the social actors that deal on a daily basis with this people, but also because some are subcontracted by the Professional Institute of Employment and Training (PIET) to promote the employability of disabled people.

Key words: Disability; Disabled People; Integration; Inclusion; Labour Market; Employment and Training Politics; NGODP's; IEFP

## Índice

INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO I.....	3
1.1. Breve retrato da deficiência e impacto do actual contexto económico nos seus portadores ...	3
1.2. Deficiência ou incapacidade? .....	5
1.3. A abordagem da sociedade à deficiência.....	6
1.4. A abordagem do portador de deficiência à deficiência .....	9
1.5. Da integração à inclusão.....	10
1.6. A evolução dos direitos das pessoas com deficiência internacionalmente.....	12
1.7. A evolução dos direitos das pessoas com deficiência em Portugal .....	15
1.8. Iefp e as políticas de apoio à inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho .....	18
1.9. As ONGPD's e a deficiência.....	26
CAPÍTULO II .....	29
2.1. Metodologia .....	29
Capítulo III .....	31
3.1. Análise de dados .....	31
3.1.1. Entrevista.....	31
3.1.2. Questionário .....	33
IV - CONCLUSÃO .....	40
Bibliografia.....	42
Fontes.....	45

## Índice de Tabelas

2.1. Tabela 1 - Estágios de evolução geracional das ONG's (Korten, 1990, apud Lewis et Kanji 2009, p.15).....	277
3.1. Tabela 2 - Correlação linear entre a idade das ONGPD's e o número total profissionais contratados e voluntários.....	333
3.2. Tabela 3 - Proveniência do Financiamento das ONGPD's .....	344
3.3. Tabela 4 - Periodicidade com que as ONGPD's recorrem às medidas de formação e emprego do IEFP para promoção da empregabilidade.....	355
3.4. Tabela 5 -Opinião em termos médios das ONGPD's sobre as medidas de formação e emprego quanto à quantidade, qualidade e importância .....	366
3.5. Tabela 6- Principais fatores dificultadores da inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho para a amostra de ONGPD's .....	399

## Índice de Gráficos

3.1. Gráfico 1 - Correlação linear entre a idade das ONGPD's e o número total profissionais contratados e voluntários .....	344
3.2. Gráfico 2 - Correlação linear entre a periodicidade com que as ONGPD's recorrem ao IEFP para promoção de empregabilidade através da formação e emprego .....	355
3.3. Gráfico 3- Correlação linear entre os valores atribuídos pelas ONGPD's à quantidade das medidas de formação e a sua qualidade .....	366
3.4. Gráfico 4 - Correlação linear entre os valores atribuídos pelas ONGPD's à quantidade das medidas de emprego e a sua qualidade .....	366
3.5. Gráfico 5 - Dendograma de organização das ONGPD's .....	377



## GLOSSÁRIO DE SIGLAS

CRP – Constituição da República Portuguesa

DL – Decreto de Lei

EUA – Estados Unidos da América

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONGPD's – Organização Não Governamental para Pessoas com Deficiência

ONU – Organização das Nações Unidas

MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

UE – União Europeia

UNESCO – United Nations Educacional, Scientific and Cultural Organization

## INTRODUÇÃO

A presente dissertação pretende desenvolver a temática da Deficiência e das Políticas das Pessoas com Deficiência e Incapacidade no Mercado de Trabalho. A importância temática da deficiência prende-se pela sua relativa recência, uma vez que, “o questionamento da naturalização da exclusão social a que as pessoas com deficiências estão sujeitas nas sociedades ocidentais tem lugar a partir dos anos de 1970” com o desenvolvimento dos Estudos da Deficiência em países como Reino Unido e EUA (Fontes et Martins, 2015: 155) e que surgiram em parte devido aos movimentos de pessoas com deficiência emergentes a partir dos anos de 60 (Martins, 2005:4) que associados à existência de um ambiente de efervescência política levaram à politização desta temática (Fontes et Martins, 2015:155). Apesar desta evolução, a temática da deficiência comparativamente às formas de discriminação com base na raça e diferença sexual continua a ter menor visibilidade em parte pelo elemento “biológico na base da opressão ser mais resistente à desnaturalização da subalternidade e poder ser tomado como justificação suficiente para a compreensão da não participação nas atividades centrais da sociedade” (Martins, 2005:4-5). Por outro lado, a temática das políticas direcionadas às pessoas com deficiência surge da necessidade da existência de um Estado Providência capaz de assegurar a repartição de riqueza no âmbito de uma sociedade capitalista com o objetivo de criar serviços universais (como a saúde e educação), pleno emprego e uma rede de segurança social para agregados de baixos rendimentos e outros grupos vulneráveis (Mishara, 1995, apud Martins 2005, p. 5). É importante referir que os Estados modernos primaram por abordar a deficiência através de políticas assistencialistas na tentativa de assegurar algum apoio (Martins, 2005:5) algo que poderá ter contribuído para a exclusão social uma vez que a preocupação em munir os seus portadores de conhecimentos através do ensino e de instrumentos capazes de assegurar a participação no mercado de trabalho surgiram posteriormente. É reconhecido que o grupo de pessoas com deficiência constitui uma minoria populacional nas diferentes sociedades (Martins, 2005:3), minoria essa que viria a ganhar alguma expressão com as Guerras Mundiais e onde atualmente ganha dimensão pelo incremento de fatores de risco, como o aumento da esperança média de vida e de doenças crónicas.

Pelos motivos referidos anteriormente, é possível verificar a necessidade e atualidade das temáticas que serão abordadas ao longo desta dissertação e da necessidade de desconstruir preconceitos enraizados na sociedade sobre a deficiência e seus portadores. Com o propósito de guiar a dissertação formulou-se *a priori* uma pergunta orientadora que consistiu em: “será

que as medidas de emprego e formação existentes em Portugal facilitam o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?"; pergunta essa que devido à sua abrangência, desenrolar da pesquisa literária e escolha de metodologia foi reformulada, com o objetivo de centrar o trabalho de campo num número restrito de atores sociais, para: "qual a percepção e importância atribuída pelas ONGPD's às medidas de emprego e formação do IEFP para a inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho?".

Relativamente ao conteúdo a dissertação encontra-se organizada em quatro capítulos onde o primeiro (Capítulo I) resulta da revisão da literatura e subdivide-se por tópicos organizados por ordem decrescente de abrangência cujo último consiste numa abordagem sobre como proceder à caracterização das ONGPD's e do seu papel enquanto ator social para as pessoas com deficiência por forma a auxiliar a construção do questionário aplicado no trabalho de campo. A abordagem metodológica escolhida para o desenvolvimento da parte prática da dissertação e a definição das hipóteses a estudar junto das *ONG's formais direcionadas para as pessoas com deficiência e incapacidade* sobre as quais incidiu a pesquisa quantitativa constituem o corpo do Capítulo II, seguindo-se da análise e exposição dos dados recolhidos através dos diferentes instrumentos juntamente com a confirmação ou não das hipóteses previamente definidas (Capítulo III). Por fim a presente dissertação culmina com o capítulo da conclusão (Capítulo IV) onde serão apresentadas as ideias consideradas chave tendo em consideração os capítulos prévios. É de referir que ao longo da dissertação serão usadas as expressões sugeridas na literatura de "portador de deficiência" ou "pessoa com deficiência" também conhecida como a linguagem das "pessoas primeiro" que parte da necessidade de "afirmar e definir a pessoa antes da deficiência" por forma a respeitar a integridade e dignidade de quem possui uma deficiência (Al Ju'beh, 2015, apud Brigitte Rohwerder 2015, p. 6).

## **CAPÍTULO I**

### **1.1. BREVE RETRATO DA DEFICIÊNCIA E IMPACTO DO ACTUAL CONTEXTO ECONÓMICO NOS SEUS PORTADORES**

A história do conceito de deficiência e da vida das pessoas com deficiência passou por caminhos de profunda ignorância, de crenças e superstições, de teorias pseudocientíficas, nas quais se enraizaram algumas das atitudes e atos discriminatórios que ainda perduram nos nossos dias (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006: 13).

A Organização Mundial de Saúde (2011) estima que aproximadamente 15% da população mundial viva com alguma forma de deficiência e que desses 15% mais de duzentos milhões irão experienciar dificuldades funcionais consideráveis ao longo da vida, por sua vez, ao nível da União Europeia estima-se que um em cada seis cidadãos seja portador de uma deficiência (Inquérito Europeu às Forças de Trabalho, 2011) e em Portugal estima-se que existam aproximadamente 820 mil pessoas com deficiência (Sousa, Casanova, et Pedroso, 2007 apud Neca et Castro 2012, p. 369) fenómeno com tendência a incrementar devido ao envelhecimento populacional e ao aumento generalizado das doenças crónicas. De referir que apenas aproximadamente 2% a 3% das deficiências estão presentes à nascença sendo a maioria adquirida ao longo do curso da vida (Priestley, 2003, apud Barnes 2012, p. 2).

Em geral, as pessoas com deficiência têm indicadores de saúde e níveis escolares mais baixos, menor participação económica e maiores índices de pobreza sobretudo devido às barreiras existentes no meio ambiente e social que são geralmente maiores em comunidades mais desfavorecidas (OMS, 2011:2). Alguns autores consideram que nas sociedades contemporâneas as pessoas mais velhas e as pessoas com deficiências tornam-se incapacitadas devido à supremacia da cultura da juventude e do consumerismo imposto pelas forças de mercado (Bauman, 2007, apud Barnes 2012, p. 3).

Nas décadas recentes, a exclusão sistemática das pessoas com deficiência da sociedade tem vindo a atrair uma maior atenção política entre diversos Estados, que responderam de forma geral com políticas na área dos cuidados, segurança social e de alguns esquemas adicionais de inserção no mercado de trabalho (Barnes, 2012:3), nas quais Portugal não foi exceção tendo implementado medidas como o emprego protegido que mais tarde viria a ser posto em segundo plano dando lugar ao emprego apoiado.

Esta transição de medidas poderá resultar num aumento da exclusão social das pessoas com deficiência por constituírem um corte nas políticas de apoio à empregabilidade que não foram acompanhadas pelo aumento dos apoios sociais. Este compasso de mudanças tem acontecido devido à imposição da disciplina de mercado em sectores públicos como a saúde, educação, sistemas de transportes e serviços municipais (Barnes, 2000; Brenner et Theodore, 2002, apud Wilton et Schuer 2005, p. 186).

A hegemonia da disciplina de mercado deve-se ao que muitos autores descrevem de sociedade neoliberal caracterizada por uma teoria económico-política de práticas onde o bem-estar das populações pode ser atingido através do liberar das capacidades empreendedoras, num meio caracterizado pelos interesses privados e mercados livres, onde o papel do Estado é o de criar e preservar uma ferramenta institucional com o mínimo de intervenção<sup>1</sup> capaz de assegurar o normal funcionamento dos mercados e os direitos de todos (Harvey, 2005, apud Thorsen et Lie 2007, p.11). A adoção desta doutrina levou a que o emprego tivesse cada vez maior importância para as pessoas, sendo o principal mecanismo capaz de assegurar a inclusão social (Hall, 2004; Mc Dowell, 2001, apud Wilton et Schuer 2005, p. 186), o que significa que em alturas de instabilidade económica como a sentida a partir do ano de 2008 com a subida do desemprego a exclusão social tende a aumentar sobretudo nos grupos vulneráveis como é o exemplo das mulheres, trabalhadores com baixas qualificações, minorias étnicas e das pessoas com deficiência.

No último século, tem-se assistido uma maior preocupação dos decisores políticos na inclusão das pessoas com deficiência, contudo cientistas sociais em geral e sociologistas em particular demonstraram um interesse reduzido no processo de incapacitação e das forças sociais que moldam a vida das pessoas com deficiência, sendo que as raízes desta omissão podem ser verificadas nos pais fundadores da sociologia nomeadamente Marx<sup>2</sup> and Engels<sup>3</sup>, os quais limitaram-se a providenciar meros vislumbres sobre a proliferação de deficiências devido ao capitalismo (Barnes, 2012:2).

---

<sup>1</sup> Segundo a teoria Neoliberal o Estado não pode possuir informação suficiente para compreender as tendências de mercado (preços), pelo que a sua intervenção deve manter-se mínima onde estes existam.

<sup>2</sup> Engel (1969) contabilizou uma série de práticas de trabalho dolosas que potenciavam o aparecimento de deficiências.

<sup>3</sup> Marx (1981) classificou as pessoas com deficiência como o “superplus de população ou força de reserva” ou seja só em ocasiões de grande necessidade de força de trabalho seriam recrutados.

O principal desafio que se coloca, numa sociedade capitalista/neoliberal reside na premissa da redistribuição de rendimentos ser pouco provável e pelo facto de não combater o estigma associado ao desemprego dos deficientes, por outro lado, o foco numa integração social centrada no trabalho pago desvia o tema das barreiras ambientais e culturais existentes no acesso ao mercado de trabalho (Barnes, 2012:3) levando à marginalização e dependência das pessoas com deficiência (Durkheim, 1964, apud Barnes 2012, p. 2).

## **1.2. DEFICIÊNCIA OU INCAPACIDADE?**

A definição do conceito de deficiência e de incapacidade nas ciências sociais apresenta ambiguidades entre ativistas, teóricos, governos e organizações internacionais (Altamn et Barnartt, 2000, apud Mitra 2006, p. 236). A necessidade da existência de uma definição terminológica precisa é crucial para existência de critérios standardizados capazes de agrupar indivíduos com as mesmas características incapacitantes e com um nível de recursos similares no mesmo ambiente por forma a definir políticas e a estabelecer orçamentos, não permitindo a existência de uma definição subjetiva de conceitos (Mitra, 2006:236). Na tentativa de eliminar subjetivadas, em 1980, a OMS no Relatório Mundial para a Deficiência definiu ambos os conceitos. Para a OMS, a deficiência é qualquer perda ou anormalidade fisiológica, anatómica, estrutural ou funcional temporária ou permanente onde se incluem a existência ou ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda num membro, órgão, tecido, ou outra estrutura do corpo (OMS, 1980:47). Por outro lado, a incapacidade no contexto de saúde, é qualquer restrição ou falta, resultante da perda de capacidades para desempenhar qualquer atividade de forma ou dentro do intervalo considerado normal para o ser humano, de referir que, a incapacidade pode ser originada como uma consequência direta da deficiência ou pela inexistência de ajustamento entre o meio e o indivíduo, tratando-se por tanto da exteriorização deficiência (OMS, 1980:143). Tanto a deficiência como a incapacidade podem ser temporárias ou permanentes, reversíveis ou irreversíveis, progressivas ou regressivas, mas caso uma pessoa tenha uma deficiência temporária esta não poderá ser considerada aos olhos da legislação portuguesa uma pessoa com deficiência pelo facto de não ser permanente.

### 1.3. A ABORDAGEM DA SOCIEDADE À DEFICIÊNCIA

A abordagem da sociedade à deficiência é feita através dos modelos de incapacidade que consistem em ferramentas, com interesse para os decisores políticos/analistas e com implicações fundamentais na formulação de programas públicos de apoio e na elaboração de legislação (Mitra, 2006:236).

Entre os diversos modelos, o primeiro a surgir consistiu no *Modelo Médico, Biomédico ou Modelo Individual da Deficiência* no qual a incapacidade é considerada um problema do indivíduo que deriva diretamente de uma doença, lesão, ou outra condição de saúde com necessidade de cuidados médicos sobre a forma de tratamento ou de reabilitação (Mitra, 2006:237) e de um ajuste fisiológico com o objetivo de ajudar o indivíduo a lidar com a situação. O modelo médico atribui o problema ao indivíduo, portador da condição indesejada colocando-o na posição paciente (Parsons, 1975, apud Mitra 2006, p. 237), ou seja, aos olhos deste modelo os indivíduos são considerados incapacitados com base na premissa de não conseguirem “funcionar” como um indivíduo padrão (Mitra, 2006:237). A perfilhação deste modelo ao nível político leva ao foco na criação e disponibilização de serviços de saúde e de reabilitação, atuando unilateralmente com o propósito de tornar a pessoa novamente normal, contudo se estivermos perante uma condição irreversível aos olhos deste modelo a pessoa em questão será sempre incapaz (Mitra, 2006:237). Essa incapacidade permanente possui uma forte conveniência política, sendo que o indivíduo ao não conseguir ajustar-se pode ser caracterizado como tendo problemas de ajustamento, podendo o fracasso institucional ser ignorado (Mitra, 2006:237). Similarmente a este modelo existe também o *Modelo da Caridade* que tende a encarar as pessoas com deficiência como vítimas passivas para as quais a deficiência é o principal caracterizador e pelas quais deveremos sentir pena e prestar auxílio (Al Ju’beh, 2015, apud Brigitte Rohwerder 2015 p. 4).

