



Escola de Sociologia e Políticas Públicas

## A Integração Profissional de Pessoas com Deficiência Apoiada por Medidas Políticas

Jessica Prates

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Políticas Públicas

Orientador:

Doutor José Luís Sanches Casanova, Professor Auxiliar,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2019



Escola de Sociologia e Políticas Públicas

## A Integração Profissional de Pessoas com Deficiência Apoiada por Medidas Políticas

Jessica Prates

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Políticas Públicas

Orientador:

Doutor José Luís Sanches Casanova, Professor Auxiliar,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2019

## **Resumo**

A integração das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho é um dos pontos mais importantes para a sua inclusão na sociedade. Atualmente existem medidas públicas, que pretendem apoiar a integração destas pessoas no mercado de trabalho, assim como sensibilizar as entidades empregadoras para tal.

Este estudo tem como objetivo estudar a integração das PCDI (Pessoas com Deficiência e Incapacidade) no mercado de trabalho e a eficácia das políticas públicas existentes neste processo. A investigação tem por base a análise das medidas de Emprego Apoiado, de dados estatísticos e de resultados de inquéritos online a dois grupos: a Pessoas com Deficiência e Incapacidade e a Profissionais da Área de Ciências Sociais e Humanas, Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Com base neste estudo é possível afirmar que as políticas públicas existentes e destinadas ao apoio da integração profissional das PDCI têm vindo a ser reformadas e reforçadas, mas na opinião dos inquiridos ainda não são suficientes para a efetiva integração profissional destas pessoas.

**Palavras-chave:** deficiência, emprego apoiado, integração profissional, mercado de trabalho, políticas públicas.

## **Abstract**

The integration of people with disabilities into the labor market is one of the most important points for their inclusion in society. There are currently public policies, which aim to support their integration into the labor market, as well as to make employers more aware of this.

This study aims to study the integration of PwDs (People with Disabilities) into the labor market and the effectiveness of the existing public policies in this process. The research is based on the analysis of Supported Employment measures, statistical data and online survey results for two groups: People with Disabilities, and Social and Human Sciences Professionals, Political Leaders and Defenders of People with Disabilities' Rights.

Based on this study, it is possible to state that existing public policies aimed at supporting the professional integration of PwDs have been reformed and strengthened but, in the opinion of the inquired people, are not yet sufficient for their effective professional integration.

**Keywords:** disability, supported employment, professional integration, labor market, public policies.

## Índice

GLOSSÁRIO DE SIGLAS	vi
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO DO ESTUDO	3
1.1. A Integração e a Inclusão das PCDI	5
1.2. Modelos de Intervenção na Deficiência	7
CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO	11
2.1. Estratégia de Investigação	11
2.2. Recolha de Dados	12
CAPÍTULO III – ANÁLISE DA INFORMAÇÃO RECOLHIDA	15
3.1. Estatísticas	15
3.2. Políticas Públicas para a Integração Profissional da Pessoa com Deficiência	17
3.2.1. Nível Internacional	20
3.2.2. Nível Nacional	22
3.2.3. Emprego Apoiado	25
3.3. Inquérito a Pessoas com Deficiência e Incapacidade	27
3.4. Inquérito a Profissionais da Área de Ciências Sociais e Humanas, Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das PCDI	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
BIBLIOGRAFIA	39
FONTES	41
ANEXOS	I
Anexo A. Inquérito a Pessoas com Deficiência e Incapacidade	II

Anexo B. Inquérito a Profissionais da Área de Ciências Sociais e Humanas, Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das PCDI	VIII
Anexo C. Resultados Estatísticos do Inquérito a Pessoas com Deficiência e Incapacidade	XI
Anexo D. Resultados do Inquérito a Profissionais da Área de Ciências Sociais e Humanas, Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das PCDI	XXVI

## **Índice De Figuras**

Figura 1. – A Integração e a Inclusão das PCDI

Figura 2. – Taxa de Atividade

Figura 3. – Taxa de Emprego

Figura 4. – Evolução do N° de Pessoas com Deficiência Desempregadas

Figura 5. – Tipo de Incapacidade dos Inquirido

## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

ANED – Academic Network of European Disability

BOEP – Boletim Estatístico de Emprego Público

CEI – Contrato Emprego Inserção

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade

ENDEF – Estratégia Nacional para a Deficiência

IAS – Indexante dos Apoios Sociais

ICIDH – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

INR – Instituto Nacional para a Reabilitação

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

MSSS – Ministério da Solidariedade e da Segurança Social

ODDH – Observatório da Deficiência e dos Direitos Humanos

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PAIPDI – Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência e Incapacidade

PARES – Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais

PCDI – Pessoas com Deficiência e Incapacidade

PCDM – Pessoas com Deficiência Motora

PNAI – Plano Nacional de Ação para a Inclusão

PNAPA – Plano Nacional de Promoção da Acessibilidade

PNE – Plano Nacional de Emprego

PPE – Plano Pessoal de Emprego

RSI – Rendimento Social de Inserção

EU – União Europeia

## INTRODUÇÃO

O emprego está intimamente relacionado com a autoestima, o reconhecimento social e a dignidade da pessoa humana, sendo por isso tão importante aprofundar os conhecimentos no que diz respeito aos estudos da deficiência, nomeadamente quanto às questões laborais. A integração das pessoas com deficiência e incapacidade (PCDI) no mercado de trabalho é um grande fator de inclusão social uma vez que menores taxas de participação no mercado de trabalho são uma das causas que podem levar à pobreza, tal como são indicadores de exclusão e discriminação.

Em Portugal, as medidas de apoio na integração profissional destas pessoas estão a cargo do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), trabalhando este em rede com instituições de reabilitação.

Em diversos casos as PCDI acabam por não sair de uma situação precária pois passam de uma medida de estágio para uma outra medida (contrato emprego-inserção ou emprego apoiado em mercado aberto) mas sem nunca terem um contrato unicamente com a entidade empregadora, nem realizando descontos para a segurança social, o que não permitirá assegurarem a sua reforma.

No entanto, é necessário ter presente que o acesso ao emprego não depende apenas das medidas de apoio ao emprego mas também do acesso à educação e à formação, bem como do acesso à habitação e à saúde, passando também pelos transportes e pela promoção da autonomia no desempenho de tarefas da vida quotidiana.

Nesta investigação recorreu-se a pesquisa documental, por forma a ter acesso à legislação em vigor, a estatísticas, e a inquéritos online destinados a pessoas com deficiência e incapacidade com algum tipo de experiência profissional e a profissionais da área de ciências sociais e humanas, protagonistas políticos e defensores dos direitos das PCDI.

O estudo tem por base uma metodologia mista, pois não só houve pesquisa e análise de informação bibliográfica e estatística, como foram realizados inquéritos com dois públicos-alvo.

Em termos de estrutura esta investigação inicia com um enquadramento do estudo, fazendo referência à evolução do olhar sobre a deficiência, e está dividido em dois pontos, a integração e a inclusão das PCDI, bem como os modelos de intervenção na deficiência.

O segundo capítulo é dedicado à metodologia de investigação, nomeadamente à estratégia e à técnica de recolha de dados, dando enfoque ao inquérito.

No capítulo três é apresentada a análise da informação recolhida: estatísticas, políticas públicas, internacionais e nacionais para a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. São também abordadas as medidas de emprego apoiado e os inquéritos realizados a pessoas com deficiência e incapacidade e a profissionais da área de ciências sociais e humanas, protagonistas políticos e defensores dos direitos das PCDI. Posteriormente, e por último, são apresentadas as considerações finais em jeito de conclusão.

## **CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO DO ESTUDO**

As pessoas com deficiência sempre foram excluídas, discriminadas e vítimas de repugna relativamente às suas incapacidades ou deformações por serem diferentes do considerado normal nas diferentes culturas e por isso as pessoas com deficiência sempre experienciaram a exclusão por parte da sociedade. Isto faz com que estas pessoas sofram com bastante frequência de discriminação e exclusão nas mais diversas áreas: economia, política, vida social, civil e cultural, incluindo emprego, educação e cuidados de saúde.

Tanto na cultura grega como na cultura romana existiam “leis legitimadoras da eliminação à nascença daqueles que aparentassem não poder contribuir para a força da sociedade” (Fontes, 2016:18).

Em ambas as culturas existiam práticas de infanticídio para com as crianças que nasciam com algum tipo de deficiência visível e a quem surgisse alguma incapacidade eram apresentados como “objetos de curiosidade e de ridículo (...) e nos jogos romanos, anões e cegos combatiam contra mulheres para divertimento da audiência” (Fontes, 2016:21), reforçando a ideia de que desde os tempos mais remotos as pessoas com algum tipo de deficiência eram vistas como “anormais” e por isso não tinham direito a pertencer à sociedade e muitas vezes até o direito à vida lhes era tirado.

Com a revolução industrial, dá-se a “criação de um grande número de asilos para pessoas com deficiência e conseqüentemente a institucionalização” (Fontes, 2016:27) conduzindo isto à reclusão e exclusão social das pessoas com deficiência que embora já tivessem nesta fase direito à vida, continuaram sem ter direito a pertencer a uma sociedade e sem poderem reivindicar os seus direitos, pois eram totalmente escondidos dos olhares da sociedade e postos de parte. Esta é uma realidade vivida até há pouco tempo, principalmente nos locais menos desenvolvidos, como no interior e litoral de Portugal.

A Primeira Guerra Mundial marca a área da deficiência, pois traz consigo a intenção da reabilitação, uma vez que retornam muitos soldados com as mais diversas incapacidades e há a “necessidade de oferecer uma compensação pelos seus esforços patrióticos” (Fontes, 2016:30). Dado este acontecimento emerge uma nova atitude em relação às pessoas com deficiência uma vez que o Estado reconhece a sua responsabilidade para com estas pessoas, que surge com o fim da Segunda Guerra Mundial e com o desenvolvimento do Estado-Providência.

É com isto possível perceber o consistente preconceito cultural contra as pessoas com deficiência que tem sido reproduzido ao longo da história, havendo ainda muito para

desmistificar e inovar. A primeira legislação exclusiva sobre a deficiência, em Portugal, surge com a Lei n.º 6/71, que promulgou as bases relativas à reabilitação e integração social das pessoas com deficiência, no entanto apenas dirigida a pessoas com deficiência adquirida no trabalho ou na guerra e não contemplando as pessoas que nasciam com algum tipo de deficiência.

Segundo o Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (2012:14) “só após a Constituição da República, aprovada a 2 de Abril de 1976, é que a questão da deficiência ganha relevância social, representando uma mudança ampla na conceção do papel do Estado no que respeita à proteção e ao apoio às pessoas com deficiência”.

Apenas em 1989 surge a Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei no. 9/89) – onde a deficiência é vista como individual, pois o modelo médico era o único presente e só mais tarde, com a Lei de Bases de 2004, que está neste momento vigente, reforça entre vários aspetos a importância da empregabilidade destas pessoas. Com isto, a questão da deficiência começa a ser vista de outra forma e é aceite que esta não reside apenas na pessoa mas também na sociedade, uma vez que existem diversas barreiras a impedir a plena participação destas pessoas (Hussein & Yaacob, 2010).

O conceito de deficiência tem sofrido diversas alterações e formas de interpretação ao longo do tempo e por isso não é possível chegar a uma só definição. Autores como Barnes, Mercer e Shakespeare (1999) fazem também referência à forma como a deficiência tem sido encarada pela sociedade. Estes reconhecem que a deficiência teve primeiramente uma visão como sendo um problema individual de cada um, mas ao longo dos últimos anos afirmam que esta visão foi alterada sendo agora tida em conta a relação entre a pessoa e o meio: o problema não está só nas capacidades e incapacidades, mas nas oportunidades ou barreiras que se geram no meio.

Podemos assim dizer que o conceito de deficiência está em evolução, no entanto e embora não forneça uma definição precisa, o Art. 1 da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência proclama que as pessoas com deficiência incluem “(...) aqueles que têm incapacidades duradouras ao nível físico, mental, intelectual ou deficiências sensoriais que, em interação com várias barreiras, podem dificultar a sua participação efetiva na sociedade em igualdade de oportunidades com os demais”.

A Encyclopedia of Disability and Rehabilitation (1995) define deficiência como “a condição que incapacita ou impõe restrições à capacidade da pessoa funcionar aos níveis normais (ou esperados) de atividade mental ou física”.

Já a Organização Mundial de Saúde diz que “a incapacidade corresponde a qualquer redução ou falta (resultante de uma deficiência) de capacidades para exercer uma atividade (...) dentro dos limites considerados normais para o ser humano”, sendo que a ideia de “normalidade” é por vários autores defendida de que é socialmente construída.

A deficiência é, segundo Fontes (2009), uma construção social e as ciências sociais, vêm na sua definição uma forma de opressão social, reduzida às falhas e incapacidades do corpo.

Autores como Barnes e Mercer (2010:11) defendem que deve ser afastada a teoria de que são as condições físicas a condicionar o posicionamento dos deficientes na sociedade.

### **1.1. A Integração e a Inclusão das PCDI**

O conceito de integração é, segundo Pires (2012:55) o “conjunto de processos de constituição de uma sociedade a partir da combinação das suas componentes” e onde integrar significa “tornar inteiro”, mas para tal é necessário que um determinado meio esteja capacitado para as necessidades da pessoa com deficiência.

Só quando as PCDI são vistas e aceites como iguais é que este processo pode acontecer. Para tal as políticas públicas devem estimular a abertura do mercado de trabalho para estas pessoas assim como a sua permanência neste.

Tal como Pires (2012:73) afirma, a desintegração é “a separação entre as partes que compõem um qualquer todo social”, e aqui, quando as condições de trabalho não são adequadas a todos os profissionais, é esse processo que se dá. Se as condições de trabalho não forem adequadas às PCDI, estas não vão conseguir exercer as suas funções como os demais e logo aí irá existir uma separação.

O conceito da inclusão é visto como o processo da sociedade se adaptar para posteriormente incluir (Sasaki, 1997), sendo isso um processo longo e demorado, onde é necessário dar-se uma metamorfose na maneira como a sociedade em geral vê um determinado problema. Segundo Simonelli e Camarotto (2011:13), tendo por base Sasaki (1999), é possível identificar quatro fases para que seja compreendida a relação das PCDI e o mercado trabalho: 1) exclusão – visão de que as pessoas com deficiências não tinham competências para qualquer tipo de trabalho; 2) segregação – nesta fase as pessoas com deficiências ficam segregadas em instituições onde trabalhavam com remuneração baixa e sem vínculo contratual; 3) integração – as pessoas com deficiências já conseguem ter um vínculo profissional mas o meio não se adapta, quando necessário, às suas necessidades preventivas

das suas incapacidades; 4) inclusão – o contexto deve-se adaptar às necessidades das pessoas com deficiências.

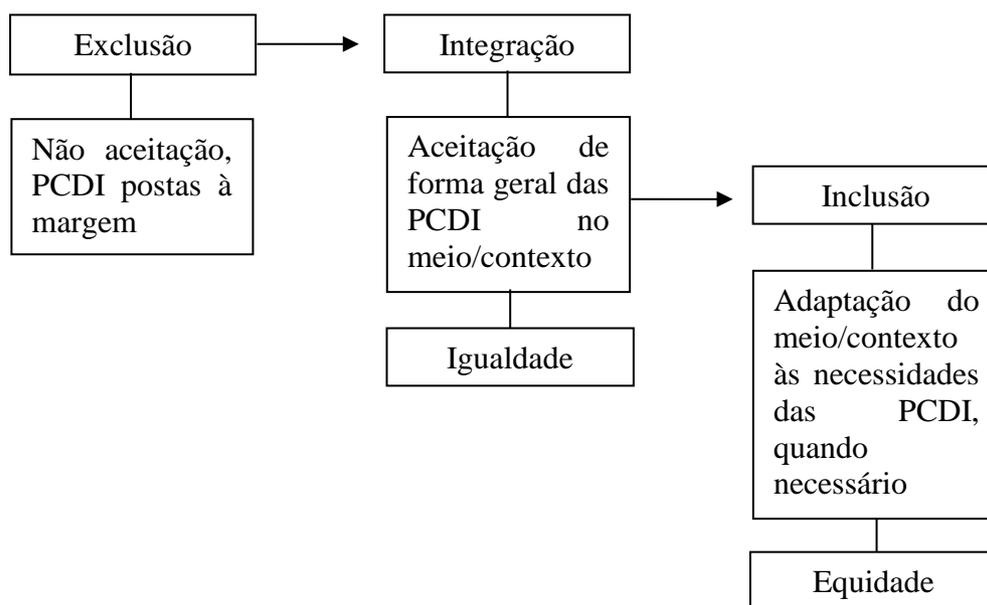
Um estudo que teve por base o Modelo de Inclusão baseado na atividade e desenvolvido no Brasil (Simonelli et al., 2008 e 2009) demonstrou que se o contexto não for adequado às necessidades da pessoa com deficiência, não será possível a sua real integração e conseqüente inclusão social. Este estudo mostrou ainda que não é a qualificação profissional a principal barreira, mas sim a não adaptação do meio, existindo falta de conhecimento quando estas pessoas são colocadas num trabalho e por isso a médio/longo prazo não conseguem lá permanecer devido ao contexto, ao ambiente e à acessibilidade.

Segundo Fromm (1962) o “trabalho é parte essencial do ser humano”, sendo este “o resultado do processo histórico que vivencia e possui um potencial próprio que muda ao longo da história”. Esta mudança ocorre também pelo contexto e experiências profissionais, pois o trabalho tem na vida das pessoas um papel mediador. Este mesmo autor diz-nos ainda que “o trabalho é uma forma do ser humano expressar as suas faculdades (...) num processo de auto desenvolvimento que o conduzirá a uma identidade própria”.

Para as pessoas com deficiência e incapacidade, o trabalho tende a fortalecer o seu lugar na sociedade, resultando isso num aumento de autoestima para enfrentarem as barreiras sociais existentes. O emprego das pessoas com deficiência e incapacidade é um direito reconhecido na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho, na Declaração dos Direitos Humanos e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU.

Numa monitorização realizada pela ODDH (2014:22) sobre os Direitos Humanos das Pessoas com Deficiências em Portugal pode ler-se que “as situações reportadas revelam que as pessoas com deficiência são frequentemente desvalorizadas e rejeitadas no mercado de trabalho e na progressão da carreira, e não veem reconhecidas as suas competências”.

Para uma melhor compreensão, veja-se a figura 1., onde é perceptível que na integração dá-se a aceitação das pessoas com deficiência, nomeadamente enquanto pessoas aptas e com capacidade para desempenharem funções profissionais, remetendo para a igualdade. Sendo um fator fundamental para a posterior inclusão social destas pessoas, alguns locais de trabalho devem ser adaptados às suas necessidades, quando as houver, remetendo isto para a equidade.



**Figura 1** – A integração e a inclusão das PCDI

## 1.2. Modelos de Intervenção na Deficiência

Para uma melhor compreensão do tema em investigação, é necessário ter presente os diferentes modelos de intervenção na deficiência, isto é, as diferentes formas de olhar a problemática. A importância dos modelos da deficiência está no entendimento que é feito sobre a problemática em si e por isso é importante compreender a deficiência de uma forma contextualizada, uma vez que ao longo da história existiram diversas definições e perspectivas e os modelos aqui apresentados surgem tendo em conta os diferentes momentos e contextos.