Em resposta à abordagem individualista característica do Modelo Médico e de caridade surge na década de 1960, no Reino Unido (Sousa, Casanova, & Pedroso, 2007:32) o *Modelo Social* caracterizado por abordar a incapacidade como um constructo social, uma vez que é criado pelo ambiente social, não sendo atributo do indivíduo (Mitra, 2006:237), por outras palavras consiste em abordar como os ambientes físicos e sociais impõem limitações aos portadores de deficiência deixando de estar no centro da problemática a imparidade do indivíduo. Segundo Oliver (1996) “é a sociedade que incapacita as pessoas com deficiência através de uma incapacidade imposta no topo das imparidades pela forma como são desnecessariamente

isolados ou excluídos da total participação na sociedade” (Oliver, 1996, apud Mitra 2006:237).

A segunda perspectiva deste modelo é o das minorias oprimidas, onde é dito que as pessoas com deficiência enfrentam a discriminação e segregação através de barreiras sensoriais, cognitivas, físicas e económicas similares às de uma minoria oprimida deparando-se com barreiras sociais idênticas tais como a percentagem de desemprego, pobreza, dependência das transferências do Estado-Providência, segregação escolar, habitacional, transportes inadequados e exclusão de muitas infraestruturas públicas (Hahn, 2002, apud Mitra 2006, p. 237; MSST. 2006:13). Apesar de ser um modelo bastante mais abrangente comparativamente com o Modelo Médico este depara-se com dois grandes obstáculos que residem no facto de acreditar expressamente na noção de justiça corretiva<sup>4</sup> a qual depende de ultrapassar a noção errada fortemente enraizada de que o mundo inevitavelmente exclui as pessoas com deficiência e por concentrar-se exclusivamente em “first-generation rights” ou “blue rights” compostos por direitos civis e políticos (Stein, 2007:91). Em suma, no modelo social a inclusão das pessoas com deficiência parte da predisposição da sociedade em ajustar os seus padrões e expectativas de modo a promover a inclusão dos portadores de deficiência e a remover as barreiras impostas devido às suas limitações, no expoente máximo deste modelo podemos ter uma pessoa com uma lesão mas sem deficiência (Sousa, Casanova, & Pedrosa, 2007, 32).

Com o aumento do interesse por parte da comunidade científica e com o reconhecimento de que a deficiência e incapacidade não devem ser abordadas apenas numa perspectiva médica e social emergiram os Modelos Interativos (OMS et Banco Mundial, 2011, apud Brigitte Rohwerder 2015, p. 5) onde se destacam o “Modelo de Nagi”, o “Modelo Biopsicossocial”, o “Modelo da Classificação Internacional de Funções, Incapacidades e Saúde da OMS” e o “Modelo da Abordagem das Capacidades”.

No *Modelo de Nagi ou Paradigma da Limitação Funcional*<sup>5</sup> a incapacidade provem da “limitação em executar papéis sociais definidos e tarefas expectáveis de um indivíduo

---

<sup>4</sup> Ao focar-se exclusivamente na noção de justiça formal o Modelo Social negligenciou direitos económicos, sociais e culturais.

<sup>5</sup> No Paradigma da Limitação Funcional o autor aborda as limitações funcionais tendo como ponto de partida a patologia, patologia essa que poderá ser definida como a “interrupção do normal processo do corpo proporcionando a existência de danos anatomicamente ou fisiologicamente considerados como anormalidades ou perdas, visíveis através das limitações funcionais no desempenho de tarefas em atividades diárias” (Mitra, 2006:238).



inserido num ambiente sociocultural e físico” (Nagi, 1991, apud Mitra 2006, p. 238). Este modelo promove uma visão social e cultural relativista sobre a incapacidade, pois caso o indivíduo não consiga desempenhar uma tarefa se esta não for expectável não será considerado incapaz. Por sua vez, o Modelo Biopsicossocial “emerge do reconhecimento das limitações dos modelos biomédicos em fornecerem uma visão integrada do funcionamento humano” em contexto social, caracterizado por ser um modelo de estudo com o objetivo de compreender o “funcionamento humano à luz das interações entre as dimensões biológica, psicológica e social” entre as quais se estabelecem relações de interdependência e por manter um constructo tripartido em três níveis, onde no primeiro nível a deficiência “relaciona-se com as funções e estrutura do organismo”, seguindo-se do segundo nível composto pela incapacidade e o terceiro também denominado por desvantagem (Sousa, Casanova, & Pedroso, 2007:35-36).

Em 1980 a OMS com o intuito de desenvolver um modelo universal desenvolveu a *Classificação Internacional de Imparidades, Incapacidades e Deficiência*, tendo sido posteriormente revista e renomeada como Classificação Internacional de Funções, Incapacidades e Saúde com a sigla inglesa de “CIF” (OMS, 2001:20; Mitra, 2006:238). Este modelo tripartido tal como o Modelo Psicossocial atribui a incapacidade na sua génese à condição de saúde que origina as deficiências e só posteriormente às limitações nas atividades e às restrições da participação dentro de fatores contextuais (Sousa, Casanova, & Pedroso, 2007:36). Outro objetivo da OMS era o desenvolvimento de métricas, tendo para tal criado duas escalas entre zero e nove para classificar os indivíduos consoante as suas habilidades na execução de tarefas ou ações num ambiente estandardizado para neutralizar o impacto de diferentes ambientes nas capacidades dos indivíduos (Mitra, 2006:238). Apesar dos diversos fatores tidos em consideração, este modelo tem sido severamente criticado por membros proeminentes dos movimentos defensores das pessoas com deficiência por considerarem-no incapaz de analisar a real exclusão e discriminação.

Por último, surge o *Modelo da Abordagem das Capacidades em Economia* desenvolvido por Sen e posteriormente adaptado para analisar a deficiência e incapacidade com a finalidade de ser um instrumento de análise dos diferentes conceitos presentes numa economia providência onde se incluem o nível de vida<sup>6</sup>, bem-estar pessoal, qualidade de vida e níveis de pobreza (Mitra, 2006:238). Esta abordagem foca-se no tipo de vida que as pessoas são capazes de

---

<sup>6</sup> Nível de vida - é tradicionalmente medido pela capacidade do indivíduo em comprar um cesto de bens essenciais, podendo também ser mensurado em termos de utilidade.

viver, ou seja, nas capacidades que estas têm em atingir ou conseguir sucesso naquilo que desejam, neste sentido, a posse de bens é valiosa na extensão de que permitem aos indivíduos atingirem os seus interesses ou estados que são influenciados pelo ambiente no qual vivem e pelas suas características pessoais, assim sendo a presença de deficiência deverá ser considerada uma das características pessoais que deverão ser tidas em consideração na mensuração da pobreza e bem-estar pessoal, visto tratar-se de um agente potencialmente incapacitante por originar privações práticas e pelo facto de comparativamente a uma pessoa normal ter de despende uma maior quantidade de recursos para alcançar o mesmo nível de vida (Mitra 2006:238). Em suma, segundo esta abordagem a incapacidade resulta da combinação de fatores como: as características pessoais (idade, género, raça), as características do ambiente (físico, económico, político e cultural) e nos constrangimentos económicos provocados pela deficiência na procura ou dispêndio de recursos para atingir determinado nível bem-estar.

Tendo em consideração os diversos modelos ou abordagens apresentadas neste capítulo é possível concluir que consoante a sua perspetiva os modelos teóricos tendem a focar-se mais em determinados aspetos da deficiência e incapacidades em detrimento de outros, assim sendo nenhum modelo sozinho poderá explicar totalmente a deficiência/incapacidade (Pfeiffer, 2001, apud Mitra 2006, p. 236).

#### **1.4. A ABORDAGEM DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA À DEFICIÊNCIA**

Foi referido anteriormente que a forma como a sociedade aborda a deficiência através dos diferentes modelos de incapacidade terá impactos diretos na exclusão ou inclusão das pessoas com deficiência, contudo seria ingénuo pensar que a forma como as pessoas encaram a sua condição não teria repercussões na sua inclusão. Nesta perspetiva a literatura faz a distinção entre uma pessoa que tenha adquirido a deficiência à nascença e outra que tenha adquirido posteriormente devido a acidente de trabalho ou doença súbita, sendo que os últimos têm maior tendência a ficar em “estado de negação face às suas limitações levando a um ajustamento superficial ocultador de estados de depressão, (...) contudo se a perda for aceite e admitida com uma resignação corajosa, e com uma elevada apreciação pelas faculdades e oportunidades ainda existentes pode levar a uma evolução noutra direção” (Salzberger-Wittenberg, 1970, apud Sapey 2004, p. 93-94). Apesar da diferença entre um portador de deficiência de nascença e de alguém que a adquirida posteriormente, o processo de

ajustamento é sempre composto por quatro estágios entre os quais os portadores de deficiência transitam no tempo<sup>7</sup>, nomeadamente: os estágios de choque (reação imediata à perda das capacidades), negação (recusa em aceitar o seu estado), raiva (geralmente projetada em direção aos que se encontram em seu redor e que servem de constantes recordações da perda de capacidades) e a depressão (uma resposta realística e mais apropriada à condição de deficiência permanente) (Weller et Miller, 1977). No processo de ajustamento é importante referir que quanto maior o locus de controlo interno<sup>8</sup> maior será a capacidade de ajustamento do indivíduo comparativamente a outro com maior locus de controlo externo<sup>9</sup> contribuindo para a sua inclusão (Mazulla, 1981, apud Martz et al., 2000 p. 15).

## 1.5. DA INTEGRAÇÃO À INCLUSÃO

O conceito de integração ao contrário do que possamos imaginar encontra-se imbuído na história da Europa Ocidental, contudo, o que num primeiro debruçar sobre o assunto pode ser encarado como algo positivo, consistiu na verdade uma forma inconsciente de segregação das pessoas com deficiência que perdurou durante décadas sem a perceção por parte dos seus autores da institucionalização de um total sistema de segregação (Vislie, 2003:18), composto por instituições de acolhimento (escolas residenciais, hospitais, igrejas) que serviam de asilo. Situação que perdurou até à década de 60/70 onde “um pouco por todo o mundo, viriam a criar-se e a reformular-se estruturas organizativas” (Fontes et Martins, 2015:155), devido ao aparecimento de noções mais amplas de integração com o objetivo de implementar mudanças com especial foco no sistema educativo e tendo por base três princípios orientadores, nomeadamente (Vislie, 2003:19):

- ✓ Direito à escola e educação - Apesar de todas as crianças terem direito à educação existiam grupos sem esse direito devido às suas incapacidades, sendo reencaminhadas para outras instituições tanto sociais como médicas ou para nenhuma instituição sendo categorizadas como não educáveis;

---

<sup>7</sup> Será importante perceber que a transição entre estágios poderá não ocorrer na ordem apresentada e que os estágios tendem a coexistir.

<sup>8</sup> Locus de controlo interno consiste na crença do indivíduo de que as recompensas/resultados obtidos dependem dos seus comportamentos próprios (Gurin et al., 1969, apud Martz et al., 2000 p. 15).

<sup>9</sup> Locus de controlo externo consiste na crença do indivíduo de que as recompensas/resultados obtidos são controlados por forças exteriores a ele e como tal podem ocorrer separadamente das suas acções (Gurin et al., 1969, apud Martz et al., 2000 p. 15).

- ✓ Direito à educação em escolas locais – Este foco formulou-se originalmente para combater instituições centralizadas normalmente estabelecidas como escolas especiais para designadas categorias de estudantes com deficiências (o ensino educativo especial).
- ✓ Reorganização do sistema de educação especial – Nos aspetos financeiros, estruturas organizacionais das escolas locais, na gestão do ensino e da aprendizagem (criação de turmas integradas).

Tal como outros países Europeus, Portugal viera também a adotar esta nova abordagem no ensino dos estudantes portadores de deficiência resultando numa desmobilização da educação especial e das suas instituições em prol do ensino integrado no sistema educativo regular público, contudo o que na prática ocorreu consistiu numa destruição de estruturas de ensino especial substituídas por um ensino integrado caracterizado por uma escolaridade e aprendizagem marcada pela precariedade devido à inexistência de meios capazes de providenciar uma educação apropriada (Martins, 2005:7-8).

Neste processo de mudança, mais concretamente na década de 60, é notória a aproximação do conceito de integração ao de inclusão porém só em 1994 houve uma migração internacional entre conceitos. Esta *mudança deu-se aquando da Conferência Mundial sobre as Necessidades Especiais de Educação* em 1994 que culminou na Declaração de Salamanca e com a adoção da Ferramenta para Ação no campo da educação das necessidades especiais, tendo como prioridade a educação inclusiva (UNESCO, 1994) capaz de desafiar todas as políticas de exclusão e práticas na educação, baseando-se no consenso global dos direitos de todas as crianças a uma educação comum na sua localização independentemente do seu passado, deficiência ou incapacidade, com o objetivo de providenciar uma educação básica e de qualidade para todos (Vislie, 2003:18). O principal argumento para a existência desta migração prendeu-se com o contexto internacional de intervenção mais amplo para o qual a UNESCO e as diferentes organizações internacionais encontravam-se orientadas (Vislie, 2003:18).

Comparativamente ao conceito de integração que consiste num estado, o conceito de inclusão é um processo de assimilação individual dos estudantes com necessidades educativas especiais nos diferentes tipos de escolas através da existência de uma reconstrução curricular

capaz de englobar todos os alunos onde os professores deverão estar preparados para a diversidade (Sebba et Ainscow, 1996, apud Vislie 2003, p. 21).

Como se pode verificar a preocupação com a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade fez-se numa perspectiva “bottom-up” tendo começado pelo sistema educativo, pelo facto de ser um dos principais alicerces e guias para a vida (Leisering et Leibfreid, 2000, apud Lillesto et Sandvin 2012, p. 48). Similarmente, no mercado de trabalho apesar do enfoque na inclusão a integração tem prevalecido (em algumas fábricas existem linhas de montagem compostas apenas por pessoas com incapacidade), isto deve-se sobretudo ao facto do mercado de trabalho ser por norma um lugar para as pessoas fisicamente e psicologicamente capazes e pela exclusão associada ao preconceito e não com base nas capacidades reais de desempenho funcional (Barnes, 2000; Brenner et Theodore; 2002, apud Wilton and Schuer 2005, p. 186).

## **1.6. A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTERNACIONALMENTE**

A nível planetário a principal organização de defesa dos direitos das pessoas com deficiência é a Organização das Nações Unidas (ONU), a qual adotou um conjunto de legislações vinculativas e não vinculativas para defender e definir os direitos das pessoas com deficiência, contudo foram precisas décadas para que existisse esta preocupação (Kanter, 2003:5). No que diz respeito à legislação vinculativa são sete os tratados alicerces da ONU focados na defesa dos direitos humanos e de grupos vulneráveis nomeadamente: a Convenção Internacional de Direitos Cívicos e Políticos; Convenção de Direitos Económicos, Sociais e Culturais; Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Castigos Cruéis, Desumanos ou Degradantes; Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; Convenção dos Direitos das Crianças; Convenção para a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias (Stein, 2007: 80-81). Apesar de implicitamente os primeiros três tratados enumerados anteriormente protegerem as pessoas com deficiência os restantes quatro tratados só poderão ser aplicados na defesa dos direitos das pessoas com deficiência se os indivíduos possuírem uma característica protegida em adição à sua deficiência (Stein, 2007: 80).