Houve uma “predominância de perspectivas fatalistas da deficiência, penetradas por visões mágico-religiosas que associavam a deficiência ao pecado, aos seres malignos e a uma forma de punição por parte dos deuses” (Fontes, 2016:32-33), e estas visões só foram sendo afastadas pelo desenvolvimento da ciência moderna e pelo ativismo por parte do movimento das pessoas com deficiência.

Existem três modelos a serem considerados: o modelo médico, o modelo social e o modelo biopsicossocial, mas nestes modelos, nem sempre os conceitos de integração e inclusão são considerados.

Quanto ao *Modelo Médico da Deficiência*, “o desenvolvimento da medicina moderna (...) vem inserir mudanças no conhecimento social da saúde e da doença (...) assim como na forma como a sociedade lida com cada uma delas” (Fontes, 2016:33), assistindo-se ainda ao

desenvolvimento de um diagnóstico médico que tem a “cura” como principal objetivo (Giddens, 1993). Isto levou a que os médicos ganhassem poder para determinar o que são pessoas normais, anormais, sãs, loucas, saudáveis e doentes (Barnes e Mercer, 2010) conduzindo isso à institucionalização e à segregação das pessoas com deficiência para espaços médicos com o intuito da reabilitação (Fontes, 2016:34).

Este modelo é também conhecido como individual face à deficiência pois de acordo com este, as “barreiras e limitações enfrentadas pelas pessoas com deficiência derivam diretamente das suas incapacidades reais” (Fontes, 2016:34), sendo a única hipótese das pessoas com deficiência adaptarem-se a uma sociedade que não está preparada para as incluir.

É ainda de referir que este modelo “mantém a relação causal entre deficiência, incapacidade e handicap, ignorando o impacto de fatores sociais na incapacidade, ou seja, coloca as pessoas com deficiência em situação de dependência” (Hughes, 2001 in Fontes, 2016:35), sendo por isso um modelo muito contestado por diversos autores, tendo vindo aos poucos a ser abandonado, uma vez que não tem em conta os fatores sociais, defendendo que a deficiência é individual e reside no corpo de cada indivíduo.

Em 1983, a Convenção 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, da OIT, considerava deficientes para o trabalho todas as pessoas que não tivessem possibilidade de obter e conservar um emprego adequado e de nele progredir. Esta norma internacional defende claramente o modelo médico, uma vez que não coloca a hipótese de adaptação do contexto profissional para que todos consigam ter igualdade de oportunidades.

Embora este seja o modelo primordial na intervenção da deficiência, há vários anos que se observa o reforço da passagem de um modelo médico para um modelo social para que as PCDI sejam vistas como um todo.

No *Modelo Social da Deficiência*, existe uma “perspetiva centrada nos aspetos organizacionais da sociedade” (Fontes, 2016:36) e foi basicamente proposto pelas pessoas com deficiência descontentes com o impacto da abordagem médica e desejosas de ver os seus direitos reconhecidos.

Este modelo defende que “não é a deficiência que impede as pessoas de participar na vida em sociedade, mas sim a forma como a deficiência é socialmente construída” (Fontes, 2016:36), ou seja, são as diversas barreiras existentes que fazem com que as pessoas com deficiência experimentem a exclusão social e não as suas incapacidades.

As bases para a criação deste modelo são lançadas pela União dos Incapacitados Físicos Contra a Segregação, havendo uma distinção entre incapacidade, que remete para aspetos biológicos e médicos de cada um, e deficiência, que se refere ao fenómeno socialmente produzido de exclusão social e de opressão das pessoas com deficiência na sociedade (Fontes, 2016:37).

Mike Oliver (in Fontes, 2016:37) um dos grandes teóricos do modelo acrescenta ainda que “a deficiência não tem nada a ver com o corpo, mas tudo a ver com a sociedade”, ou seja, o modelo sugere que a deficiência não é criada pela incapacidade, como o modelo médico sugere, mas pela sociedade (Fontes, 2016:38). Este modelo tem sido ainda responsável pelo lançamento de um novo campo de investigação – os Estudos da Deficiência – embora ainda por explorar em Portugal.

Também Araújo (2001:119-120) dá a sua contribuição sobre este modelo evocando desde logo Foucault na “des-medicalização” da deficiência e afirmando que é consensual a rejeição do modelo médico e individualista pois é necessário ter em conta as necessidades específicas de cada pessoa na sua diversidade para que a problemática em causa se liberte da carga semântica negativa que tem.

O *Modelo Biopsicossocial da Deficiência*, também conhecido como relacional, surge da necessidade de unir o modelo médico e o modelo social anteriormente enunciados. Este modelo identifica-se com a “Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (ICIDH-2 ou CIF) aprovada pela Organização Mundial de Saúde (...) existindo nesta classificação o reconhecimento da dimensão social da deficiência” (Fontes, 2016:39).

Tendo por base a CIF, existe neste modelo uma proposta de definição da “noção de deficiência com base em três dimensões estruturantes: incapacidade (funcionamento e estrutura corporal), limitações da atividade e restrições da participação” (Fontes, 2016:39-40). De referir que um atestado de incapacidade multiusos que confere um determinado grau de incapacidade, utilizado como condição de recurso para obtenção de algumas prestações sociais, é realizado por médicos tendo em conta a CIF.

Sintetizando, o modelo médico dá enfoque ao indivíduo e às suas incapacidades, o modelo social dá ênfase às barreiras que as PCDI enfrentam no seu dia a dia e o modelo biopsicossocial, ou modelo relacional, tem em consideração os aspetos médicos, psicológicos e sociais, colocando a pessoa em relação com o meio. Assim, devemos ter presente que a forma como olhamos a deficiência é fundamental na definição dos problemas e soluções encontradas e os diferentes modelos significam diferentes soluções, logo, diferentes formas de resolução de um mesmo problema.



## CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

No sentido de evidenciar a integração nas políticas públicas, pretendeu-se observar causalidades entre a integração profissional das pessoas com deficiência e incapacidade e as políticas públicas. Nomeadamente as medidas políticas existentes para a integração no mercado de trabalho.

Para tal, a pergunta de partida é: Contribuem as políticas públicas, em Portugal, para uma integração profissional efetiva das pessoas com deficiência e incapacidade?

Assim, o que esta investigação pretendeu testar é se as políticas públicas em Portugal, direcionadas para a integração profissional das pessoas com deficiência e incapacidade, contribuem para uma integração profissional efetiva ou apenas para experiências de trabalho, proveniente por exemplo de estágios.

### **2.1. Estratégia de Investigação**

Para responder à pergunta de partida foi necessário ter em conta pesquisa bibliográfica e ter previamente presente o que é considerada nesta investigação a integração profissional efetiva e o que é apenas uma experiência de trabalho, uma vez que são dois conceitos operativos diferentes, onde acaba a experiência e começa a real integração profissional. É então considerada uma integração profissional efetiva uma situação em que a pessoa se encontra a trabalhar com algum tipo de contrato com a entidade empregadora e a realizar descontos para a Segurança Social. Trata-se apenas de uma experiência profissional, na situação em que uma pessoa apenas teve um ou mais experimentos de trabalho momentâneo, proveniente, por exemplo, de uma medida de estágio inserção.

Ao nível da metodologia foram realizados inquéritos com dois públicos alvo diferentes e posteriormente analisados com o propósito de testar se as políticas públicas contribuem ou não para uma integração profissional efetiva das pessoas com deficiência e incapacidade. Para isso foi tido também em consideração uma análise da legislação mais atual que tem como finalidade a integração profissional das pessoas com deficiência, tendo em conta a história da legislação correspondente a esta área. Também foram consideradas algumas estatísticas existentes quanto às PCDI e ao mercado de trabalho.

Tendo em conta a natureza desta investigação, que se traduz numa metodologia de carácter misto é necessário revelar algumas limitações sobretudo no que diz respeito aos testemunhos dos inquiridos. Trata-se essencialmente de um estudo exploratório.

## **2.2. Recolha de Dados**

A recolha de dados contemplou, portanto, estatísticas, legislação e a realização de inquiridos. No que diz respeito a estatísticas a investigação teve por base dados presentes nos últimos dois relatórios do ODDH – Observatório da Deficiência e Direitos Humanos, correspondentes a 2017 e 2018.

Ao nível da legislação, no que respeita a medidas políticas, foi tido em conta o Emprego Apoiado, nomeadamente as seguintes modalidades de apoio: estágios de inserção, contrato emprego-inserção e emprego apoiado em mercado aberto. Estas são medidas atuais que têm como objetivo a integração de PCDI no mercado de trabalho.

Deste modo, realizou-se uma análise tanto de dados objetivos, como de representações sociais. Sendo uma pessoa representante de um partido X ou diretor de uma organização de defesa dos direitos das PCDI, expressará representações associadas a essas posições. Neste caso, não se trata de uma visão objetiva sobre a realidade mas sim representações sobre determinados temas em investigação.

O inquirido teve como objetivo recolher o testemunho, ou seja, as representações sociais de dois grupos privilegiados: Pessoas com Deficiência e Incapacidade e Profissionais da Área de Ciências Sociais e Humanas, Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das Pessoas com Deficiências. Foram elaborados dois inquiridos diferentes para os distintos grupos e estes foram colocado online, com recurso a formulários do Google, para que fosse possível chegar ao maior número de pessoas em todo o território nacional. Para isso foi realizada uma pesquisa e elaborada uma lista com mais de 100 endereços de email de instituições para que pudessem responder e reencaminhar para PCDI que acompanhassem ou já tivessem acompanhado. Foram também enviados inquiridos para todos os partidos políticos com assento parlamentar e a diversos peritos/investigadores portugueses com material produzido sobre a deficiência e a integração no mercado de trabalho.

No inquirido às Pessoas com Deficiência e Incapacidade (Anexo A) o que se pretendeu explorar foi a sua integração no mercado de trabalho, nomeadamente se tinha havido apoio de alguma medida política e qual a sua opinião quanto às políticas públicas na área da integração profissional, bem como sobre a relação do Estado para com as PCDI. Foi também explorada

a situação profissional dos inquiridos. Logo à partida surgiu a dificuldade de não haver a possibilidade de realizar um inquérito a pessoas com deficiência visual, pelo que o mesmo não terá o mesmo peso representativo. Este inquérito foi feito de forma anónima.

No inquérito aos Profissionais da Área de Ciências Sociais e Humanas, Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das Pessoas com Deficiências (Anexo B) pretendeu-se explorar os diferentes testemunhos possíveis, pois embora seja um grupo privilegiado dentro da área, os testemunhos serão diferentes consoante o cargo, organização e partido político. Para além de uma fase inicial de caracterização, o inquérito contou com 6 questões de resposta aberta.

O período de resposta decorreu entre os dias 2 de junho e 28 de agosto de 2019, resultado na obtenção de 31 respostas válidas e 2 consideradas incompletas. A análise do conteúdo foi feita com recurso ao Nvivo versão 12.



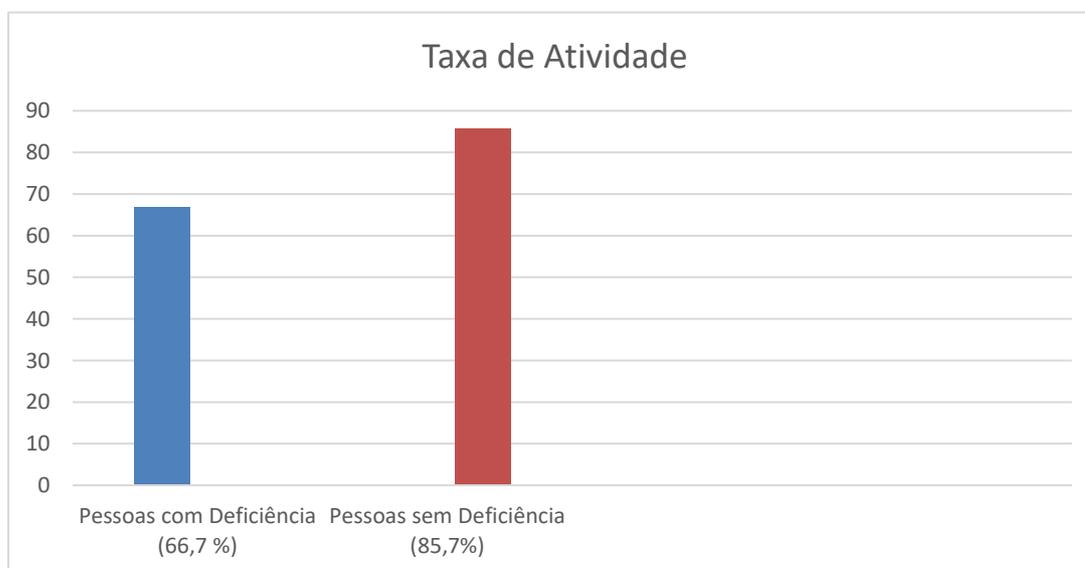
## CAPÍTULO III – ANÁLISE DA INFORMAÇÃO RECOLHIDA

### 3.1. Estatísticas

No que respeita a estatísticas na área da deficiência, existe uma grande escassez e é algo pelo qual diversos movimentos têm lutado uma vez que é necessário conhecer bem a população existente com deficiência e incapacidade para posteriormente se intervir. Este é um problema identificado e reconhecido por diversas entidades pelo que nos últimos anos têm existido estatísticas mais abrangentes nesta área.

As estatísticas aqui apresentadas são direcionadas ao nível de emprego das PCDI e posto isso o presente estudo teve por base algumas estatísticas apresentadas em dois relatórios do ODDH: “Pessoas com Deficiência em Portugal, Indicadores de Direitos Humanos, (2017)” e “Pessoas com Deficiência em Portugal, Indicadores de Direitos Humanos (2018)”. Estas foram as estatísticas consideradas uma vez que o Observatório da Deficiência e dos Direitos Humanos tem produzido conteúdos sustentados e bastante importantes nesta área, fazendo com que se olhe para as diversas problemáticas dentro da área. As estatísticas apresentadas têm como fonte originaria a Academic Network of European Disability Experts (ANED), o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e o Boletim Estatístico do Emprego Público (BOEP).

Um dos dados logo à partida a considerar é que a taxa de atividade das pessoas com deficiência em Portugal (cf. Figura 2) “continua a ser bastante inferior à das pessoas sem deficiência (66,7% e 85,7%, respetivamente)” (ODDH, 2018:26).

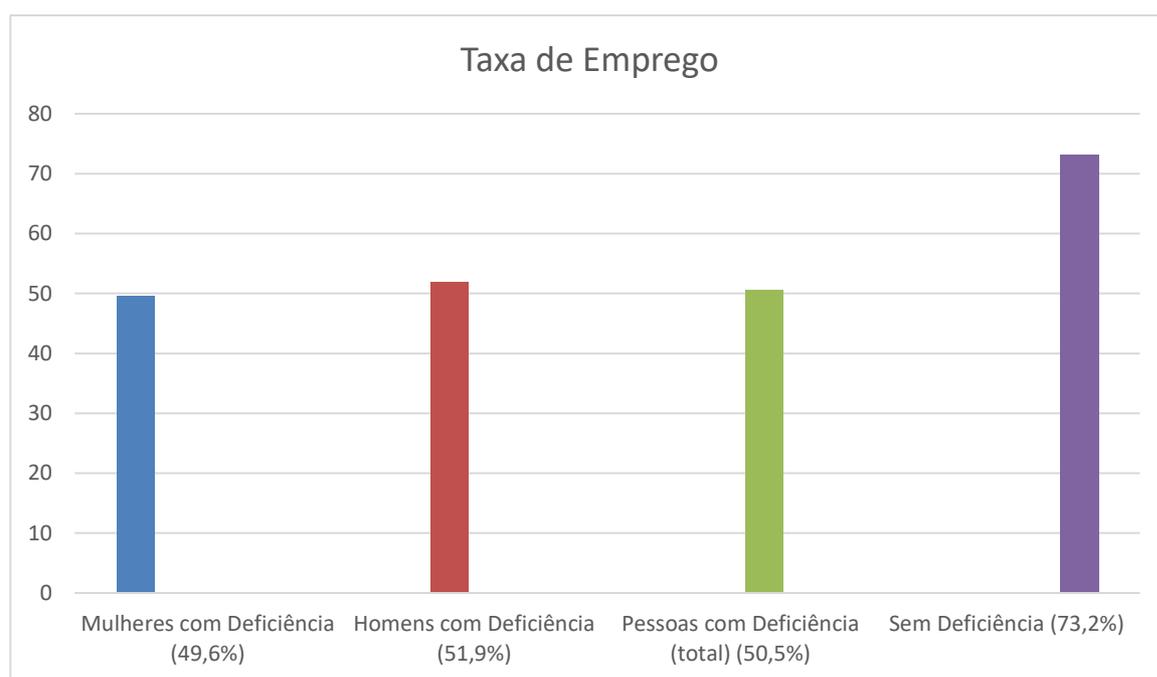


**Figura 2** - Taxa de atividade (população ativa), por deficiência, em Portugal, 2016(20-64 anos), adaptado de EU-SILC UDB 2016 (Inquérito Europeu às Condições de Vida e Rendimento) in ODDH (2018)

Isto remete para questões importantes não só ao nível do emprego mas também ao nível dos acessos, como por exemplo à educação, que são concedidos às pessoas com deficiência.

Quanto menores forem as barreiras existentes para estas pessoas, mais condições terão para verem os seus direitos garantidos, que levará a uma maior integração e conseqüentemente a uma taxa de atividade mais elevada. Esta figura está também relacionada com a figura 3, onde é possível observar a discrepância existente entre pessoas com e sem deficiência.