Na legislação de carácter vinculativo ou também denominada de “hard law” destaca-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>10</sup> adotada pela Assembleia Geral da Nações Unidas em 1948, a qual definiu como princípio universal “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”, apesar de ser um ponto de partida para a igualdade das pessoas com deficiência peca pela ausência de especificidade, tendo sido necessário esperar até 1971 para a ONU adotar o primeiro instrumento internacional de direitos humanos especificamente direcionado para as pessoas com deficiência nomeadamente a Declaração das Pessoas com Deficiências Mentais (Kanter, 2003:5). No entanto, a declaração não abordava a deficiência numa perspetiva dos direitos humanos (mais próxima do modelo social da deficiência), continuando a usar na sua abordagem o modelo médico onde reconhece as pessoas com deficiência como dependentes e necessitadas de tratamento “(...) promover a integração das pessoas com deficiência na medida do possível em condições normais de vida” (Kanter, 2003:5; Stein, 2007:88).

Só em 1975 com a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência houve a afirmação pela primeira vez no âmbito do direito internacional em como as pessoas com deficiência teriam os mesmos direitos civis e políticos de outros seres humanos (Kanter, 2003:5).

Desde então, a ONU tem organizado diversas convenções<sup>11</sup> que culminaram em 1982 no Programa Mundial para Ação Direcionado para as Pessoas Com Deficiência, onde consta a primeira afirmação sobre a equidade de oportunidades, no qual prevê um “sistema geral da sociedade, onde o ambiente físico, cultural, alojamento, transporte, serviços sociais e de saúde, oportunidades educacionais e de trabalho, vida cultural e social, incluindo atividades desportivas e de lazer sejam acessíveis a todos” (Kanter, 2003:6). O objetivo do programa é o de promover eficazmente medidas preventivas de deficiência, medidas de reabilitação, desenvolvimento e equidade de modo a garantir a total participação na sociedade.

Posteriormente à implementação deste programa a ONU declarou a Década Internacional das Pessoas com Deficiência (Stein, 2007; 89).

Em 1993, a ONU formulou as Normas Standard para a Equidade das Pessoas com Deficiência (não vinculativas), sendo este o principal documento direcionado para defesa dos direitos das pessoas com deficiência (Stein, 2007:89). O intuito das Normas Standard era comprometer os

---

<sup>10</sup> A Declaração Universal dos Direitos Humanos apesar de ser uma declaração é reconhecida como parte do direito internacional consuetudinário e portanto vinculativa.

<sup>11</sup> As convenções da ONU diferem das declarações, pelas primeiras só se tornarem fontes de direito para os indivíduos dentro de determinado país se forem incorporadas na legislação nacional.

diversos países numa visão equitativa quanto à proteção dos direitos das pessoas com deficiência e nomear um grupo de trabalho com o propósito de reportar à ONU a evolução da situação das pessoas com deficiência pelo mundo (Kanter, 2003:6)

Mais recentemente em 2006, a ONU adotou a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência reafirmando a sua dignidade, direitos e rejeitando a ligação entre incapacidade e deficiência (Wapling et Downie, 2012, apud Brigitte Rohwerder 2015, p. 9) e na qual foi adotada uma ampla categorização das pessoas com deficiência, reafirmou-se o direito a usufruir das liberdades fundamentais independentemente do tipo de deficiência, identificaram-se áreas onde deverão ser feitas adaptações para permitir o total exercício dos direitos (dignidade, não-discriminação, inclusão efetiva, respeito pelas diferenças, igualdade de oportunidades, acessibilidades, igualdade de género e o respeito pelas capacidades das crianças com deficiência), áreas onde os direitos foram violados e áreas onde a proteção e os direitos deverão ser reforçados (ONU, 2006).

Outra organização a nível planetário, empenhada na defesa dos direitos das pessoas com deficiência é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), esse empenho materializou-se a 20 de Junho de 1983 com adoção da Convenção para a Readaptação Profissional e Emprego das Pessoas com Deficientes que defende a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho. Presentemente a OIT definiu a Estratégia de Inclusão das Pessoas com Deficiência bem como um Plano de Ação com os objetivos de aumentar a empregabilidade (através empreendedorismo e desenvolvimento de capacidades inclusivas), estimular o emprego inclusivo (promover a diversidade da força de trabalho, sensibilização para a deficiência e a partilha de conhecimentos), criar condições (legislação anti-discriminação, esquemas de proteção social e serviços de colocação no mercado de trabalho) (OIT, 2015).

A nível mundial destaca-se também a OMS não no sentido de legislar direitos mas como uma organização capaz de providenciar linhas orientadoras e dados que retratam a situação das pessoas com deficiência no mundo, tal como consta no Relatório Mundial sobre a Deficiência.

Além da legislação subscrita a nível mundial por grande maioria dos países, é importante referir a nível internacional o Ato dos Americanos com Deficiência, aprovado pelo Congresso dos Estados Unidos da América (EUA) em 1990 que proíbe a discriminação num conjunto de áreas tais como emprego, telecomunicações, transportes, acesso a serviços públicos e a habitação social (Parry, 1995, apud Braddock et Parish 2001, p. 50). Com esta lei os EUA

comprometeram-se a promover a equidade de oportunidades, a total inclusão e autossuficiência económica das pessoas com deficiência (Kanter, 2003:3).

Por sua vez a União Europeia (UE) destaca-se a nível internacional pela Convenção Europeia realizada em 1999, que serviu de esboço para o Documento dos Direitos Fundamentais da UE onde no Artigo 1º consta que a “dignidade humana é inviolável. Devendo ser respeitada e protegida”, seguindo-se do Artigo 21º que “proíbe a discriminação com base na deficiência”, e por fim o Artigo 26º onde “ a UE reconhece e respeita os direitos das pessoas com deficiência a beneficiarem de medidas que assegurem a sua independência, integração social/ocupacional e participação na vida da comunidade” (Comissão Europeia, 2010:3). Os esforços da UE não estagnaram no tempo tendo posteriormente subscrito a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. Atualmente a Comissão Europeia definiu um plano estratégico europeu para deficiência vigente entre 2010 e 2020 com foco oito áreas: acessibilidade, participação, equidade, empregabilidade, educação e treino, proteção social, saúde e ação externa.

Tendo em consideração o amplo contexto internacional e os diferentes tipos de Estado-Providência houve um agrupamento dos diversos países consoante os serviços prestados às pessoas com deficiência em três grupos nomeadamente o grupo de países com um leque abrangente de serviços de apoio, o grupo composto por um sistema menos organizado com diferentes tipos de serviços prestados por diferentes departamentos estatais e por último o grupo baseado em medidas jurídicas de modo a conferir direitos às pessoas com deficiência num sistema de reivindicação de direitos (Drake, 2011, apud Fontes 2009, p. 82).

## **1.7. A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM PORTUGAL**

Tal como em diversos países a evolução da temática das pessoas com deficiência em Portugal tem vindo a ganhar cada vez maior importância sobretudo após a Revolução de 25 Abril de 1974 “que colocou fim a um período marcado pelo papel supletivo do Estado na Proteção Social” (Maia, 1997 apud Fernando Fontes 2008, p. 77). Antes da Revolução de 1974, mais precisamente em 1935 houve a criação de uma proteção social que cobria os riscos sociais clássicos (substituição de rendimentos em caso de velhice, invalidez e de sobrevivência), alvo de reformas e de ajustamentos no Período do Estado Novo (Carolo et Pereirinha 2009: 3-4).

A Revolução de 1974 veio permitir a implementação de um Estado Democrático e a aprovação da Constituição de República Portuguesa (CRP) a 2 de Abril de 1976, onde foram



consolidados os direitos de cidadania, consagrando direitos civis e políticos e um alargamento e aprofundamento dos direitos sociais (Carolo et Pereirinha 2009: 3-5). Os direitos de cidadania das pessoas com deficiência foram especialmente defendidos e reconhecidos pela CRP, onde no Artigo 71º é dito:

- “1. Os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados;”
- “2. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.”
- “3. O Estado apoia as organizações de cidadãos portadores de deficiência<sup>12</sup>.”

Além da CCR, também a luta do Movimento das Forças Armadas desempenhou um papel determinante no reconhecimento das responsabilidades estatais perante as deficiências e incapacidades geradas pela guerra colonial (Portugal et al 2010, apud Ministério da Solidariedade e da Segurança Social 2012, p.14). A conquista de direitos de cidadania tem especial importância para as pessoas portadoras de deficiência pelo facto de as colocar num sistema de direitos e de segurança mediados ou geridos pelos órgãos do Estado (Harrison, 1995, apud Barnes 2012, p. 3). As medidas mais importantes tomadas após a CCR na defesa dos direitos dos cidadãos (com e sem deficiência) consistiram na implantação do Serviço Nacional de Saúde e na criação de um Sistema de Segurança Social unificado, descentralizado e participado (Decreto-lei 513-L/79, 26/12/79), criando-se assim um Esquema Mínimo de Proteção Social. Este esquema aborda a deficiência numa perspetiva baseada em necessidades<sup>13</sup> e contempla medidas como a existência do subsídio mensal a menores deficientes (Artigo 9º, Decreto-lei 513-L/79, 26/12/79), e abono de família a deficientes (Artigo 17º, Decreto-lei 513-L/79, 26/12/79), pensão social de velhice ou invalidez e um

---

<sup>12</sup> O ponto 3º do artigo 71º da CCR foi adicionado em 1982 em resultado das diversas revisões feitas.

<sup>13</sup> A perspetiva baseada nas necessidades implica que os serviços e subsídios existentes sirvam de rede de segurança captando as pessoas com deficiência de acordo com critérios de necessidade (Carolo e Pereirinha 2009, p. 80).

subsídio por frequência de estabelecimentos de educação especial (Artigo 8º, Decreto-lei 27/05/80) (Fontes, 2009:80).

Em 2006 o governo português aprova a Lei de Anti-discriminação das pessoas com deficiência, bem como o Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência, vigente entre 2006 e 2009 com o objetivo de agrupar as diferentes vertentes<sup>14</sup> das políticas de deficiência e coordenar o seu desenvolvimento e implementação.

Outro marco importante a nível nacional deu-se aquando da aprovação da Estratégia Nacional para a deficiência em Julho de 2009 devido à ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, onde Estado Português “comprometeu-se a promover, proteger e garantir condições de vida dignas das pessoas com deficiências e incapacidades em âmbitos muito concretos, que se traduzem sobretudo em direitos económicos, sociais e culturais” tendo por base cinco eixos estratégicos a deficiência e multidiscriminação, justiça e exercício de direitos, autonomia e qualidade de vida e acessibilidade e design para todos (Resolução do Conselho de Ministros nº 97/2010).

No que diz respeito aos abonos existentes Fontes (2009) considerou o abono complementar a crianças e jovens deficientes e o subsídio mensal vitalício para pessoas deficientes com mais de 24 anos, criado em 1980 (Decreto-Lei 170/80, 29/05/80; Decreto Regulamentar 24/87, 03/04/87), como os apoios mais importantes. Apesar de concordar com esta informação relativamente ao subsídio mensal vitalício o mesmo não poderei fazer face ao abono complementar, pois para auferi-lo atualmente o rendimento do agregado familiar não poderá ser superior a 631,98€ ou o rendimento por pessoa por agregado familiar não poderá exceder os 126,40€, por outras palavras só em risco extremo de pobreza será atribuído.

Presentemente em 2017 foi implementada uma nova Prestação Social para a Inclusão que garantirá 260€ mês às pessoas com deficiência e que irá substituir o atual subsídio mensal vitalício e pensão social de invalidez, esta prestação terá um valor fixo para pessoas com incapacidade igual superior a 80% independentemente dos rendimentos do trabalho e variável para as pessoas que tenham uma incapacidade entre 60 e os 79% e que recebam até 607€, valor a partir do qual deixam de ter direito. Esta medida tem como objetivo a simplificação do quadro de prestações num esforço de combater o que Drake (2001) descreveu de “abordagem política a conta-gotas” mas também o de incentivar o trabalho visto que a prestação não cessa

---

<sup>14</sup> As diferentes vertentes das políticas da deficiência assentam na acessibilidade, informação, educação qualificação, inclusão laboral e no assegurar de condições dignas de vida.

quando o indivíduo começa a exercer atividade profissional ao contrário de subsídios anteriores. Esta nova política de apoios financeiros pretende alterar o paradigma no qual a pessoa com deficiência emerge como inativa e dependente, razão pela qual muitos dos subsídios de deficiência não são compatíveis, mesmo que numa fase transitória com a sua ativação para o trabalho (Fontes, 2009: p 81).

Além destes apoios financeiros existe também o Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio, criado pelo Decreto de Lei nº93/2009 de 16 de Abril com o objetivo de facilitar o acesso das pessoas com deficiência e ou incapacidade aos produtos de apoio e equipamentos, permitindo a concretização do objetivo prioritário de reabilitação, integração e participação plena social e profissional (Instituto da Segurança Social, 2016:4).

A necessidade de existência deste sistema de apoios resulta da afirmação das contribuições auferidas pelo trabalho no acesso aos direitos sociais e pelas barreiras existentes cercearem as possibilidades de construção de uma vida autónoma decretando a subsidiação das suas vidas através do regime assistencialista (Fontes, 2009:80 e 81).

## **1.8. IEFP E AS POLÍTICAS DE APOIO À INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

As políticas de emprego consistem no grupo de políticas sociais que na conceção do Estado Providência tinham como objetivo assegurar o pleno emprego (Martins, 2005: 5) e que se traduzem num conjunto de medidas organizadas coerentemente para a obtenção de um ou vários objetivos que poderão incidir sobre a oferta e procura de emprego. Em 2007, num estudo realizado em Portugal Continental foi possível apurar que nas pessoas com deficiência e incapacidade entre os 25 e os 70 anos apenas 1,7% tinha ensino médio/superior, 3,2% ensino secundário sendo de destacar que 21,1% não saberia ler nem escrever ou não frequentou escola comparativamente com 3,6% da população do continente, por sua vez, o valor da taxa de atividade entre os 18 e 65 anos situava-se nos 49% e a taxa de desemprego nos 246% (ambas as taxas são comparativamente com a população de Portugal Continental), no caso da faixa etária considerada situar-se entre os 18 e 35 anos a taxa de atividade e desemprego apresentam uma melhoria de 25% e de 29% respetivamente (Sousa, Casanova, et Pedroso, 2007:88-89), tendo em consideração estes indicadores é perceptível a necessidade da existência de políticas e de medidas com o objetivo de fomentar o incremento da empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado trabalho.

Em Portugal, inicialmente as medidas direcionadas para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência encontravam-se sobre a responsabilidade do Ministério do Emprego e da Segurança Social (MTSS) facto que viria a mudar com o Decreto de Lei nº 247/89, onde houve uma delegação para o Instituto Emprego e Formação Profissional (IEFP) da responsabilidade na atribuição de apoios técnicos e financeiros a conceder aos promotores de programas de reabilitação e integração profissional das pessoas com deficiência em mercado aberto ou em sede de emprego protegido (MTSS 2012: 21). Nesse mesmo decreto foram introduzidos alguns apoios que ainda perduram como a adaptação de postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitetónicas, compensação por menor produtividade, instalação por conta própria prémio de integração e de mérito.

O IEFP consiste no serviço público de emprego nacional criado em 1979 pelo Decreto de Lei nº 519-A2/79, de 29 de Dezembro tendo somente iniciado atividade em 1985, é composto por um número de efetivos que à data de 31 de Dezembro de 2015 ascendiam os 3268 e cuja principal missão consiste em promover a criação e a qualidade do emprego através do desenvolvimento de políticas ativas no combate ao desemprego e exclusão social e desenvolver ações de formação profissional adequadas às necessidades com vista à modernização e desenvolvimento do tecido económico (IEFP, 2016:10). No que toca aos valores orientadores da estratégia destacam-se o “ajustamento direto entre a oferta e a procura de emprego”, “informar, orientar, qualificar e reabilitar profissionalmente com vista à inserção no mercado de trabalho”, “desenvolver parcerias com diferentes entidades de formação e entidades empregadoras”, “promover a inserção profissional dos diferentes públicos através de medidas específicas, particularmente para aqueles com maior risco de exclusão do mercado de trabalho” onde se inserem as pessoas com deficiência e onde o IEFP desenvolve o trabalho em articulação com o Instituto Nacional de Reabilitação (INR), (IEFP, 2016:10-11), além de ser responsável pela conceção e auditoria de diversos apoios técnicos e financeiros.

Relativamente ao orçamento global do IEFP inscrito para 2016 ascendia os 938,9 milhões de euros, por sua vez, as receitas ascendiam os 941,9 milhões de euros dos quais 394 milhões são provenientes de fundos comunitários, 21,4 milhões de euros de autofinanciamento e 526,5 milhões provenientes do orçamento da Segurança Social (IEFP, 2016). Dos 938,9 milhões de euros do orçamento global, 701,9 milhões de euros (74,8%) foram direcionados para as atividades operacionais abrangendo 660 mil pessoas distribuídas entre medidas de emprego (consumindo 58,2% do orçamento das atividades operacionais e abrangendo 222,2 mil

peçoas), medidas de formação profissional (consumindo 38,5% e abrangendo 420,1 mil peçoas) e medidas de reabilitação profissional das peçoas com deficiência e incapacidade (consumindo 3,3% e abrangendo 17,3 mil peçoas) (IEFP, 2016:19-20). É importante referir que o orçamento de medidas como Estágios Emprego, Contratos Emprego Inserção, Contratos Emprego Inserção +, Adaptação dos Postos de Trabalho e de Eliminação de Barreiras Arquitetónicas destinadas às peçoas com deficiência e incapacidade encontram-se incluídas nas medidas de emprego gerais com o objetivo de facilitar a gestão na apresentação de candidaturas por parte das entidades promotoras bem como promover a flexibilização da gestão orçamental. Os restantes 237 milhões de euros (25,2% do orçamento global) são usados nas atividades atividade de suporte ou não operacionais (IEFP, 2016:19).

A primeira medida ativa de emprego existente a nível nacional direcionada para as peçoas com deficiência consistiu no emprego protegido, encontrando-se definido no Decreto-Lei nº40/83 Artigo1º como sendo “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 peçoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido”, esta medida existiu numa tentativa de fazer a cumprir a CRP na qual é definida como obrigação do Estado assegurar às peçoas com deficiência “o exercício efetivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente o direito ao trabalho”, segundo o IEFP previa-se que em 2016 fossem abrangidas cerca de 154 peçoas.

Outra medida de elevada importância encontra-se na Lei das Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção Habilitação, Reabilitação e Participação das peçoas com deficiência de 2004 onde para fomentar a obrigatoriedade da integração das peçoas com deficiência foi introduzido o sistema de quotas no qual as empresas privadas consoante a sua dimensão deverão contratar mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviços 2% de trabalhadores portadores de deficiência e no qual o Estado tem a obrigação de cumprir com uma quota de 5% (Fontes, 2009:86). Apesar de se tratar de uma medida positiva, a meu ver, a sua aplicação prática é diminuta sendo que as quotas não dizem respeito a 2% ou 5% sobre a totalidade de trabalhadores mas sim sobre o número vagas de emprego existentes para determinada função (Artigo 3º Decreto-Lei nº 29/2001 de 3 de Fevereiro) além disso a inexistência de números concretos sobre o cumprimento das quotas sobretudo na Administração Pública preocupa as entidades promotoras dos direitos das peçoas com deficiência (MSSS, 2012:106). Relativamente à sua existência as opiniões divergem entre a

discriminação positiva enquanto responsabilidade social, enquanto outros afirmam ser estigmatizante e redutor não combatendo estruturalmente o problema (MSSS, 2012:107).

Mais recentemente foi aprovado o Decreto de Lei nº 290/2009 que criou o programa de emprego Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade onde é definido o regime de concessão de apoios técnicos e financeiros para o desenvolvimento das políticas de emprego, políticas de apoio à qualificação das pessoas com deficiência, políticas de integração/manutenção/reintegração no mercado de trabalho. Este Decreto de Lei culminou num desinvestimento na medida emprego protegido (onde o principal empregador era o estado) em prol do emprego apoiado (principal empregador empresas) onde se integram medidas como a realização de estágios inserção e de contratos de emprego inserção para pessoas com deficiência ou incapacidades. É de realçar que as entidades defensoras dos direitos das pessoas com deficiência concordam com esta migração do emprego protegido para emprego apoiado, considerando a metodologia correta para a inclusão social mas ambos devem vigorar em simultâneo em benefício das pessoas com maior incapacidade (MSSS: 2012:104).

Paralelamente a Portugal, outros países Europeus como a Alemanha desenvolveram empresas de trabalho protegido nas quais existe um investimento na formação prática e uma oferta progressiva de cinco tipos de trabalho consoante o nível de desenvolvimento individual abrangendo cem mil beneficiários (Torre et Fenger, 2014:73). Os diferentes tipos de trabalho são compostos pelo trabalho protegido em empresa de trabalho protegido, trabalho local (o trabalho é realizado em grupos supervisionados fora da empresa de emprego protegido em áreas ocupacionais como jardinagem ou limpezas), destacamento grupal (o trabalho passa a ser realizado em grupo numa empresa normal onde a supervisão é prestada pelas empresas de trabalho protegido), destacamento individual (o trabalho é realizado pelo indivíduo e a supervisão é inexistente mas mantem o contacto com empresa de trabalho protegido como consultores), emprego apoiado (estabelece-se um contrato entre o indivíduo e um empregador regular onde o Estado subsidia parte do salário)(Torre et Fenger, 2014:73). O emprego apoiado surge em resposta à exclusão provocada pelo emprego protegido sendo que a interação com pessoas sem deficiência era diminuta e o provisionamento de um trabalho seguro e protegido poderá formar uma barreira na aceitação de emprego em mercado aberto e pelos seus custos elevados (Torre et Fenger, 2014:69). A principal vantagem deste modelo comparativamente com os centros de emprego protegido existentes em Portugal nos quais

existe uma institucionalização, resume-se à integração faseada no mercado de trabalho livre fator que aumenta a sua efetividade.

De forma resumida o esforço do Estado Português nas medidas de inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho pode ser verificado na oferta do IEFP onde o valor de referência para a maioria dos apoios é o Indexante de Apoios Sociais (IAS) com valor unitário de 421,32€. As diversas medidas existentes encontram-se presentes para consulta no Site e Relatórios do IEFP onde consta a sua descrição, pessoas abrangidas e custo total por medida e que consistem nomeadamente:

- Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas – Medida que consiste na atribuição de apoios financeiros às entidades empregadoras para a adaptação do equipamento e/ou posto de trabalho para a eliminação de obstáculos físicos, em 2016 previa-se que esta medida abrangesse cerca de 12 trabalhadores (IEFP, 2016:85). Os valores dos apoios poderão variar entre 8 IAS (3370,56€) nos estágios financiados e nas modalidades de contratos emprego-inserção. No caso de contratos de trabalho e contratos de emprego apoiado em mercado aberto os apoios poderão chegar aos 16 IAS (6741,12€) (IEFP, 2016).
- Apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação – Medida destinada aos Centros de Recursos que providenciam mediação entre as pessoas com deficiência e incapacidades e empregadores, apoiam na procura ativa de emprego, na criação do próprio emprego e na manutenção e progressão na carreira através de condições de acessibilidade, adaptação do posto de trabalho e de apoio à reorganização do processo produtivo no início da sua atividade, em 2016 previa-se que abrangesse cerca de 1424 destinatários (IEFP, 2016:86). As ações desenvolvidas poderão ter de duração máxima 12 meses e os apoios poderão ser técnicos e financeiros (subsídio de refeição, despesas de deslocação, subsídio de acolhimento de dependentes, subsídio de alojamento e seguro). Os apoios financeiros a atribuir aos Centros de Recursos poderão variar entre 1 IAS por cada colocação com contrato de trabalho a termo superior a 12 meses e de 1,5 IAS (631,98€) para contratos sem termo (IEFP, 2016).
- Contrato Emprego-Inserção e Contrato Emprego-Inserção+ para as pessoas com deficiência e incapacidade – Prevê que a pessoa com deficiência ou incapacidade exerça uma atividade socialmente útil durante um período máximo de 12 meses, para desenvolver competências pessoais e profissionais que facilitem a sua transição, quando possível, para o mercado de trabalho. Em 2016 previa-se que as medidas abrangessem

cerca de 312 e 1499 destinatários respetivamente (IEFP, 2016:87). A principal diferença entre ambas as medidas consiste *na primeira* ter como destinatários beneficiários do subsídio de desemprego e social de desemprego existindo um acréscimo de 0,2 IAS (84,26€) sobre o valor auferido proveniente desses subsídios acrescem ainda despesas de transporte, refeição ou subsídio de alimentação e seguro, já *a segunda* diz respeito aos beneficiários do rendimento social de inserção não beneficiários de qualquer prestação social aqui o apoio passa a ter o valor de 1 IAS mantendo-se os restantes. O apoio financeiro prestado às entidades promotoras também difere, sendo que no Contrato de Emprego Inserção os valores são de 236,30€ para todas as entidades promotoras, por sua vez nos Contratos de Emprego Inserção+ o apoio financeiro varia consoante a entidade promotora seja pública ou privada do sector empresarial local sendo atribuído 531,23€ ou de 573,36€ caso se tratem de entidades privadas sem fins lucrativos (IEFP, 2017).

- Emprego Apoiado em Mercado Aberto – Desenvolvimento de uma atividade profissional por pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida em postos de trabalho em regime de emprego apoiado, sob condições especiais e com a possibilidade de apoios do Estado á criação de um ou mais postos de trabalho neste em regime, em 2016 previa-se que a medida abrangesse cerca de 122 destinatários (IEFP, 2016:98). Ao nível dos apoios financeiros a retribuição auferida é proporcional à de um trabalhador com capacidade normal de trabalho sem nunca poder ser inferior ao salário mínimo nacional. As entidades promotoras poderão ter direito a apoios técnicos, apoios de acompanhamento de atividade e a apoios financeiros que poderão variar entre o 0,25 IAS (105,33€) e 1,7 IAS (716,24€) consoante a capacidade de trabalho varie entre os 75% e os 30% (IEFP, 2017).
- Emprego Protegido – Exercício de atividades nas áreas de produção ou prestação de serviços existentes, que pode incluir estágio em posto de trabalho com uma duração não superior a 9 meses, com esta medida previa-se que fossem abrangidos 154 destinatários repartidos pelas entidades promotoras de pessoas coletivas de direito público que não façam parte da administração direta do estado e pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos (IEFP, 2016:98). Os apoios aos destinatários variam consoante a capacidade normal de trabalho, sendo que durante o período de estágio em regime de emprego protegido irão auferir 70% da retribuição mínima mensal garantida. Por sua vez as entidades promotoras têm direito a apoios técnicos de seleção, recrutamento e acompanhamento dos destinatários e a apoios ao investimentos que poderão ir ao limite



de 100% das despesas elegíveis não podendo ultrapassar 30 IAS (126339,60€) por posto de trabalho do quais 3IAS (1263,96€) deverão ser restituídos (IEFP, 2016:98).

- Estágios Inserção para as pessoas com deficiência e incapacidade – Modalidade de emprego apoiado, que consiste num estágio de duração de 12 meses, destinados a apoiar a integração ou reintegração no mercado de trabalho, desempregadas ou à procura de primeiro emprego através de uma formação prática em contexto de trabalho, em 2016 previa-se que abrangesse cerca de 122 pessoas esta medida (IEFP, 2016:98) o valor concedido aos destinatários varia consoante o nível de qualificação variando entre 1 IAS (421,32€) e 1,75 IAS (737,31€), valor de comparticipação da bolsa de estágio é de 80%.
- Formação Artes e Ofícios – Medida de intervenção no âmbito do Programa de Programação das Artes e Ofícios, que consiste na formação em contexto de trabalho através de estágios com a duração de 12 meses, em atividades que constem do repertório de atividades artesanais.
- Formação para Pessoas com Deficiência Incapacidade – Medida que consiste em promover ações que visem a aquisição e o desenvolvimento de competências profissionais orientadas para o exercício de uma atividade no mercado de trabalho, tendo em vista potenciar a empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade com uma duração entre 2 e 5 anos para cursos de formação profissional inicial ou de 400h para cursos de formação profissional continua (IEFP, 2017).
- Informação, Avaliação e Orientação para a qualificação no emprego das pessoas com deficiência e incapacidade – Medida que providencia aos destinatários através de formações a oportunidade de tomarem uma escolha informada relativamente ao seu percurso profissional através da identificação das etapas e dos meios mais adequados ao incremento do seu nível de empregabilidade e à inserção no mercado de trabalho incluindo informação sobre os produtos de apoio adaptações do posto de trabalho, eliminação das barreiras arquitetónicas (IEFP, 2017). Estas são desenvolvidas ao abrigo de um acordo de cooperação entre o IEFP e entidades credenciadas como os Centros de Recursos. Os destinatários terão direito às despesas de deslocação, refeição, acolhimento e alojamento de dependentes e seguro de acidentes pessoais pagas pelos Centros de Recursos e comparticipadas na totalidade pelo IEFP. Para os Centros de Recursos existe uma retribuição de 0.75 IAS (315,19€) por ação concluída e por destinatário abrangido.
- Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio – Medida de apoio financeiro prestado às pessoas com deficiência e incapacidade na aquisição, reparação ou adaptação de produtos, dispositivos, equipamentos ou sistemas técnicos de produção especializada ou

aquisição de produtos disponíveis nos mercados destinados a prevenir, compensar, atenuar ou neutralizar limitações na atividade ou nas restrições da participação que condicionem o acesso e manutenção no emprego e progressão na carreira (IEFP, 2017).

Com estas medidas destinadas ao incremento da empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade o Estado Português engloba as cinco estratégias “providência para o trabalho” constituídas pelo investimento na educação e treinamento, conselhos vocacionais e serviços de suporte, prestações associadas ao trabalho, incentivos para os empregadores e a melhoria das acessibilidades físicas (Bambra et al, 2005, apud Torre et Fenger, 2014:70).

As medidas de emprego e formação implementadas pelo IEFP pretendem responder eficazmente ao problema global de exclusão do mercado de trabalho que afeta este grupo populacional a nível nacional e que encontra-se identificado num estudo elaborado pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (MSSS) com o título de “O Emprego das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade - uma abordagem pela igualdade de oportunidades” de 2012 que incidu sobre uma amostra de 202 Empresas em território continental com mais de 100 trabalhadores e que empregavam um total de 146760 trabalhadores, dos quais 1720 (1,2%) detinham Certificado Multiusos igual ou superior a 60% (MSSS, 2012:31).

Um dos dados apurados neste estudo relativamente às medidas do IEFP que incidem sobre os incentivos à contratação prende-se com o facto de as empresas terem um conhecimento parcial e superficial das medidas de apoio existentes (MSSS: 2012:36) o que poderá afetar a eficácia das mesmas. Na sua grande maioria as diversas empresas reconhecem a importância dos incentivos na contratação das pessoas com deficiência (95,3%) mas no momento da contratação as competências técnicas e pessoais continuam a ser determinantes, só 33,9% dos empregadores consideraram os incentivos decisivos para a contratação (MSSS, 2012:36 e 37). Neste estudo pretendeu-se também desmitificar alguns preconceitos que poderão ainda existir da parte dos empregadores e trabalhadores relativamente a problemas de integração e de absentismo. Cerca de 90,1% dos empregadores afirmaram serem inexistentes problemas de integração tendo os remanescentes 9,9% atribuído as dificuldades de integração sobretudo à adaptação do posto de trabalho (MSSS, 12:43). Relativamente ao absentismo apenas 4,4% dos empregadores disse ser mais elevado comparativamente a trabalhadores sem deficiência, em oposição, 15,3% disse que o absentismo seria menor e a grande maioria (68,3%) disse ser idêntico (MSSS, 2012:45), na generalidade dos empregadores 89,6% encontravam-se satisfeitos e muito satisfeitos com a contratação das pessoas com deficiência e 86,7%

consideraram-nos ser produtivos e muito produtivos, sendo as características mais apreciadas por cerca de 40% dos empregadores o empenho, esforço, dedicação, força de vontade (MSSS, 2012:57).