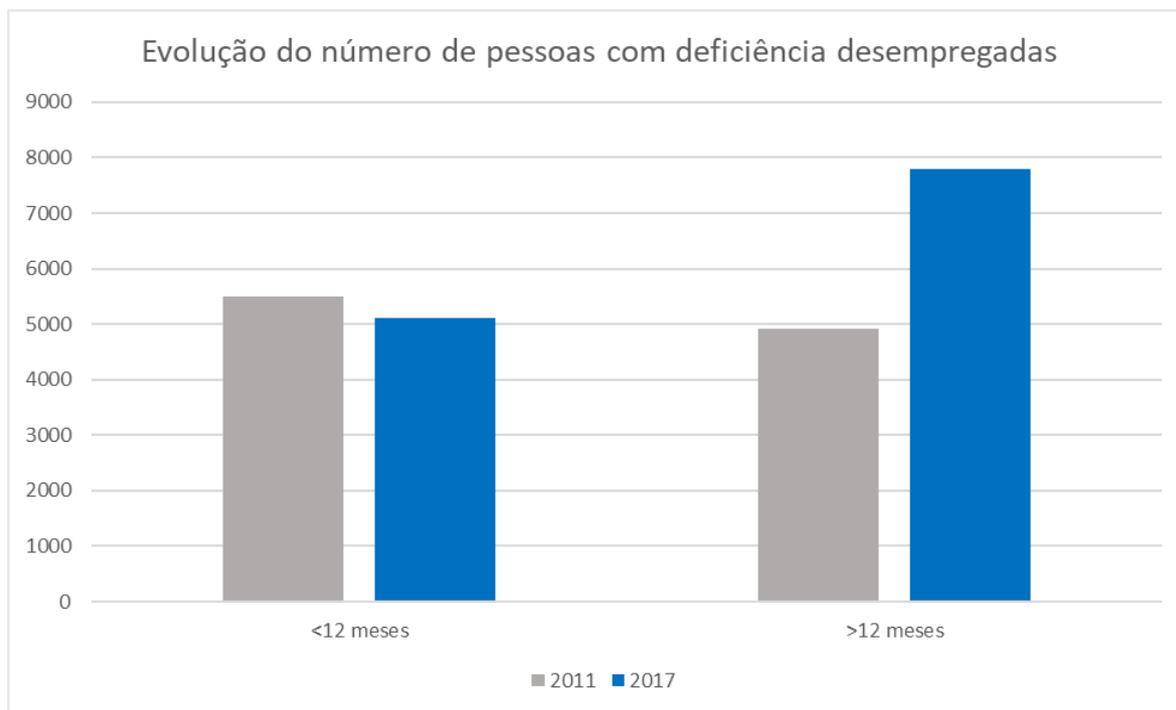
Também a considerar são os dados da taxa de emprego, por sexo e em Portugal (cf. Figura 3). Para tal, recorreu-se a dados de 2016 e correspondendo a uma faixa etária entre os 20 e os 64 anos. Na figura abaixo é possível observar que “apenas 50,5% das pessoas com deficiência estão empregadas” (ODDH, 2018:27) e são as mulheres com deficiência que têm uma menor taxa de emprego.



**Figura 3** - Taxa de emprego, por sexo, em Portugal, 2016 (20-64 anos), adaptado de EU-SILC UDB 2016 (Inquérito Europeu às Condições de Vida e Rendimento) in ODDH (2018)

A taxa de desemprego das pessoas com deficiência, em 2016, em Portugal, encontrava-se nos 24,2% (ODDH, 2018:28). Contrapondo com uma taxa de desemprego de 14,6% das pessoas sem deficiência. Relativamente ao desemprego registado pelo IEFP (2018), verifica-se que entre 2011 e 2017 houve um “agravamento acentuado do desemprego registado de pessoas com deficiência” (ODDH, 2018:29) e registou-se ainda um aumento de inscrições nos Centro de Emprego. Em 2017, 13,2% do total de pessoas registadas com deficiência, eram jovens com menos de 25 anos e 86,8% adultos com mais de 25 anos. Segundo a mesma fonte, in ODDH (2018:31), verificou-se ainda que em 2017, “81,6% das pessoas com deficiência

registadas pelo IEFP procuravam um novo emprego e apenas 18,4% procuravam o primeiro emprego”. Também em 2017 e tendo em conta a mesma fonte, “60,4% das pessoas com deficiência inscritas no IEFP encontravam-se numa situação de desemprego de longa duração” superior a 12 meses e “39,6% em situação de desemprego de curta duração”, inferior a 12 meses. Verificando-se ainda que, entre 2011 e 2017, o desemprego de curta duração tem tido uma ligeira tendência de redução (-7%), enquanto o desemprego de longa duração tem vindo a agravar-se (+58%).



**Figura 4** - Evolução do número de pessoas com deficiência desempregadas registadas pelo IEFP, por tipo de desemprego, 2011 e 2017 (Portugal continental), adaptado de IEFP (2018a). Dados sobre emprego e formação profissional de pessoas com deficiência [2011-2017], In ODDH (2018)

Com estes dados apresentados é possível ter uma ideia das principais tendências relativas às pessoas com deficiência e incapacidade, em Portugal, relativamente à sua integração profissional.

### 3.2. Políticas Públicas para a Integração Profissional da Pessoa com Deficiência

Tendo em conta uma análise das políticas destinadas às pessoas com deficiência em Portugal após 1974, é possível perceber que estas são resultado da “combinação de três fatores principais: contexto social fortemente católico, situação económica do Estado português e o papel preponderante da família na provisão social” (Fontes, 2016:71). Com isto, o Estado português manteve-se afastado durante muito tempo da área da deficiência.

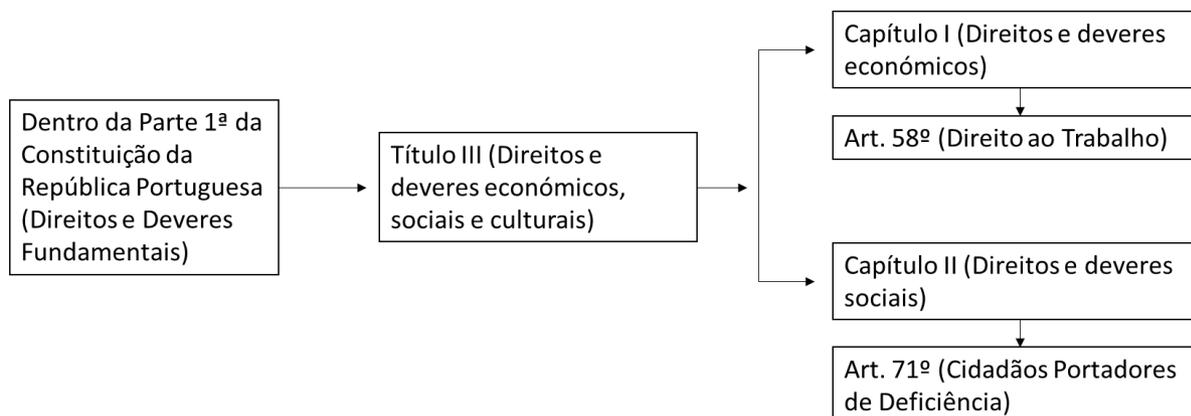
Na história portuguesa, Araújo (2001:41), diz-nos que a “Lei Fundamental de 1976 foi o primeiro texto constitucional a conter uma disposição específica” sobre pessoas com deficiência.

No dia Internacional da Pessoa com Deficiência, em 2014, foi confirmado que nos últimos anos, “a União Europeia tem vindo a desenvolver um conjunto de políticas no sentido de promover a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos europeus, reconhecendo que as pessoas com deficiência estão mais expostas a situações de pobreza, têm menos oportunidades não só no mercado de trabalho mas também no acesso a serviços básicos”. Face a isto, a “Comissão Europeia tem procurado desenvolver medidas que permitam a diminuição destas disparidades, baseada na ideia de que a evolução é crucial para a construção de um ambiente social mais justo” (INR, 2014).

Em Portugal, embora a preocupação com esta população tenha vindo a crescer gradualmente nas últimas décadas, “as prestações sociais da deficiência não têm acompanhado a evolução de paradigmas no reconhecimento e efetivação dos direitos das pessoas com deficiência ou incapacidade” (GSEIPD, 2017:2), muito também devido à maneira como a deficiência tem sido vista, sendo o modelo médico o mais utilizado.

A ligação com a pobreza e a exclusão social entre as PCDI é bastante vincada, uma vez que a deficiência acarreta consigo diferentes custos, sendo que o custo de vida suplementar para os agregados familiares com pessoas deficientes encontra-se entre os 5100 euros e os 26300 euros por ano (Portugal et al., 2010); ao analisar o principal meio de vida desta população é possível confirmar uma grande dependência relativamente às prestações sociais provenientes do Estado, sendo estes apoios financeiros que visam “compensar o acréscimo de despesas e eventual redução de rendimentos do beneficiário ou do seu agregado familiar devido à situação de deficiência” (DGSS/DGIA in ODDH, 2017:47).

Deve ainda ter-se presente uma breve caracterização jurídico-legal, pois ao analisarmos a Constituição da República Portuguesa podemos encontrar referencias diretas aos direitos das pessoas com deficiência:



De realçar o n.º 2 do art. 71º da Constituição da República Portuguesa: “o Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência (...)”. Isto remete nomeadamente para a Lei de Bases de 2004 enunciada anteriormente e por consequência para o Decreto-Lei 290/2009, sendo a sua última alteração efetuada com o Decreto-Lei 108/2015.

Também no Código do Trabalho é possível verificar que existe uma Subsecção destinada aos trabalhadores com deficiências ou doenças crónicas:



O n.º 1 deste artigo diz-nos que “o trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho (...)” e o n.º 2 do mesmo artigo refere que “o Estado deve estimular e apoiar a ação do empregador na contratação de trabalhador com deficiência ou doença crónica e na sua readaptação profissional”.

Ora tal como explanado na Constituição da República Portuguesa, também aqui nos deparamos com a mesma linha no sentido de consagrar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência e incapacidade bem como o importante papel do Estado nesta matéria.

### **3.2.1. Nível Internacional**

Ao nível do quadro legislativo internacional, existem organizações que têm tido um papel muito importante no que diz respeito aos direitos das PCDI, bem como à sua integração no mercado de trabalho. São de destacar a Organização das Nações Unidas e a Comunidade Europeia, o Conselho da Europa e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Estas, desde o fim do século XX que têm vindo a desenvolver estudos, recomendações e programas que visem a integração destas pessoas no mercado de trabalho.

Um dos marcos mais recentes e de importância a ter em conta é a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, realizada a 13 de Dezembro de 2006 e ratificada por Portugal em 2009. Constitui assim um marco histórico na área da deficiência uma vez que se trata de algo com relevância a nível internacional no sentido de garantir e promover os direitos das pessoas com deficiência.