## **1.9. AS ONGPD'S E A DEFICIÊNCIA**

A parte prática da dissertação incidirá sobre o *IEFP* e sobre as *Organizações Não Governamentais para as Pessoas com Deficiência (ONGPD's)* sendo estas o universo do qual será extraída a amostra para aplicação de um questionário, porém antes de definir os métodos e as técnicas de recolha de dados e necessário explorar a literatura relativa às organizações não governamentais (ONG) de forma a conseguir proceder à adequada caracterização das ONGPD's.

O conceito de ONG foi implementado pelas Nações Unidas (UN) aquando da sua criação em 1945, sendo o nome atribuído às organizações que passavam a ter um papel consultivo na UN (Lewis et Kanj, 2009:8) que se caracterizavam e ainda se caracterizam pela independência do controlo governamental, inexistência de vontade em desafiar governos enquanto partidos políticos, não lucrativas, não criminais e não violentas (Willetts, apud EOLSS 2010, p. 27).

A nível mundial estima-se que possam existir um milhão de ONG's entre formais e informais, das quais apenas cerca de cem mil recebem apoios internacionais sendo o fluxo total dos apoios desconhecido, mas sabe-se que estas representam 1/3 do financiamento total direcionado para o desenvolvimento (Lewis et Kanj, 2009:2). A análise das ONG's é um processo difícil por constituírem um grupo extremamente diverso e mutável conhecido por duas formas de atividades nomeadamente a distribuição de serviços e bens básicos e pelo apoio a campanhas públicas pela mudança (Lewis et Kanj, 2009:2).

As ONG's incluem-se no terceiro sector institucional isto se tomarmos em consideração que o mundo institucional encontra-se organizado por um primeiro sector composto pelas instituições públicas, um segundo sector composto por instituições lucrativas e um terceiro sector não passível de ser identificado num dos anteriores composto pelas restantes instituições não lucrativas, não-governamentais e voluntárias (Lewis et Kanj, 2009:8).

Grande parte das definições de uma ONG são legais focando-se no tipo formal de registo/estatuto organizacional, económicas em termos da fonte de recursos e funcional consoante o tipo de atividades que estas exercem (Salamon et Anheier, 1992, apud Lewis et Kanj 2009, p. 8). De um modo geral as ONG's poderão ser caracterizadas quanto à sua

antiguidade, dimensão de profissionais/voluntários, pessoas abrangidas, influência geográfica (bairro, comunidades locais, regional, nacional e internacional), fluxo e proveniência de financiamento, podem ter uma estrutura formal e informal, ser burocráticas ou flexíveis, financiadas internamente ou externamente, quanto aos seus papéis poderão ser doadoras (apenas mobilizam recursos), implementadoras (mobilizam recursos e distribuem serviços), catalisadoras (habilidade de inspirar, facilidade ou contributo para a melhoria de pensamento e promoção de mudança) ou parceiras (trabalho em conjunto com Governo e Empresas), podem ser “grassroot” quando compostas por pessoas organizadas na luta dos próprios interesses ou “membership” quando as pessoas trabalham em nome ou suporte de outro grupo marginalizado (Lewis et Kanj, 2009:4-7-12-13), podem ser operacionais e de campanha e quanto à sua estrutura hierárquica poderão ser democráticas (onde qualquer pessoa pode tornar-se membro) e altruísticas (Lewis, 2007, apud Lewis et Kanj 2009, p. 12) consoante estas características uma organização poderá identificar-se mais com um dos quatro estágios de evolução geracional definido por Korten (1990) como é demonstrado no quadro abaixo:

	Estágio Geracional			
	<i>Primeiro</i> (satisfação de necessidades e promoção de bem estar)	<i>Segundo</i> (desenvolvimento comunitário)	<i>Terceiro</i> (desenvolvimento de sistemas sustentáveis)	<i>Quarto</i> (movimentos de pessoas)
<i>Definição do problema</i>	Escassez	Inércia local	Constrangimentos institucionais e políticos	Visões inadequadas de mobilização
<i>Período de Tempo</i>	Imediato	Projeto de vida	10 a 20 anos	Indefinido no futuro
<i>Foco</i>	Individual ou familiar	Bairro ou comunidades locais	Regional/Nacional	Nacional/Global
<i>Principais Atores</i>	ONG	ONG mais comunidades	Todas as instituições privadas e públicas relevantes	Diversidade de atores mas pouco definidos na rede de contactos de pessoas e de organizações
<i>Papel das ONG</i>	Doadora	Mobilizadora	Catalisadora	Ativista/Educadora

Tabela 1 - Estágios de evolução geracional das ONG's (Korten, 1990, apud Lewis et Kanji 2009, p.15)

Comparativamente às ONG's as ONGPD's poderão ser caracterizadas da mesma forma mas com a particularidade de na maioria, serem dirigidas e geridas por pessoas com deficiência desempenhando um importante papel na satisfação de necessidades e na representação, consciencialização e luta pelos direitos das pessoas com deficiência funcionando como um grupo de pressão junto dos diversos atores sociais (Thomas, 2005:11). Apesar do seu papel como grupo de pressão as ONGPD's em Portugal encontram-se mais direccionadas para a prestação de serviços sociais devido à existência de um fraco Estado Providência, esta

situação que origina um “défice de movimento social” (Santos, 1990, apud Martins 2017, p. 27). Além do fator anteriormente referido contribuiu para este déficit a presença prolongada de um regime ditatorial que levou à existência de “uma recente cultura de direitos e uma democracia participativa frágil expressa na reduzida mobilização política das pessoas com deficiência” e o facto de o Estado permanecer ainda “com alguns traços de centralismo autoritário visíveis na relação com as ONGPD’s através da negação da participação na tomada de decisões acerca das políticas sociais e numa lógica de financiamento que visa a controlar a vida das organizações” (Martins, 2017: 27), também denominada de “política de controlo” (Fontes, 2006:88).

## CAPÍTULO II

### 2.1. METODOLOGIA

O principal método de recolha de informação e que sustenta o conteúdo presente no Capítulo I da dissertação baseou-se na revisão de literatura de diversas Organizações Internacionais e Nacionais e de diversos autores que aprofundaram estudos na temática da deficiência e incapacidade. Tendo por base a informação recolhida e de forma a focalizar a pesquisa de campo foi definida como pergunta orientadora “qual a perceção e importância atribuída pelas ONGPD’s às medidas de emprego e formação do IEFP para a inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho?” onde a partir da qual definiram-se 4 hipóteses a serem exploradas junto da amostra de ONGPD’s recolhida:

- H1: *As ONGPD’s enquanto organizações direcionadas para as pessoas com deficiência são dirigidas por pessoas com deficiência e incapacidade;*
- H2: *As medidas de emprego e formação do IEFP são consideradas importantes pelas ONGPD’s na inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho;*
- H3: *A principal fonte de financiamento das ONGPD’s é proveniente do Estado ou de outras Instituições Públicas;*
- H4: *Quanto melhor for a perceção das ONGPD’s relativamente à quantidade e qualidade das medidas de formação melhor será a perceção face à quantidade e qualidade das medidas de emprego.*

Definidas as hipóteses, primou-se pela escolha da metodologia intensiva tendo em consideração que dificilmente seria possível retirar conclusões para a população não só pelo desconhecimento da sua distribuição como pela dificuldade em obter uma taxa de resposta expressiva. A aplicação dos diferentes instrumentos elaborados foi faseada, sendo que no *primeiro momento* a técnica escolhida consistiu numa entrevista semiestruturada ao responsável do IEFP na área do emprego e cujo guião (presente no Anexo A) repartiu-se entre a caracterização do entrevistado, perguntas gerais sobre o IEFP e sobre as políticas de emprego e formação direcionadas para às pessoas com deficiência e incapacidade. No *segundo momento* desenvolveu-se como instrumento de recolha de dados um questionário on-line (presente no Anexo B) aplicado numa perspetiva metodológica intensiva de estudo, tendo sido difundido por e-mail e sites institucionais para o universo formal de ONGPD’s registadas no INR com o objetivo de perceber as suas características, características dos utentes ao nível

das deficiências<sup>15</sup>, bem como a percepção tida pelas ONGPD's face às medidas de emprego do IEFP direcionadas às pessoas com deficiência. A utilização de diferentes métodos de recolha de dados em momentos diferentes deve-se pela entrevista possibilitar uma recolha qualitativa mais abrangente e aprofundada de informações possibilitando auxiliar a formulação do questionário às ONGPD's.

---

<sup>15</sup> A caracterização do público-alvo das ONGPD's não teve por base Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) desenvolvido pela OMS que se encontra repartida por quatro grandes grupos nomeadamente funções do corpo, estruturas do corpo, atividades e participação e fatores ambientais. Pela dificuldade na aplicação desta ferramenta a classificação da deficiência será feita tendo em consideração o tipo de deficiência num sentido mais lato nomeadamente dificuldades visuais, dificuldades auditivas, dificuldades na fala, dificuldades motoras, dificuldades sensoriais, dificuldades fisiológicas e dificuldades de aprendizagem para as pessoas com deficiência mentais (Thomas, 2005:20).

## **Capítulo III**

### **3.1. ANÁLISE DE DADOS**

#### **3.1.1. ENTREVISTA**

A entrevista realizada teve como entrevistado o Diretor de Serviços de Emprego do IEFP licenciado em Relações e Gestão de Empresas pelo anterior Instituto Superior de Economia agora denominado Instituto Superior de Economia e Gestão. No seu percurso de 30 anos no IEFP desempenhou diversas funções entre as quais a de diretor de Centro de Emprego na década de 90.

Relativamente ao funcionamento do IEFP foi referido pelo entrevistado que a estrutura do conselho de administração é tripartida, encontrando-se representados governo, trabalhadores através das centrais sindicais e patronato, onde os dois últimos atores sociais dão sugestões. Foi também mencionada inexistência de autonomia do IEFP na formulação das políticas de emprego sendo que a sua criação inicia-se pela identificação da parte do Governo de um problema, sendo este que posteriormente inscreve as políticas no seu próprio programa cabendo ao IEFP fazer sugestões relativamente a novas medidas. As principais funções do IEFP enumeradas consistem em “ (...) Sugerir e assessorar o Governo na produção da parte legislativa (portarias, decretos-lei e despachos), elaborar regulamentos específicos para a intervenção dos serviços de emprego e para concursos a fundos comunitários, recolha de ofertas de emprego, divulgação, implementação e elucidação junto dos diversos atores sociais sobre as diversas medidas”.

Relativamente à estrutura institucional do IEFP houve uma mudança em 2008 no que diz respeito às políticas de reabilitação, o núcleo de 10 profissionais que integrava o departamento de reabilitação composto pelas áreas do emprego e formação foi repartido e equitativamente integrado no Departamento do Emprego e no Departamento de Formação “(...) temos cada vez menos especialistas tendo existido relativamente às medidas de reabilitação e de forma a providenciar um serviço especializado a subcontratação da parte do IEFP dos Centros de Recurso para providenciar um acompanhamento contínuo desde a sua colocação, adaptação e manutenção na inserção das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho”.

Outra afirmação importante consistiu no número de pessoas com deficiência e incapacidade no desemprego rondar atualmente as 20 mil e este pouco oscilar em parte devido às pessoas com deficiência constituírem um público mais difícil de colocar no mercado de trabalho



devido à procura do lucro por parte das empresas e em que as medidas de formação desempenham um papel mais ocupacional mas importante por permitir a socialização entre pessoas com problemas comuns e estimularem o interesse pelo mercado de trabalho.

Quanto às principais diferenças entre as medidas de reabilitação e as destinadas ao público em geral mencionadas foram: “(...) maior nível de financiamento e de duração, serem permanentes ao longo do ano, contemplarem a existência de um subsídio de transporte como se aplica na medida estágios profissionais e terem prioridade quando concorrem a medidas gerais”, foi também referido que “(...) apesar do maior financiamento das medidas de emprego os empregadores não se encontraram abertos pelo receio de não saberem como proceder à sua inclusão tendo o IEFP realizado cursos aos empregadores sobre como integrar as pessoas com deficiência mas o facto de as pessoas estarem marcadas do ponto de vista social e pessoal pode dificultar o processo e enfatizar determinadas situações”.

Relativamente às quotas de emprego existentes em Portugal foram consideradas “importantes e deveriam ser obrigatórias mas não estamos num nível de desenvolvimento e de capacidade económica que as permita encarar como tal (...), a quota existente de 2% para empresas é meramente indicativa e a quota obrigatória de 5% na administração pública não é cumprida (...), concordo que deveriam ser obrigatórias mas muitas das necessidades das pessoas com deficiência e incapacidades encontram-se fora do campo de ação do IEFP como no caso de pessoas sem hipótese de emprego sendo abrangidas pelos apoios da Segurança Social e de Associações”.

Quando questionado sobre se teria maior importância para a empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade as medidas de emprego ou o princípio de responsabilidade social das empresas foi referido que: “(...) O papel das medidas é sempre o de aquecer e de chamar a atenção para o problema, sendo finitas no tempo, contudo o princípio de responsabilidade social pode ser ensinado sendo certo que as empresas que recorrem às medidas de reabilitação já têm esse princípio”.

Presentemente o foco do IEFP tem sofrido algumas alterações sobretudo “(...) Pela diminuição das deficiências congénitas, sendo o novo foco nas deficiências ou incapacidades adquiridas sobretudo na área de formação onde o IEFP tem autonomia para desenvolver medidas e onde criou um grupo de trabalho, o Fórum da Integração Profissional no qual participam membros das ONGPD's e do INR”.

Por fim foi mencionado que o nível de eficácia das medidas de emprego é medido em função da sua utilização, cruzamento de dados com a Segurança Social e estudos de impacto periódicos realizados pela Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e de Controlo de Gestão do IEFP.

### 3.1.2. QUESTIONÁRIO

Como mencionado anteriormente o questionário foi difundido pela população das 173 ONGPD'S através de e-mail ou sites organizacionais tendo a taxa de resposta sido de 25%, ou seja, os dados obtidos incidem sobre uma amostra não probabilística de 44 ONGPD'S, como tal todas as conclusões incidirão somente sobre a amostra recolhida. Os dados recolhidos foram tratados no Software Estatístico SPSS e têm como fonte as respostas das 44 ONGPD's ao questionário presente no Anexo B.

A primeira parte do questionário incidiu sobre a caracterização das ONGPD's, onde a questão inicial pretendia apurar quantas seriam dirigidas por pessoas com deficiência e incapacidade e onde foi possível constatar que na amostra recolhida apenas 27,5% são dirigidas por pessoas com deficiência e incapacidade, no entanto será de salientar que destas a sua maioria 79,5% tem profissionais portadores de deficiência e incapacidade. O número total de profissionais e de voluntários em 47,7% das ONGPD's da amostra é inferior a 20 e a participação de voluntários não é alta tendo em consideração que 28 das 44 ONGPD's disseram ter uma percentagem de trabalho voluntário inferior a 15%.

Relativamente à idade das ONGPD's na amostra verificou-se que nenhuma tem idade superior a 50 anos, algo que faz sentido tendo em consideração que uma das primeiras existentes em Portugal é a Associação dos Deficientes das Forças Armadas com origem em 1974, este facto poderá também ser representativo do interesse recente na temática da deficiência. Outro dado interessante prende-se com o facto de na amostra 54,2% das ONGPD's terem surgido nos últimos 20 anos isto apesar da existência de uma distribuição pouco variável pelos diferentes escalões etários definidos.