Nos termos desta Convenção “as pessoas com deficiência são todas aquelas com incapacidades prolongadas de natureza física, mental, intelectual ou sensorial” e o objetivo desta passa por “promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, assim como promover o respeito pela sua dignidade” (Convenção in INR, 2014), vinculando os Estados a proteger e a salvaguardar os direitos humanos e as liberdades fundamentais das pessoas com deficiência.

A Convenção resulta do consenso da comunidade internacional (Governos, ONG’s e cidadãos) sobre a necessidade das pessoas com deficiência verem os seus direitos garantidos bem como da necessidade de reforçar, através de políticas, a proibição da discriminação destas pessoas. Em Portugal foi implementada em 2006 a Lei Anti-discriminação das Pessoas com Deficiência, no entanto os relatos de discriminação sobre estas pessoas continuam a existir.

A Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, surge depois de ratificada a Convenção anteriormente mencionada e configura um quadro de ação a nível europeu com vista a dar resposta às diversas situações sentidas pela população com deficiência, pois “a plena participação das pessoas com deficiência na economia e na sociedade é vital para que a

estratégia da UE «Europa 2020» consiga gerar um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo” (Comissão Europeia, 2010:12).

É referenciado pela Comissão Europeia (2010:3) que cerca de 80 milhões de pessoas veem-se frequentemente “impedidas de participar plenamente na sociedade devido a barreiras físicas e comportamentais (...) pelo que a taxa de pobreza das pessoas com deficiência (...) é em parte devido a limitações no acesso ao emprego”.

Esta Estratégia toca ainda num ponto importante: a relação que existe entre a deficiência e a velhice, afirmando que “mais de um terço das pessoas com idade superior a 75 anos tem deficiência mais ou menos limitativa (...) sendo que estes números deveram aumentar devido ao envelhecimento da população” (Comissão Europeia, 2010:3). Ou seja, realça a correlação entre o envelhecimento e a deficiência, que estará cada vez mais presente principalmente em forma de incapacidade ou demência, proveniente do avançar da idade.

Assim, o objetivo principal desta Estratégia é remover as diversas barreiras que os cidadãos deficientes enfrentam no dia-a-dia, sendo para isso necessário “capacitar as pessoas com deficiência para que possam usufruir de todos os seus direitos e beneficiar da sua participação na sociedade” (Comissão Europeia, 2010:4).

Inspirando-se noutros documentos importantes como a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o Plano de Ação a favor das Pessoas Deficientes (2003-2010), a Comissão Europeia (2010:4) definiu oito áreas prioritárias:

- Acessibilidade – criar condições para um melhor acesso a bem e serviços
- Participação – assegurar que todos os cidadãos com deficiência podem gozar de todos os benefícios inerentes ao facto de serem cidadãos europeus
- Igualdade – combater a discriminação por motivo de deficiência
- Oportunidades de emprego – capacitar e promover a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho
- Educação – promover um sistema de educação inclusivo
- Proteção social – garantir a existência de condições de vida dignas
- Saúde – garantir o igual acesso aos cuidados de saúde
- Ação externa – promover os direitos das pessoas com deficiência tanto em planos europeus como internacionais

Com isto, denota-se que existe uma grande vontade a nível internacional para melhorar as condições de vida das PCDI e a sua qualidade de vida, que só pode ser garantida se os seus direitos estiverem assegurados como os de qualquer outro cidadão. Tem-se assistido a um olhar atento sobre as políticas que existem e tem sido feita alguma pressão para que as diretrizes não só europeias, mas também internacionais, sejam acatadas pelos vários países, refletindo-se isso nos quadros legislativos nacionais.

### **3.2.2. Nível Nacional**

No quadro nacional importa ter presente que a primeira legislação sobre a deficiência apenas adveio em 1971 com a Lei n.º 6/71, de 8 de novembro, que veio decretar as bases relativas à reabilitação e integração social de pessoas com deficiência. Anteriormente a esta Lei, nenhuma outra em Portugal era exclusiva sobre a deficiência, sendo o período antecessor à revolução de Abril assinalado pela falta de políticas nesta área, exceto aquando de deficiência adquirida na guerra ou no trabalho, pois só nesses casos o Estado se sentia no dever de auxiliar essas pessoas e quem nascesse com alguma deficiência ou incapacidade era um problema da família.

A questão da deficiência só vem a ganhar relevância e um olhar do Estado após a Constituição da República aprovada em abril de 1976, nomeadamente com o artigo 71º “Cidadãos Portadores de Deficiência”. Em 1989, com a Lei n.º 9/89, surge a Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência que “visa promover e garantir o exercício dos direitos que a Constituição da República Portuguesa consagra nos domínios da prevenção da deficiência, do tratamento, da reabilitação e da equiparação de oportunidades da pessoa com deficiência” (Artigo 1.º).

Em 2004 surge a Lei de Bases n.º 38/2004, atualmente vigente, e que vem, segundo o MSSS (2012:15), alterar de forma significativa o padrão das políticas para as pessoas com deficiências e incapacidades em Portugal, aproximando o discurso legislativo português das normas internacionais. Tendo em conta o artigo 3.º desta Lei, constituem objetivos a “a realização de uma política global, integrada e transversal de prevenção, habilitação e participação da pessoa com deficiência”. Esta Lei vem desta forma reforçar a importância do emprego e do trabalho na inclusão social das PCDI.

Em 2006 foi criado o PAIPDI (Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade) - “pretendendo levar a prática uma nova geração de políticas que promovam a inclusão social das pessoas com deficiência ou incapacidade”. Este Plano define cinco

objetivos: 1) promoção dos direitos humanos; 2) integração das questões da deficiência e da incapacidade nas políticas sectoriais; 3) acessibilidade a serviços, equipamentos e produtos; 4) qualificação, formação e emprego das pessoas com deficiências ou incapacidade; 5) qualificação dos recursos humanos/formação dos profissionais e conhecimento estratégico (MSSS, 2012:16-17).

A implementação do PAIPDI veio contribuir ainda para a definição do Plano Nacional de Promoção da Acessibilidade (PNAPA), do Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI), do Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES) e do Plano Nacional de Emprego (PNE).

No seguimento do PAIPDI é ratificada por Portugal, em 2009, a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, e surge em 2010 a Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013. A ENDEF pretende dar continuidade ao investimento intersectorial a que o PAIPDI deu início, tendo para isso definido cinco eixos estratégicos: n.º1) Deficiência e multidiscriminação; n.º2) Justiça e exercício de direitos; n.º3) Autonomia e qualidade de vida; n.º4) Acessibilidades e design para todos; n.º5) Modernização administrativa e sistemas de informação.

Com isto é de salientar que atualmente Portugal está sem qualquer Estratégia Nacional para a Deficiência, algo que os movimentos das pessoas com deficiência muito têm vindo a reivindicar. No entanto, depois da ratificação de Portugal em 2009 da Convenção anteriormente mencionada, a área da deficiência começou a ter maior notoriedade nos Programas dos Governos, mas foi no Programa do XXI Governo Constitucional que se começam a ver implementadas novas políticas dedicadas às PCDI, onde se revela uma compreensão da deficiência também ao nível social, incluindo a criação de uma área governativa dedicada à inclusão das pessoas com deficiência.

Mais concretamente na área de integração profissional, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, para a inserção profissional de pessoas com deficiência através da criação do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade. Surge inspirado na Lei de Bases de 2004, destaca a importância do emprego para a qualidade de vida das pessoas com deficiência e/ou incapacidade e é implementado com o apoio financeiro e técnico do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

Esta medida conta atualmente com três alterações: pela Lei n.º 24/2011, de 16 de Junho, que visa essencialmente reforçar os apoios às entidades promotoras face aos custos acrescidos que o tipo de postos de trabalho em causa representa; pelo Decreto-Lei n.º 131/2013 de 11 de Setembro, que vem alterar as condições de acesso ao Programa e reforça ainda os apoios

financeiros para adaptações de postos de trabalho; e pelo Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17 de Junho, que cria a Marca Entidade Empregadora Inclusiva, reforça os apoios à qualificação, aos centros de recursos e ao emprego apoiado.

Desde a versão original do Programa foram lançadas medidas bastante objetivas no sentido de fazer cumprir o mesmo. Atualmente as medidas, que foram sendo adaptadas e melhoradas ao longo dos diferentes Decretos-Lei são as seguintes:

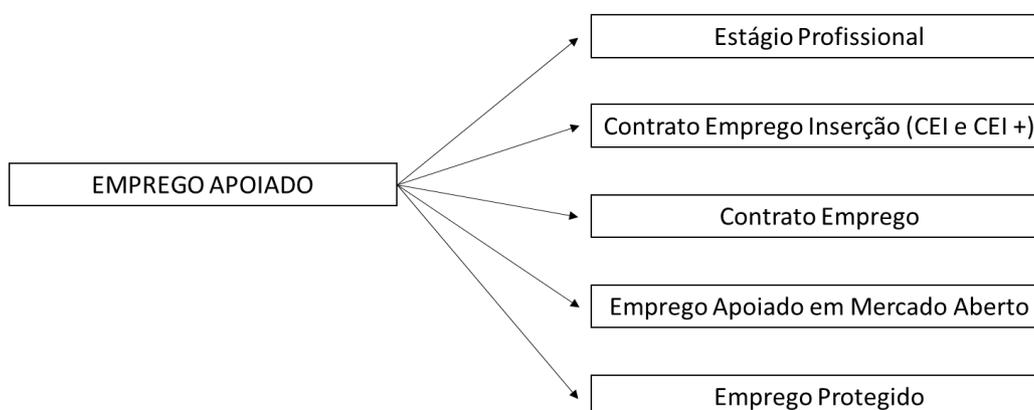
- Apoios à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho
- Emprego apoiado
- Marca Entidade Empregadora Inclusiva
- Financiamento de apoio à aquisição, adaptação ou recuperação de produtos de apoio

Denota-se com isto uma política pública bem estruturada e que vai sofrendo reformas consoante os contextos emergentes, pois tal como enunciado no Decreto-Lei 290/2009 “À luz das mais recentes normas e orientações internacionais, entre elas a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, constituem princípios fundamentais da política da deficiência (...) a afirmação dos direitos das pessoas com deficiências e incapacidades e o respeito pela dignidade que lhes é inerente, a não discriminação e a igualdade de oportunidades.”