Nesta fase de análise de dados houve curiosidade em perceber se as organizações mais antigas seriam as que tinham um maior número de profissionais e de voluntários para tal testou-se a correlação entre estas duas variáveis

*Tabela 2 - Correlação linear entre a idade das ONGPD's e o número total profissionais contratados e voluntários*

			Total de profissionais contratados e voluntários
rô de Spearman	Idade da ONGPD	Coefficiente de Correlação	,568**
		Sig. (2 extremidades)	,000
		Total de respostas	44

obtendo-se um coeficiente de correlação no valor de 0,568 indicativo de uma correlação moderada e que poderá ser visualizada pelo Gráfico 1.

A área de influência geográfica é sobretudo a nível distrital e nacional sendo a percentagem cumulativa destas duas categorias 84,1% repartidas entre os 43,2% e 40,9% respetivamente.

Quanto ao financiamento o mais importante para as ONGPD'S da amostra é proveniente do Estado ou de outras Instituições Públicas com 84,1%, sendo o segundo tipo de financiamento mais importante proveniente de Cidadãos com 40,9% e o terceiro proveniente de empresas com 40,5% como poderá ser verificado na Tabela 3.

Gráfico 1 - Correlação linear entre a idade das ONGPD's e o número total profissionais contratados e voluntários

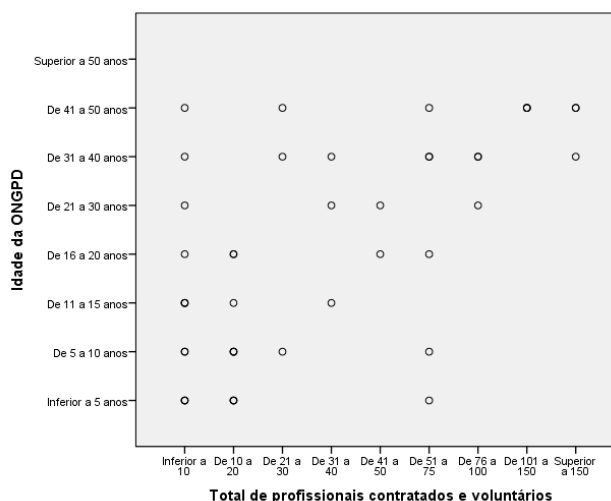


Tabela 3 - Proveniência do Financiamento das ONGPD's

	Interno	Estado e Instituições Públicas	Empresas	Cidadãos
Financiamento mais importante	6,8%	84,1%	2,3%	6,8%
Segundo financiamento mais importante	25,0%	9,1%	25,0%	40,9%
Terceiro financiamento mais importante	21,4%	7,1%	40,5%	31,0%

Relativamente aos atores sociais com os quais as ONGPD's inquiridas trabalham<sup>16</sup> são em 100% dos casos os “Cidadãos e as comunidades”, seguindo-se de “outras ONGPD's” (68,2%), “Estado” (63,6%), “Empresas” (43,2%) e por último “Centrais Sindicais” (2,3%), por sua vez, as duas principais atividades desenvolvidas<sup>17</sup> obteve-se que grande parte “presta serviços” (81,8%) e tem “atividade de inspirar, facilitar e contribuir para a melhoria de pensamentos” (59,1%), “trabalhar em conjunto com o governo e empresas” (18,8%), somente uma tem como principal atividade “apenas a recolha de bens”.

Na amostra recolhida verificou-se que 21 ONGPD's encontram-se especializadas num tipo de deficiência e incapacidade com destaque para as “deficiências mentais” com 57,1%, seguindo-se as “deficiências motoras” com 11,4% e as “visuais” e “fisiológicas” ambas com 9,5%. As restantes 23 ONGPD'S prestam apoio a diversos tipos de deficiência e de

<sup>16</sup> Pergunta de resposta múltipla.

<sup>17</sup> Pergunta com opção de escolha de duas respostas.

incapacidade<sup>18</sup>, sobretudo aos portadores de “deficiências motoras” (95,5%), “deficiências mentais” (90,9%) e “deficiências sensoriais” (86,4%).

O número de pessoas com deficiência e incapacidade apoiadas em 2016 pelas 44 ONGPD’S situa-se nas 19879 com uma média de 462,3 indivíduos por organização onde o mínimo foi 0<sup>19</sup> e o valor máximo de 3196. O público apoiado por estas ONGPD’s tem deficiências e incapacidades na sua maioria congénitas e possibilidades de inclusão no mercado de trabalho inferiores a 50% em 72,5% das ONGPD’S, o que poderá justificar a existência de uma percentagem de desempregados superior a 75% em 56,6% das ONGPD’s.

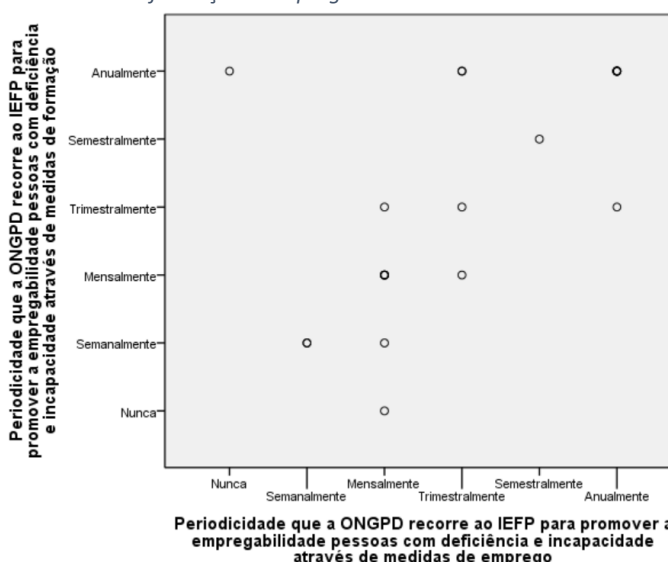
Na segunda parte do questionário pretendeu-se perceber quantas das ONGPD’s respondentes prestariam apoio na área de emprego e formação<sup>20</sup> e qual a sua perceção face à qualidade, quantidade e importância das medidas de emprego e formação bem como a periodicidade com que recorrem às mesmas. A Tabela 4 demonstra em termos percentuais a periodicidade com que as ONGPD’S inquiridas recorrem ao IEFP para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade através de medidas de formação e de emprego e na qual poderá verificar-se a

existência de uma maior periodicidade nas medidas de emprego comparativamente às medidas de formação. Também nestas duas variáveis verificou-se a existência de um coeficiente de correlação linear forte de 0,696 e a partir do qual se poderá fazer a leitura de que quanto maior a periodicidade com que as ONGPD’s recorrem às medidas de formação maior será a periodicidade com que recorrem a medidas de emprego tal como se poderá verificar no Gráfico 2.

Tabela 4 - Periodicidade com que as ONGPD’s recorrem às medidas de formação e emprego do IEFP para promoção da empregabilidade

	Nunca	Semanalmente	Mensalmente	Trimestralmente	Semestralmente	Anualmente
Periodicidade medidas de formação	8,0%	12,0%	20,0%	12,0%	8,0%	40,0%
Periodicidade medidas de emprego	7,4%	7,4%	25,9%	18,5%	11,1%	29,6%

Gráfico 2 - Correlação linear entre a periodicidade com que as ONGPD’s recorrem ao IEFP para promoção de empregabilidade através da formação e emprego



<sup>18</sup> Pergunta de resposta múltipla.

<sup>19</sup> Organização disse não prestar apoio direto às pessoas com deficiência incapacidade.

<sup>20</sup> Constatou-se que apenas 23 das 44 ONGPD’s prestam apoio na área de emprego e formação sendo as medidas mais utilizadas os Contratos Emprego Inserção e Estágios.

Relativamente ao nível de perceção das 23 ONGPD's sobre a qualidade e quantidade das medidas formação e de emprego teve-se por base uma escala de respostas entre 1 (insuficiente) e 10 (excelente), por sua vez na perceção da importância a escala variou entre o nada importante (1) e extremamente importante (10). Em níveis médios verificou-se que tanto dentro das medidas de formação como as de emprego a variação entre a quantidade e a qualidade foi muito reduzida, já quando comparadas mutuamente verifica-se que a perceção das medidas de emprego é positiva comparativamente à perceção das medidas de formação que se encontra em terreno negativo. Quanto à importância em termos médios as ONGPD's definem ambas as medidas como importantes com especial destaque para as medidas de emprego.

Tabela 5 - Opinião em termos médios das ONGPD's sobre as medidas de formação e emprego quanto à quantidade, qualidade e importância

	Opinião das ONGPD'S sobre as medidas de formação do IEFP			Opinião das ONGPD'S sobre as medidas de emprego do IEFP		
	Quantidade	Qualidade	Importância	Quantidade	Qualidade	Importância
Média	4,38	4,56	6,70	5,04	5,00	7,23
Mínimo	1	1	1	1	1	3
Máximo	8	8	10	10	10	10

As médias similares entre a quantidade e a qualidade tanto a nível das medidas formação e de emprego poderão indicar a existência de uma correlação na amostra, tendo-se testado a hipótese de correlação verificou-se a existência de um coeficiente de correlação forte superior a 0,7 entre<sup>21</sup>: a quantidade e a qualidade de medidas de formação, a quantidade de medidas de formação e a quantidade de medidas de emprego, a quantidade de medidas de formação e a qualidade de medidas de emprego, a qualidade de medidas de formação e a quantidade de medidas de emprego e a qualidade de medidas de formação com a qualidade de medidas de emprego. Para os casos anteriormente descritos tem-se que quanto maior o número de pontos atribuídos a uma variável maior o número de pontos atribuídos a outra como se poderá visualizar no exemplo dos dois gráficos abaixo, de referir que o mesmo acontece entre a importância das medidas de formação e de emprego.

Gráfico 4- Correlação linear entre os valores atribuídos pelas ONGPD's à quantidade das medidas de formação e a sua qualidade

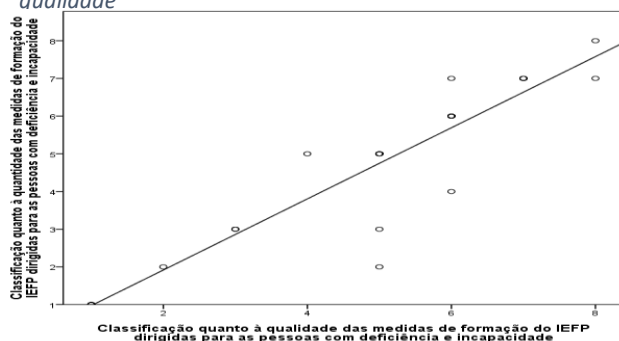
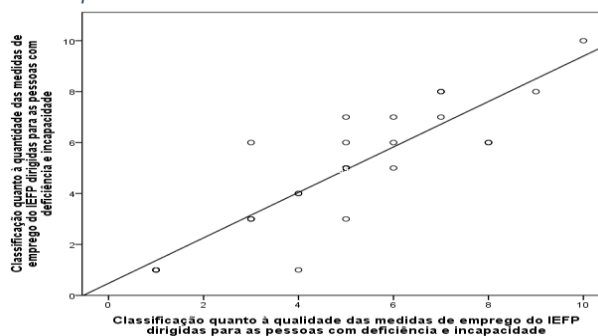


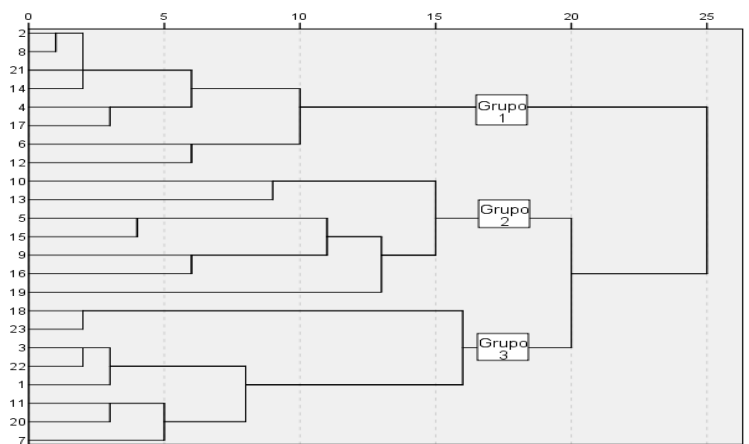
Gráfico 4 - Correlação linear entre os valores atribuídos pelas ONGPD's à quantidade das medidas de emprego e a sua qualidade



<sup>21</sup> Ver tabela em anexo número C1

Tendo em consideração as correlações lineares obtidas anteriormente procedeu-se a uma análise de clusters por forma a perceber de que forma as variáveis “antiguidade”, “número de profissionais contratados e voluntários”, “qualidade”, “quantidade”, “importância” das medidas de formação e de emprego se agrupariam em diferentes grupos e que características teriam. Para tal, procedeu-se à extração de um dendograma a partir do SPSS onde é possível visualizar três grupos assinalados no Gráfico 5 compostos por 8, 6 e 9 ONGPD’s

Gráfico 5 - Dendograma de organização das ONGPD's



perfazendo um total de 23. Para esta análise foi retirado um quarto grupo composto pelas ONGPD's que não prestam apoio às pessoas com deficiência e incapacidade no emprego e formação e que constituiriam o “missing value” num total de 21 ONGPDS, posteriormente a esta análise foi extraída uma tabela de centróides por forma a descrever cada grupo e que poderá ser consultada no Anexo C.

Quanto à caracterização dos grupos obtidos o Grupo 1 é composto por ONGPD's que possuem uma melhor perceção quanto à quantidade e qualidade das medidas de formação e de emprego do IEFP atribuindo uma classificação média de 7 e 10, é também o grupo que atribui maior importância a ambas as medidas de formação e de emprego, onde antiguidade média situa-se entre os 21 e 30 anos e o número de contratados e voluntários médio entre os 76 e os 100 indivíduos.

O Grupo 2 destaca-se dos outros dois grupos por ser composto de ONGPD's mais novas onde a antiguidade média situa-se entre os 10 e 20 anos e onde o número médio de pessoas contratadas e voluntárias encontra-se entre as 10 e 20. No que diz respeito às medidas de formação e de emprego é o grupo com pior perceção uma vez que atribuiu ponderações médias de 1 a três das quatro variáveis mas nunca descurando a importância destas sobretudo das medidas de formação às quais atribuíram uma ponderação média de 10.

Por sua vez, o Grupo 3 é composto pelas maiores ONGPD's sendo a média de trabalhadores e de voluntários (superior a 150), da maior antiguidade média (entre os 31 e 40 anos) e são as que menos consideram importantes as medidas de formação e de emprego do IEFP atribuindo ponderações médias de 2 e de 3 na importância e ponderações idênticas relativamente à

quantidade, mas por sinal caracterizam em média a qualidade de ambas as medidas como suficiente (5).

Considerando as características mencionadas anteriormente poderá denominar-se de forma geral o Grupo 1 de “ONPGD’s com melhor percepção face às medidas do IEFP”, o Grupo 2 “Pequenas e recentes ONGPD’s com pior percepção face às medidas do IEFP”, o Grupo 3 “Maiores e mais antigas ONGPD’s com baixa percepção e que subvalorizam a importância das medidas do IEFP” e pelo Grupo 4<sup>22</sup> caracterizado pelas “Pequenas e recentes ONGPD’s que não prestam apoio no âmbito do emprego nem da formação”.

Na última parte do questionário pretendeu-se captar a opinião das ONGPDS sobre as quotas de emprego, onde tal como descrito na literatura anteriormente, mesmo entre estas organizações a medida não é 100% unânime sendo que 7 das 44 ONGPD’S discordaram da existência das mesmas. Alguns dos argumentos utilizados por quem defende as quotas foram nomeadamente: “Contribuem para a existência de integração”; “As políticas vigentes não constituem reais incentivos”, “Sem quotas as pessoas estavam mesmo excluídas”, “Só para empresas muito grandes”; “De outra forma os empregadores não contratam, enquanto não existirem outros mecanismos que esbatam as limitações destes trabalhadores e concorram para o sucesso da produtividade”; “Seria difícil promover a sua empregabilidade, uma vez que a sociedade ainda não desenvolveu sensibilidade ou real consciência de inclusão laboral”, “As quotas poderão ser uma forma das empresas ficarem a conhecer competências e criar oportunidades”. Por sua vez, os argumentos utilizados pelas ONGPD’s não defensoras das quotas de contratação consistiram em: “Cada caso é um caso, devendo existir liberdade que permita escolher a melhor pessoa para determinado cargo”; “É uma forma de proteção mas também discriminatória”; “Não pode existir obrigação na contratação mas antes um princípio orientador das empresas”, “Não alteram o fundamental, o conceito de deficiência e o de incapacidade por parte de quem contrata”.