Adicionalmente, existe desde 2001 um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência nas administrações públicas, regulado pelo Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro. No que concerne ao sector privado, o sistema de quotas previsto no artigo 28.º da Lei n.º 38/2004 encontra-se em fase de regulamentação uma vez que o Projeto de Lei n.º 861/XIII/3ª que “estabelece a obrigatoriedade de contratação de 2% de trabalhadores com diversidade funcional” foi aprovado na generalidade a 30/10/ 2018.

### 3.2.3. Emprego Apoiado

O emprego apoiado intitula as medidas atuais existentes para a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. De um modo geral, tem-se notado um reforço destas medidas nos últimos anos no sentido de serem mais inclusivas e mais abrangentes, prestando assim apoio e incentivo quanto à contratação. Neste estudo é importante considerar diversas medidas de apoio para a integração das PCDI no mercado de trabalho. Esta medida conta com cinco vias de integração profissional:



A medida de Estágio Profissional (Estágio de Inserção para Pessoas com Deficiência e Incapacidade) tem a duração de 12 meses, não prorrogáveis, e tem como objetivo o desenvolvimento de capacidades em contexto de trabalho e aufere também as condições existentes para o exercício de uma atividade profissional. Este estágio pretende assim promover e facilitar a inserção, ou reinserção no mercado de trabalho, potenciando o desempenho e dando ferramentas para o contexto prático da vida profissional. Para pessoas com deficiência e incapacidade não existe limite de idade para ter acesso a esta medida e a comparticipação pelo IEFP na bolsa de estágio pode variar entre os 80% e os 95%.

As medidas Contrato Emprego Inserção (CEI e CEI+) tem também a duração de 12 meses e preveem o desenvolvimento de atividades socialmente úteis e enquadradas num projeto social. Tem como objetivos a promoção da empregabilidade de pessoas desempregadas, fomentando o melhoramento das suas competências tanto sociais como profissionais e promover o contacto destas pessoas com o mercado de trabalho, evitando situações de isolamento e desmotivação.

Segundo o Manual para as Pessoas com Deficiência Motora, da Associação Salvador (2018:113) “podem beneficiar da medida CEI pessoas com deficiência, inscritas nos centros de desemprego e que beneficiem do subsídio de desemprego ou do subsídio social de desemprego”. Pessoas beneficiárias de um CEI podem ainda ter acesso a uma bolsa mensal

que é integralmente comparticipada pelo IEFP. Quanto à medida CEI+, “podem beneficiar desta medida as pessoas com deficiência que estejam inscritas no centro de emprego e que não sejam beneficiárias do subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego. Os beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI) também podem beneficiar desta medida. Estas pessoas podem também beneficiar de uma bolsa mensal no valor do IAS, comparticipada pelo IEFP entre 90% e 100%, (...) dependendo da entidade por quem os projetos sejam promovidos” (Associação Salvador, 2018:113).

A medida de Contrato Emprego está dependente de períodos de candidatura e é destinada ao incentivo de criação de emprego e trata-se de um apoio financeiro às entidades empregadoras que: celebrem contratos de trabalho a termo certo, com duração igual ou superior a 12 meses, beneficiando as entidades empregadoras de um financiamento no valor de 3 vezes o IAS, ou que celebrem contratos de trabalho sem termo, onde o apoio financeiro dado corresponde a 9 vezes o IAS. Este apoio, quando o contrato é feito com uma pessoa com deficiência e incapacidade, pressupõe uma majoração de 10%.

O Emprego Apoiado em Mercado Aberto é uma medida especificamente para pessoas com deficiência e incapacidade e que assenta no desenvolvimento de uma atividade de trabalho reduzida, isto é, capacidade não inferior a 30% e não superior a 90% para um determinado posto de trabalho. As entidades empregadoras que contratem uma PCDI tendo em conta esta medida, beneficiam de uma comparticipação do IEFP que pode variar entre os 10% e os 70%. Esta comparticipação varia consoante a capacidade daquela pessoa para o posto de trabalho em questão e tendo por referência a capacidade de trabalho de um outro trabalhador para o mesmo posto de trabalho.

O Emprego Protegido é uma medida destinada a pessoas com deficiência e capacidade de trabalho entre os 30% e os 75%, em estruturas específicas do setor primário, secundário ou terciário. A variação da comparticipação do IEFP vai entre os 10% e os 70%, tendo em conta a capacidade de trabalho. Existe ainda a possibilidade de realização de um estágio inicial que não seja superior a 9 meses.

Por forma a incentivar a contratação destas pessoas, existem ainda medidas que visam:

- Produtos de Apoio
- Adaptação de Postos de Trabalho/Eliminação de Barreiras Arquitetónicas
- Redução de Taxa contributiva para a entidade empregadora
- Marca Entidade Empregadora Inclusiva

Existe ainda o PPE (Plano Pessoal de Emprego) que consiste num apoio dado às pessoas com deficiência e incapacidade relativamente a decisões vocacionais, informações necessárias quanto a apoios existentes dado o seu caso individual e ainda promove a avaliação da sua funcionalidade e incapacidade. Neste Plano há ainda lugar ao apoio na colocação bem como um acompanhamento pós-colocação.

### 3.3. Inquérito a Pessoas com Deficiência e Incapacidade

Neste inquérito, numa primeira fase, foi pedido alguns dados das pessoas como a idade, tipo de deficiência, sexo e se tinha ou não experiência profissional, esta última em caso de resposta positiva encaminhava o inquirido para uma segunda fase do inquérito. Nessa segunda fase foram abordados aspetos como a situação profissional atual do inquirido, qual a sua situação nessa ou na última profissão que teve, no caso de estar desempregado há quanto tempo, qual a experiência profissional ao longo da vida, e se a sua integração profissional foi feita ao abrigo de alguma medida e com o apoio de alguma instituição. Por fim foram exploradas as opiniões das PCDI inquiridas, quanto aos estágios, se estão integrados profissionalmente, se o local de trabalho está adaptado às suas necessidades, sobre a preocupação do Estado para com as pessoas com deficiência e incapacidade e se consideram que Portugal tem políticas públicas que apoiam a integração profissional das PCDI.

Este inquérito contou com a participação de 19 pessoas, pelo que a amostra não é representativa mas sim ilustrativa, sendo 10 do sexo feminino, 9 do sexo masculino e com idades compreendidas entre os 21 e os 67 anos de idade. Quanto ao tipo de incapacidade a maioria dos inquiridos tem uma deficiência física como representada na figura 4., que representa o tipo de incapacidade dos inquiridos:



**Figura 5.** Tipo de incapacidade dos inquiridos

Quanto ao grau de escolaridade 47,4% dos inquiridos completou o ensino secundário, 26,3% o ensino superior e 26,3% o ensino básico. No momento do inquérito 50% encontrava-se a trabalhar e 50% desempregado ou sem um contrato de trabalho, e mais de metade dessas pessoas estavam nessa situação há mais de 1 ano, no entanto 93,8% refere que a experiência profissional que têm, é do seu agrado. Quanto às profissões dos inquiridos, representadas graficamente no Anexo C. temos professores, administrativas, ajudante de cozinha, jardineiro, controlador de tráfego, dirigente de uma associação, costumer service, entre outros, sendo que 6 referiram estar a frequentar um estágio de inserção e todos os inquiridos disseram ter pelo menos mais de um ano de experiência profissional.

Na parte já relacionada com as políticas públicas, 50% dos inquiridos referem que a sua integração foi feita ao abrigo de alguma medida política, entre elas estágios de inserção e contrato emprego-inserção. Quando questionadas se os estágios são uma boa medida de integração a grande maioria respondeu que sim, pois “ajuda ao contacto junto dos empregadores”, “por ser uma alternativa/oportunidade para evidenciar a competência” e porque permite “inserção e possibilidade de uma via profissional”. As respostas negativas a esta questão prendem-se com “as entidades apenas nos contratam por aquele tempo para beneficiar das medidas e depois somos dispensados”.

De referir também que mais de metade destas pessoas foram apoiadas por alguma instituição durante o seu processo de integração profissional. Mas, quando questionado se consideram que estão integrados profissionalmente, mais de metade disse que não com a justificação de que: “o meu contrato vai acabar brevemente”, “só consegui ter um estágio”, “apenas realizei estágios” e “faltam ofertas de emprego para pessoas com deficiência”. Daqui compreende-se que para estas pessoas os estágios são uma boa medida pois permite ter contacto com o mercado de trabalho, no entanto, não são o suficiente para que posteriormente se sintam integrados profissionalmente.

À pergunta “Considera que o Estado se preocupa com as pessoas com deficiência e incapacidade?” os inquiridos ficaram divididos, justificando as suas respostas com a “falta de vontade política”, “somos postos à margem”, “há muito mais que poderia ser feito, como fazem noutros países da Europa” e “existe discriminação no recrutamento”. Ao explorar esta questão é notório que existe um sentimento de exclusão nestas pessoas, como se fossem menos que os demais para o Estado.