Por fim pretendeu-se saber, qual seria na opinião das ONGPD’s o principal fator dificultador da inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho onde foi identificado na amostra recolhida como principal para 50% das ONGPD’s o “Desinteresse

---

<sup>22</sup> Após efetuada a análise de clusters gerou-se um nova variável com o intuito de perceber se existiria alguma nova correlação que ajudasse a caracterizar cada um dos grupos obtidos, algo que não se verificou, como tal a caracterização associada ao Grupo 4 foi obtida através de uma análise das médias para a variável antiguidade e número total de profissionais na quais se obteve respetivamente uma antiguidade média entre os 11 e 15 anos e o número total de profissionais e voluntários médio entre os 10 e 20.

dos Empregadores” seguindo-se da “Insuficiência de Medidas Públicas” com 40,9%, no que diz respeito ao segundo fator principal a “Baixa Qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade” torna-se mais expressiva com 23,3% e o mesmo acontece com a “Existência de Barreiras Arquitetónicas” com 14%.

*Tabela 6- Principais fatores dificultadores da inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho para a amostra de ONGPD's*

	Baixa qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade	Desinteresse dos empregadores	Medidas públicas insuficientes	Existência de barreiras arquitetónicas
	N % da linha	N % da linha	N % da linha	N % da linha
Principal fator dificultador	9,1%	50,0%	40,9%	0,0%
Segundo fator dificultador	23,3%	32,6%	30,2%	14,0%

Durante a entrevista conduzida no IEFP foi dito que estaria a ser realizado um Fórum para Integração Profissional com a participação das ONGPD's para a criação de novas medidas de formação ao que se apurou que num total das 23 ONGPD's que promovem a empregabilidade através das medidas de emprego e formação apenas 5 participariam neste fórum.

Quanto às hipóteses definidas a priori para a amostra analisada constatou-se que H1 não se verificou sendo que na amostra apenas 27,5% são dirigidas por pessoas com deficiência e incapacidade. Relativamente a H2 poderá dizer-se que em níveis médios se confirma, contudo se tivermos em consideração a análise de clusters, o Grupo 3 composto por outro 9 ONGPD's atribuiu valores de 2 e de 3 à importância das medidas de formação e emprego levando-nos a refutar H2. Por sua vez, H3 e H4 verificaram-se na amostra uma vez que 84,1% das ONGPD's inquiridas disse ter como principal fonte de financiamento o Estado ou outras Instituições Públicas tendo também sido confirmada existência de um coeficiente de correlação forte entre os valores atribuídos à quantidade e qualidade das medidas formação confirmando assim a hipótese na amostra estudada.



#### IV - CONCLUSÃO

Vivemos indubitavelmente numa sociedade, caracterizada por um grupo de seres desiguais com diferentes capacidades e vocações, organizados para fazer face a necessidades comuns. Neste contexto, torna-se incontornável debater a temática da deficiência no campo científico, social e político tanto nacionalmente como internacionalmente, com o objetivo principal de promover a inclusão social das pessoas com deficiência e incapacidade através do combate à discriminação, desconstrução de preconceitos e na promoção de condições e incentivos que possibilitem a sua participação no mercado de trabalho.

Como se pôde verificar através da revisão da literatura vivemos numa época na qual se encontram a ser redefinidos os princípios pelos quais os diferentes atores sociais abordam a deficiência. Esta redefinição é visível na evolução dos modelos de abordagem à deficiência que passaram a contemplar fatores internos e externos ao indivíduo permitindo uma visão mais abrangente da sua condição mas também a existência de uma consciencialização para a necessidade de agir, necessidade essa suscitada em parte pelos diferentes movimentos sociais das pessoas com deficiência que atuaram como grupos de pressão junto de diferentes Estados e instituições internacionais como a Organização das Nações Unidas e Organização Internacional do Trabalho e das quais resultou um reconhecimento oficial de que mesmo na diferença temos os mesmos direitos e liberdades fundamentais que nos permitem desenvolver as capacidades que possuímos e prosperar em função das necessidades, da qualidade e do bem-estar individual e social.

Apesar desta evolução social e legislativa positiva, foi possível verificar através do trabalho de campo que a iniciativa legislativa, por si, não assegura o seu cumprimento nem mesmo da parte da entidade legisladora, que assim permite inconscientemente a perenidade de problemas como a pobreza, subsidiodependência, desemprego e preconceito social neste grupo de indivíduos. Talvez por esse motivo ou pela própria característica de um fraco Estado Providência existente em Portugal a opinião das ONGPD's relativamente às políticas de inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho seja relativamente baixa, tendo mesmo existido um grupo de 9 ONGPD's que desvalorizou a importância destas políticas.

Por forma a concluir, é necessário realçar que enquanto for inexistente um compromisso sério dos diferentes atores sociais mas sobretudo da parte do Estado, a inclusão social das pessoas com deficiência e incapacidade estará sempre comprometida isto apesar do Modelo Social

perfilhado pelo Estado Português, a meu ver, ser amplamente lacto ao ponto de poder ser considerado um Modelo Interativo no qual tem existido uma crescente preocupação no ajuste de fatores como cuidados de saúde, não discriminação, educação, formação, acessibilidades, apoios técnicos, incentivos ao emprego e sensibilização da sociedade.

## Bibliografia

- Barnes, Colin (2012), “Disability, Work and Welfare”, *Academic Journal Sociology Compass*. Disponível em: <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Disability-Work-and-Welfare.pdf>
- Braddock, David, and Susan Parish (2011) “An Institutional History of Disability”, In *Handbook of Disability Studies*, by Gary Albrecht, Katherine Seelman and Michael Bury, London, SAGE Publications.
- Fontes, Fernando (2009), “Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: Da caridade à cidadania social”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 86. Disponível em: [http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/1097\\_rccs\\_Pessoas\\_com\\_deficiencia\\_e\\_politicas\\_sociais.pdf](http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/1097_rccs_Pessoas_com_deficiencia_e_politicas_sociais.pdf)
- Fontes, Fernando, and Bruno Martins (2015) “DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO SOCIAL - Os percursos da lesão medular em Portugal”, *Sociologia, Problemas E Práticas*, n.º 77, Maio.
- International Labour Organization (2015) *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-2017*, Geneva. Disponível em: International Labour Organization (2015) *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014-2017*, Geneva.
- Jenkins, Richard (1991), “Disability and Social Stratification”, *The British Journal of Sociology*.
- Kanter, Arlene (2003), “THE GLOBALIZATION OF DISABILITY RIGHTS LAW”, *Syracuse Journal of International Law and Commerce*. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2109768&rec=1&srcabs=1406573&alg=7&pos=1](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2109768&rec=1&srcabs=1406573&alg=7&pos=1)
- Lewis, David, and Nazneen Kanji (2009) *Non-Governmental Organizations and Development*, 2 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxon : Routledge.
- Lillesto, Britt, and Johans Tveit Sandvin (2014) “Limits to vocational inclusion?: Disability and the social democratic conception of labour”, *Scandinavian Journal of Disability Research*.
- Livneh, Hanoch, Erin Martz, and Joseph Turpin (2000) “Locus of control orientation and acceptance of disability” *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*.
- Martins, Bruno (2017), *A deficiência e as políticas sociais em Portugal: Retrato de uma democracia em curso*, Coimbra, Universidade de Coimbra. Disponível em: [https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/42434/1/Defici%C3%Aancia%20e%20as%20pol%C3%ADticas%20sociais%20em%20Portugal\\_Retrato%20de%20uma%20democracia%20em%20curso.pdf](https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/42434/1/Defici%C3%Aancia%20e%20as%20pol%C3%ADticas%20sociais%20em%20Portugal_Retrato%20de%20uma%20democracia%20em%20curso.pdf)
- Martins, Bruno (2005), *Políticas sociais na deficiência: Exclusões perpetuadas*, Coimbra, Centro de Estudos Sociais Laboratório Associado Universidade de Coimbra. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/pt>
- Mitra, Sophie (2006), “The Capability Approach and Disability”, *Journal of Disability Policy Studies*, SAGE Publishing. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/10442073060160040501>
- Neca, Patrícia, and Paula Castro (2012), “Representações da deficiência na imprensa portuguesa: hegemonia e emancipação”, *Estudos em Comunicação*, nº 12. Base de dados: Repositório ISCTE-IUL

- Pedroso, Paulo, and Tatiana Alves (2014) “Deficiência e desigualdade no acesso ao mercado de trabalho: o gap de emprego dos deficientes visuais em Portugal”. Base de dados: B-on
- Pedroso, Paulo, et al (2005), *Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho - Formulação de Políticas Públicas no Horizonte de 2013*, Coimbra, Faculdade de Economia Universidade de Coimbra. Disponível em:  
[http://www.qren.pt/np4/file/1430/9\\_Acesso\\_ao\\_Emprego\\_e\\_ao\\_Mercado\\_de\\_Trab.pdf](http://www.qren.pt/np4/file/1430/9_Acesso_ao_Emprego_e_ao_Mercado_de_Trab.pdf)
- Pereira, Alexandre (2011), *Guia Prático de Utilização do SPSS - Análise da Dados para Ciências Sociais e Psicologia*, Lisboa, Edições Sílabo.
- Portugal, Sílvia, Bruno Martins, Luís Ramos, and Pedro Hespanha (2011), *Estudo de Avaliação do Impacto dos Custos Financeiros e Sociais da Deficiência*, Coimbra, Centro de Estudos Sociais Laboratório Associado - Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Disponível em:  
[http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/1097\\_impactocustos%20\(2\).pdf](http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/1097_impactocustos%20(2).pdf)
- Rohwerder, Brigitte (2015). *Disability inclusion: Topic guide*, University of Birmingham, GSDRC, Birmingham, UK. Disponível em: <http://www.gsdrc.org/wp-content/uploads/2015/11/DisabilityInclusion.pdf>
- Sapey, Bob (2004), “Impairment, Disability, and Loss: Reassessing the Rejection of Loss.” *Illness, Crisis & Loss, Vol. 12*. Disponível em:  
<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1054137303259738>
- Schima, Isilda, Eszter Zólyomi, and Asghar Zaidi (2008), “The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25”, *European Centre for Social Welfare Policy and Research*. Disponível em: [http://www.euro.centre.org/data/1201610451\\_25081.pdf](http://www.euro.centre.org/data/1201610451_25081.pdf)
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2006), *1º Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades*. Instituto do Emprego e Formação Profissional/Gabinete de Comunicação, Lisboa. Disponível em:  
<http://www.inr.pt/uploads/docs/programaseprojectos/paipdi/PAIPDIdeenv.pdf>
- Sousa, Jerónimo, José Luís Casanova, and Paulo Pedroso (2007), *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades - Uma Estratégia para Portugal*, Vila Novas de Gaia, CPRPG - Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.
- Sousa, Maria José, and Cristina Sales Baptista (2011), *Como Fazer Investigação, Dissertação, Teses e Relatórios Segundo Bolonha*, Lisboa, PACTOR - Edições de Ciências Sociais e Política Contemporânea. Disponível em:  
[http://www.cprg.pt/estudosProjectos/Projectos/modelizacao/Documents/Mais\\_qualidade\\_d\\_e\\_vida.pdf](http://www.cprg.pt/estudosProjectos/Projectos/modelizacao/Documents/Mais_qualidade_d_e_vida.pdf)
- Stein, Michael Ashley (2007), *Disability Human Rights*, Cornell University - ILR School, GLADNET Collection. Disponível em:  
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1452&context=gladnetcollect>
- Thomas, Philippa (2005), *Poverty reduction and development in Cambodia: Enabling disabled people to play a role*, Disability Kar - Knowledge and Research. Disponível em:  
[https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08c5840f0b652dd001280/PolicyProject\\_cambodia.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08c5840f0b652dd001280/PolicyProject_cambodia.pdf)
- Thorsen, Dag, and Amund Lie (2009), *What is Neoliberalism?* University of Oslo: Department of Political Science. Disponível em: <http://folk.uio.no/daget/neoliberalism.pdf>

- Torre, Lieske, and Menno Fenger (2014), “Policy innovations for including disabled people in the labor market: A study of innovative practices of Dutch sheltered work companies”, *International Social Security Review*. Base de dados: B-on
- Veiga, Carlos Veloso (2006), *As Regras e as Práticas: Factores organizacionais e transformações na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência*, Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Vislie, Lise (2003), “From integration to inclusion: focusing global trends and changes in the western European societies”, *Journal of Special Needs Education*. Disponível em: <http://www.uio.no/studier/emner/uv/isp/SNE4110/h06/undervisningsmateriale/Vislie%20From%20education%202003-1.pdf>
- Wilton, Robert, and Stephanie Schuer (2005), “Towards social-spatial inclusion? Disabled people, neoliberalism and the contemporary labour market”, *Journal Compilation School of Geography and Earth Sciences*. Base de dados: Wiley Online Library.
- World Health Organization (1980), *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*, Geneva. Disponível em: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41003/1/9241541261\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41003/1/9241541261_eng.pdf)
- World Health Organization et The World Bank (2011), *World Report On Disability*, Malta. Disponível em: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/report.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf)

## FONTES

Constituição da República Portuguesa

Decreto-lei 513-L/79, 26/12/79

Decreto-lei 170/80, 29/05/80

Decreto-lei nº40/83

Decreto Regulamentar 24/87, 03/04/87

Decreto-lei nº 29/2001 de 3 de Fevereiro

# ANEXOS

## Guião da Entrevista Realizada ao IEFP

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

### **I. Caraterização do Entrevistado**

Nome:

Percurso Profissional:

Profissão:

Funções desempenhadas:

### **II. IEFP e Políticas de Emprego**

- 1 – Na história do IEFP quais os principais marcos que contribuíram para a sua atual importância enquanto serviço público nacional de emprego?
- 2 – Qual o principal papel do IEFP para a sociedade? E para as pessoas com deficiência e incapacidade?
- 3 – Quanto ao financiamento do IEFP é obtido através dos fundos comunitários, transferências provenientes da Segurança Social e autofinanciamento. Como é obtido o autofinanciamento?
- 4 – Quais as etapas no processo de criação e implementação das políticas de emprego? É usado o Modelo da Teoria da Mudança?
- 5 – Em que medida as etapas divergem entre as políticas direcionadas a uma pessoa com e sem deficiência?
- 6 – Com que entidades trabalham no processo de criação das medidas de emprego para as pessoas com deficiência? Como é articulado esse processo? e qual a sua importância?
- 7 – Como procedem à avaliação da eficácia de uma medida de emprego?
- 8 – Qual a relação existente entre o IEFP e o Instituto Nacional de Reabilitação nesta área?



9 – Que medidas de emprego encontram-se a ser pensadas/desenvolvidas neste momento direcionadas a este público? E num futuro próximo?

10 – Uma pessoa com deficiência poderá ser abrangida pelas políticas de emprego direcionadas para as pessoas sem deficiência, assim sendo, quanto à medida de estágio profissional uma pessoa com deficiência poderá ser abrangida por esta medida enquanto pessoa sem deficiência e com deficiência?

11 – Quais as principais dificuldades sentidas pelo IEFP na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho da parte dos empregadores e das próprias pessoas com deficiência?

12 – Num estudo elaborado pelo Ministério da Solidariedade e Segurança Social de 2012, conclui-se que as empresas tinham conhecimento da existência das medidas de emprego direcionadas para as pessoas com deficiência mas este era parcial e superficial, que medidas foram tomadas desde então para minimizar esta situação?

13 – Concorda com a existência de quotas de contratação para as pessoas com deficiência e incapacidade?

14 – Entre as medidas de formação e de emprego do IEFP e o princípio de responsabilidade social das Empresas qual considera ter maior importância na inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho?

15 – O IEFP considera existir preconceito no mercado de trabalho relativamente às pessoas com deficiência? Se sim, como tem sido desconstruído?

## Questionário direcionado às ONGPD'S

Este questionário encontra-se a ser realizado no âmbito da Tese de Mestrado do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais do ISCTE cujo tema é as "Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência e Incapacidade no Mercado de Trabalho". O presente questionário é composto por perguntas de caracterização das Organizações-não-Governamentais direcionadas para as pessoas com deficiência e incapacidade (ONGPD), caracterização das pessoas com deficiência e incapacidade a quem prestam apoio, perguntas alusivas às medidas do IEFP na área da formação e emprego (caso a ONGPD recorra a elas) e por perguntas mais gerais sobre a temática da deficiência.

*\*Obrigatório*

1. A ONGPD é dirigida por uma pessoa com deficiência ou incapacidade? \* Seleccionar apenas uma opção.

Sim  Não

2. Qual a antiguidade da ONGPD? \* Seleccionar apenas uma opção.

Inferior a 5 anos  De 5 a 10 anos  De 11 a 15 anos  De 16 a 20 anos   
De 21 a 30 anos  De 31 a 40 anos  De 41 a 50 anos  Superior a 50 anos

3. Qual o tipo de financiamento mais importante? \* Seleccionar apenas uma opção.

Interno  Externo proveniente do Estado ou de outras Instituições Públicas   
Externo proveniente de Empresas  Externo proveniente de Cidadãos

4. Qual o segundo tipo de financiamento mais importante? \* Seleccionar apenas uma opção.

Interno  Externo proveniente do Estado ou de outras Instituições Públicas   
Externo proveniente de Empresas  Externo proveniente de Cidadãos

5. Qual o terceiro tipo de financiamento mais importante? Seleccionar apenas uma opção.

Interno  Externo proveniente do Estado ou de outras Instituições Públicas   
Externo proveniente de Empresas  Externo proveniente de Cidadãos

6. Quais as duas atividades mais importantes para a ONGPD? \* Seleccionar tudo o que for aplicável.

Recolher recursos (ex: alimentos, roupas, dinheiro) e proceder à sua distribuição

Prestar Serviços (ex: saúde, desporto, formação/educação, confecção de refeições)

Inspirar, facilitar ou contribuir para a melhoria e mudança de pensamentos

Trabalhar em conjunto com o Governo

Trabalhar em conjunto com as Empresas

Trabalhar em conjunto com Governo e Empresas

7. Qual número de total de profissionais incluindo contratados e voluntários? \* Seleccionar apenas uma opção.

Inferior a 10  De 10 a 20  De 21 a 30  De 31 a 40

De 41 a 50  De 51 a 75  De 76 a 100  De 101 a 150

Superior a 150

8. Qual a percentagem de voluntários? \* Seleccionar apenas uma opção.

Inferior a 15%  De 15% a 30%  De 31% a 50%  De 51% a 70%

De 71% a 90%

9. Qual a percentagem de profissionais com deficiência e incapacidade? \* Seleccionar apenas uma opção.

0%  De 1% a 15%  De 16% a 30%  De 31% a 50%

De 51% a 70%  De 71% a 90%

10. Qual a área de influência geográfica? \* Seleccionar apenas uma opção.

Bairro ou Comunidades Locais  Concelho  Distrito  Nacional

Internacional

11. Quais os atores sociais com os quais trabalham? \* Seleccionar tudo o que for aplicável.

Cidadãos e Comunidades  Estado  Empresas  Centrais Sindicais   
Outras ONGPD'S

*Caracterização das pessoas com deficiência e incapacidade a que ONGPD presta apoio:*

12. As atividades que desempenham encontram-se focadas em mais de 50% num único tipo de deficiência e incapacidade? \* Seleccionar apenas uma opção.

Sim  Não

13. Caso tenha respondido sim à questão anterior, qual a principal? Seleccionar apenas uma opção.

Dificuldades Visuais  Dificuldades Auditivas  Dificuldades de Fala   
Dificuldades Motoras  Dificuldades Sensoriais  Dificuldades Fisiológicas   
Dificuldades de aprendizagem (Deficiências mentais)

14. Caso tenha respondido não à questão anterior, identifique todas as deficiências e incapacidades em que se focam: Seleccionar tudo o que for aplicável.

Dificuldades Visuais  Dificuldades Auditivas  Dificuldades de Fala   
Dificuldades Motoras  Dificuldades Sensoriais  Dificuldades Fisiológicas   
Dificuldades de aprendizagem (Deficiências mentais)

15. Quantas foram as pessoas com deficiência e incapacidade a quem prestaram apoio no ano de 2016? \*

\_\_\_\_\_

16. Qual a percentagem de pessoas com deficiência e incapacidade congénita a quem prestam apoio directo: \* Seleccionar apenas uma opção.

Inferior a 25%  De 26% a 50%  De 51% a 75%  Superior a 76%

17. Mais de 90% do público alvo da ONGP tem idade inferior a 18 anos? \* Seleccionar apenas uma opção.

Sim

Passa para a pergunta 20.

Não

18. Das pessoas com deficiência e incapacidade a quem prestam apoio direto qual a percentagem que se encontra desempregada: \* Seleccionar apenas uma opção.

Inferior a 25%  De 26% a 50%  De 51% a 75%  Superior a 76%

19. Das pessoas com deficiência e incapacidade a quem prestam apoio direto qual a percentagem que poderia ser incluída no mercado de trabalho? \* Seleccionar apenas uma opção.

Inferior a 25%  De 26% a 50%  De 51% a 75%  Superior a 76%

### *As ONGPD'S e as medidas de emprego do IEFP*

20. Prestam apoio a pessoas com deficiência e incapacidade na área da empregabilidade e do acesso ao emprego? \* Seleccionar apenas uma opção.

Sim

Não

Passa para a pergunta 32.

21. Qual a periodicidade com a qual recorrem ao IEFP no sentido de promover a empregabilidade pessoas com deficiência e incapacidade através de medidas de formação? \* Seleccionar apenas uma opção.

Nunca  Semanalmente  Mensalmente  Trimestralmente

Semestralmente  Anualmente

22. Como considera a quantidade das medidas de formação existentes do IEFP destinadas às pessoas com deficiência e incapacidade? \* Seleccionar apenas uma opção.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Insuperficiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Excelente

23. Como considera em geral a qualidade das medidas de formação existentes do IEFP destinadas às pessoas com deficiência e incapacidade? \* Selecionar apenas uma opção.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

---

Insuficiente           Excelente

24. Qual a importância que atribuí às medidas de formação do IEFP na inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado trabalho? \* Selecionar apenas uma opção.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

---

Nada Importante           Muito Importante

25. Qual a periodicidade com a qual recorrem ao IEFP no sentido de promover a empregabilidade pessoas com deficiência e incapacidade através de medidas de emprego? \*Selecionar apenas uma opção.

Nunca  Semanalmente  Mensalmente  Trimestralmente   
Semestralmente  Anualmente

26. Como considera a quantidade das medidas de emprego existentes do IEFP destinadas às pessoas com deficiência e incapacidade? \* Selecionar apenas uma opção.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

---

Insuficiente           Excelente

27. Como considera a qualidade das medidas de emprego existentes do IEFP destinadas às pessoas com deficiência e incapacidade? \* Selecionar apenas uma opção.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

---

Insuficiente           Excelente

28. Qual a importância que atribuí às medidas de emprego do IEFP na inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado trabalho ? \* Selecionar apenas uma opção.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

---

Nada Importante           Muito Importante

29. Diga quais as três medidas do IEFP a que a instituição recorre mais frequentemente? \*

---

30. Entre as medidas de formação/emprego e o princípio de responsabilidade social das empresas como considera estar distribuída a importância destas na inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho? \* Selecionar apenas uma opção.

As medidas do IEFP são menos importantes comparativamente ao princípio de responsabilidade social das empresas

As medidas do IEFP são igualmente importantes comparativamente ao princípio de responsabilidade social das empresas

As medidas do IEFP são mais importantes comparativamente ao princípio de responsabilidade social das empresas

31. O IEFP criou um Fórum de Integração Profissional que funciona como um grupo de trabalho para debater novas medidas de formação para as pessoas com deficiência e incapacidade onde participam membros das diversas ONGPD's. Existe algum membro/representante da ONGPD onde se encontra que participe no Fórum de Integração Profissional do IEFP? \* Selecionar apenas uma opção.

Sim  Não

### *Perguntas gerais de opinião*

32. Concorda com a existência de quotas de contratação das pessoas com deficiência e incapacidade? Indique sim ou não, e o(s) motivo(s) que o levaram a escolher uma ou outra resposta \*

---

33. Qual o principal fator que dificulta a inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho? \* Selecionar apenas uma opção.

Baixa qualificação académica das pessoas com deficiência e incapacidade

Desinteresse dos empregadores em empregar as pessoas com deficiência e incapacidade

Inexistência de medidas públicas suficientes para promover a inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho

Existência de barreiras arquitetônicas

**34.** Qual o segundo fator principal que dificulta a inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho? \* Selecionar apenas uma opção.

Baixa qualificação acadêmica das pessoas com deficiência e incapacidade

Desinteresse dos empregadores em empregar as pessoas com deficiência e incapacidade

Inexistência de medidas públicas suficientes para promover a inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho

Existência de barreiras arquitetônicas

Outro

**35.** Caso tenha respondido Outro na resposta anterior indique qual:

---



## ANEXO C

Tabela C1 – Tabela de correlações

			Periodicidade que a ONGPD recorre ao IEFPP para promover a empregabilidade através de medidas de formação	Classificação quanto à quantidade das medidas de formação do IEFPP	Classificação quanto à qualidade das medidas de formação do IEFPP	Importância atribuída pela ONGPD às medidas de formação do IEFPP	Periodicidade que a ONGPD recorre ao IEFPP para promover a empregabilidade através de medidas de emprego	Classificação quanto à quantidade das medidas de emprego do IEFPP	Classificação quanto à qualidade das medidas de emprego do IEFPP	Importância atribuída pela ONGPD às medidas de emprego do IEFPP
Spearman's rho	Periodicidade que a ONGPD recorre ao IEFPP para promover a empregabilidade através de medidas de formação	Correlation Coefficient	1,000	-,170	-,164	-,197	,696**	-,357	-,286	-,477*
		Sig. (2-tailed)	.	,438	,456	,366	,000	,094	,186	,021
		N	23	23	23	23	23	23	23	23
	Classificação quanto à quantidade das medidas de formação do IEFPP	Correlation Coefficient	-,170	1,000	,947**	,445*	-,154	,695**	,733**	,475*
		Sig. (2-tailed)	,438	.	,000	,033	,484	,000	,000	,022
		N	23	23	23	23	23	23	23	23
	Classificação quanto à qualidade das medidas de formação do IEFPP	Correlation Coefficient	-,164	,947**	1,000	,443*	-,079	,722**	,735**	,450*
		Sig. (2-tailed)	,456	,000	.	,034	,720	,000	,000	,031
		N	23	23	23	23	23	23	23	23
	Importância atribuída pela ONGPD às medidas de formação do IEFPP	Correlation Coefficient	-,197	,445*	,443*	1,000	-,139	,609**	,708**	,768**
		Sig. (2-tailed)	,366	,033	,034	.	,528	,002	,000	,000
		N	23	23	23	23	23	23	23	23
	Periodicidade que a ONGPD recorre ao IEFPP para promover a empregabilidade através de medidas de emprego	Correlation Coefficient	,696**	-,154	-,079	-,139	1,000	-,247	-,127	-,307
		Sig. (2-tailed)	,000	,484	,720	,528	.	,256	,565	,154
		N	23	23	23	23	23	23	23	23
	Classificação quanto à quantidade das medidas de emprego do IEFPP	Correlation Coefficient	-,357	,695**	,722**	,609**	-,247	1,000	,855**	,700**
		Sig. (2-tailed)	,094	,000	,000	,002	,256	.	,000	,000
		N	23	23	23	23	23	23	23	23
Classificação quanto à qualidade das medidas de emprego do IEFPP	Correlation Coefficient	-,286	,733**	,735**	,708**	-,127	,855**	1,000	,692**	
	Sig. (2-tailed)	,186	,000	,000	,000	,565	,000	.	,000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	
Importância atribuída pela ONGPD às medidas de emprego do IEFPP	Correlation Coefficient	-,477*	,475*	,450*	,768**	-,307	,700**	,692**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,021	,022	,031	,000	,154	,000	,000	.	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	

Tabela C2 – Centróides obtidos a partir da análise de clusters efetuada

	Cluster		
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Idade da ONGPD	5	2	6
Total de profissionais contratados e voluntários	7	2	9
Classificação quanto à quantidade das medidas de formação do IEFPP dirigidas para as pessoas com deficiência e incapacidade	7	1	2
Classificação quanto à qualidade das medidas de formação do IEFPP dirigidas para as pessoas com deficiência e incapacidade	7	1	5
Importância atribuída pela ONGPD às medidas de formação do IEFPP dirigidas às pessoas com deficiência e incapacidade	10	10	2
Classificação quanto à quantidade das medidas de emprego do IEFPP dirigidas para as pessoas com deficiência e incapacidade	10	1	3
Classificação quanto à qualidade das medidas de emprego do IEFPP dirigidas para as pessoas com deficiência e incapacidade	10	4	5
Importância atribuída pela ONGPD às medidas de emprego do IEFPP dirigidas às pessoas com deficiência e incapacidade	10	7	3

## ANEXO D



### INFORMAÇÃO PESSOAL

Ivo Alexandre Abrantes Martins  
📍 Loures, 2660-208 Loures (Portugal)  
✉ ivo\_martins\_sac@hotmail.com  
🔗 <https://www.linkedin.com/in/ivomartins93/>

### EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

09/2015–Presente | Frequência de Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais  
Iscte, Lisboa (Portugal)

09/2011–06/2014 | Licenciado em Gestão de Recursos Humanos  
ISCTE, Lisboa (Portugal)

### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

04/2017–Presente | Técnico Administrativo de Processamento Salarial - Payroll  
Adecco, Lisboa (Portugal)  
Processamento salarial no software GT3;  
Classificação e lançamento de folhas de horas de diversos clientes de áreas como: hotelaria, comércio, indústria e serviços de crédito;  
Emissão de faturas e de notas de crédito para clientes (volume de faturação mensal aproximadamente 500.000€);  
Esclarecimento de dúvidas às técnicas de recrutamento e seleção, trabalhadores e clientes;  
Responder a solicitadores e finanças.

09/2016–04/2017 | Researcher  
Talent Search, Lisboa (Portugal)  
Levantamento de estruturas organizacionais;  
Recrutamento de quadros intermédios e superiores;  
Entrevistas a possíveis candidatos;  
Elaboração de relatórios de candidatos.  
Principais Industrias: FMCG, Retalho, Oil&Gas, Banca, Logística, entre outras.

10/2014–10/2015	Estágio Profissional - Processamento Salarial Fundação INATEL, Lisboa (Portugal) Processamento salarial em SAP; Inserção e classificação de ajudas de custo e trabalho suplementar; Gestão de tempos; Admissão de trabalhadores.
-----------------	---

COMPETÊNCIAS  
PESSOAIS

Língua maternal	Português
Outras Línguas	Inglês – Fluente escrito e falado
Carta de Condução	B

Conhecimentos Informáticos	GT3 - Domínio na ótica do utilizador SAP Software – Domínio na ótica do utilizador (realço a capacidade de trabalhar com entradas rápidas e extrair queries); Microsoft Office – Domínio na ótica do utilizador do Word, Excel e Powerpoint; IBM SPSS Software – Conhecimentos na ótica do utilizador; Bolet Kelio Software de Gestão de Tempos – Domínio na ótica do utilizador
----------------------------	--