Quanto à pergunta “Considera que Portugal tem políticas públicas que apoiam a integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades?” mais direccionada para o mercado de trabalho, as respostas foram na linha das dadas anteriormente: “tem legislação, mas é só faz de conta”, “porque as pessoas só fazem estágios de inserção e dificilmente têm um contrato

com a entidade empregadora”, “as pessoas só fazem estágios”, “(...) no que toca à gaguez que afeta imenso a capacidade de comunicação não existe qualquer incentivo”, “sim, mas ainda são poucas e pouco eficientes”. Ou seja, as pessoas inquiridas reconhecem que existem políticas públicas no apoio à integração profissional das pessoas com deficiência e incapacidade mas que não são eficazes, pois muitas vezes não é dada uma continuidade depois de certas medidas, como os estágios.

Quando analisadas as respostas a este inquérito, é perceptível que as pessoas com deficiência e incapacidade sentem que o Estado ainda não têm políticas sólidas que contribuam para a sua integração profissional efetiva. Denotam uma melhoria, nomeadamente quanto aos estágios que permite contacto com o mercado de trabalho e são ainda uma oportunidade para mostrarem as suas capacidades. No entanto, há um sentimento transmitido de que existe ainda muito a fazer nesta área de atuação.

#### **3.4. Inquérito a Profissionais da Área de Ciências Sociais e Humanas, Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das PCDI**

Este inquérito foi de resposta aberta mas tinha também uma primeira fase de identificação do inquirido: nome (não obrigatório), idade, organização que representava, escolaridade, profissão e qual o cargo. Foi possível contar com a participação de 12 pessoas neste inquérito (Anexo D), com idades compreendidas entre os 28 e 55 anos, a grande maioria com um curso superior e a exercer profissões como: assistente social, psicólogo, sociólogo, terapeuta ocupacional, dirigente associativo, diretora técnica de um IPSS, técnica de reabilitação e acessibilidade e docente universitária.

A primeira pergunta sobre a integração das PCDI no mercado de trabalho, explorou a opinião dos inquiridos quanto ao contributo das políticas públicas em Portugal na efetiva integração profissional das pessoas com deficiência e incapacidade. De um modo geral, as respostas foram todas elas na mesma linha de que “Não há (...) efetiva integração” (Dirigente Técnica de IPSS), “Em Portugal, o que tem vindo a ser aplicado às pessoas com deficiência são os chamados CEI + através do IEFP. Tendo um período máximo de 12 meses (...) são considerados trabalho momentâneo” (Assistente Social), “Os dados disponíveis mostram maior sucesso na criação de empregos temporário e precários do que integração profissional de longo prazo” (Docente do Ensino Superior), “Tem proporcionado trabalho momentâneo” (Psicólogo), “Experiências momentâneas.” (Gestora de Projetos de Integração Profissional de PCDM), “As medidas existentes têm servido para dar pequenos passos na integração profissional, mas é necessário evoluir mais” (Técnica de Reabilitação e Acessibilidade

Humana), “Proporcionam meramente o trabalho momentâneo, não permitindo uma integração profissional efetiva (...)” (Terapeuta Ocupacional), “As leis estão bem fundamentadas, mas na prática não se concretizam” (Psicóloga).

O presente estudo abordou também a opinião dos profissionais, que estão sobretudo no terreno, sobre a evolução das políticas públicas que têm como objetivo a integração profissional das PCDI e os testemunhos foram idênticos no sentido de que existem “políticas públicas na área da integração das pessoas com deficiência (...) mas é necessário que exista uma fiscalização” (Assistente Social), “As políticas públicas na área do emprego das pessoas com deficiência têm tido uma evolução muito lenta (...)” (Sociólogo), existem também “(...) bastantes processos administrativos associados, bem como o tempo que demoram a ser aceites ou a obter uma resposta, levando as empresas muitas vezes a desistir (...)” (Gestora de Projetos de Integração Profissional de PCDM). Os testemunhos dados revelam que existe uma evolução positiva quanto a estas políticas, mas ainda se encontram aquém do expectável.

Uma vez que existiram várias alterações nestas políticas públicas nos últimos anos, foi também intenção abortar esse aspeto do ponto de vista dos profissionais da área, que reconhecem que “(...) algumas políticas foram implementadas desde há 4 anos” (Assistente Social) pois o “Estado deu um novo impulso no apoio à autonomia das pessoas com deficiências e incapacidades, particularmente visível na reformulação dos seus direitos sociais, com a criação da nova prestação e com o impulso aos apoios à vida autónoma” (Sociólogo). Isto deve-se a “várias intervenções das Organizações, (...) foram conseguidas algumas vitórias na área dos direitos das pessoas com deficiência” (Técnica de Reabilitação e Acessibilidade Humana).

Outro aspeto referido por vários profissionais foi a necessidade de sensibilização e formação de públicos estratégicos, como empresas, para a integração das pessoas com deficiência. “É urgente a sensibilização à empresas e organismos para a integração das pessoas com deficiência, desenvolvendo ações explicativas (...)” (Assistente Social). Foi ainda enunciado por diversos profissionais que existe um desconhecimento muito grande por parte das entidades empregadoras sobre os apoios existentes que o Estado pode dar na contratação de uma pessoa com deficiência, nomeadamente aquando da necessidade de adaptar o local de trabalho por exemplo com o acréscimo de uma rampa.

Por último foram pedidas sugestões para aumentar a integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades, obtendo-se respostas como: a necessidade de “mais informação e desconstrução de estereótipos, mais incentivos à contratação, oferta formativa mais ajustada (...)” (Diretora Técnica de IPSS), urge também “(...) avaliar a eficácia das medidas em vigor, para as recalibrar, rever ou substituir, quando necessário (...) criar um espaço para promover

a melhoria constante da qualidade das políticas” (Sociólogo). Também foi referido que está em falta “um modelo de acompanhamento a longo prazo para que as pessoas e empresas se sintam acompanhadas e as integrações possam ter mais e melhor resultado” (Gestora de Projetos de Integração Profissional de PCDM).

É possível aqui concluir que existe vontade por parte dos profissionais para fazer mais e melhor pois tem existido um novo olhar por parte do Estado, mas “(...) na prática faltam meios eficazes para promover a efetiva integração” (Assistente Social) não só profissional.

Com os dados expressados neste capítulo é possível enunciar que a integração das PCDI no mercado de trabalho tem vindo a concretizar-se, no entanto, a eficácia das políticas públicas neste processo não pode ser confirmada uma vez que os testemunhos recolhidos e as estatísticas existentes apontam para uma integração na sua grande maioria momentânea, não resolvendo assim o problema em questão.

Reconhece-se uma melhoria das medidas existentes que têm vindo a ser reformadas e reforçadas ao longo dos últimos anos, denotando isto num olhar mais atento do Estado para com as pessoas com deficiência e incapacidade. Os movimentos sociais de apoio aos direitos das PCDI tem também contribuído para que isto aconteça, dando voz à necessidade de se olhar a deficiência de uma maneira mais ampla e não como problema unicamente do indivíduo.

É ainda de assinalar que o modelo biopsicossocial/relacional está presente nos testemunhos recolhidos de profissionais da área de ciências sociais e humanas, protagonistas políticos e defensores dos direitos das PCDI. Isto revela que a deficiência já não é colocada unicamente no indivíduo, mas também na sociedade, e enfatiza-se a relação da pessoa com o meio esperando-se assim que com o devido tempo a sociedade se adapte a estas pessoas.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A integração profissional das pessoas com deficiência é um dos fatores de maior relevância para a sua inclusão social. Esta investigação procurou explorar *se as políticas públicas existentes contribuem para a efetiva integração profissional das pessoas com deficiência ou apenas proporcionam experiências de trabalho momentâneo.*

Na incapacidade de conseguir ter uma amostra significativa, esta investigação focaliza-se num nível mais intensivo; além de uma base estatística, e com a descrição das medidas em vigor, auscultaram-se opiniões de profissionais, que estão todos os dias no terreno, bem como de pessoas com deficiência e incapacidade já com algum tipo de experiência profissional.

Foram enviados mais de 100 convites para a participação no inquérito, entre eles algumas instituições que partilharam com pessoas que acompanham, profissionais da área, investigadores e todos os partidos com assento parlamentar, onde o PAN e o Bloco de Esquerda foram os únicos a demonstrar interesse, no entanto, o prazo para preenchimento do inquérito já tinha terminado pelo que não responderam ao inquérito mas pediram que fosse partilhado com eles a conclusão do presente estudo.

Tal como o estudo evidenciou, ao nível estatístico comprova-se que, no período entre 2011 e 2017, o desemprego de curta duração tem tido uma ligeira tendência de redução (-7%), enquanto o desemprego de longa duração tem vindo a agravar-se (+58%). Ao analisarmos as medidas existentes, assim como tendo em conta o recolhido nos inquéritos, é possível fazer uma ligação destas com a redução do desemprego de curta duração e com o aumento exponencial de longa duração. Isto porque as medidas atuais fomentam períodos de integração profissional momentânea e não efetiva.

Posto isto e com a análise da informação recolhida é possível concluir que tanto as estatísticas como as políticas e os inquéritos realizados tem pontos de contacto que permitem afirmar que as políticas em curso estão a contribuir para integrações pontuais mas não de longo prazo. Embora este seja um trabalho exploratório e ilustrativo, ajuda a compreender a tendência do desemprego das pessoas com deficiência.

O importante testemunho dos profissionais que participaram no inquérito converge com o testemunho das pessoas com deficiência e incapacidade. Embora a amostra/painel não seja representativa, o estudo mostra que na sua opinião as políticas públicas existentes e destinadas às PCDI existem e tem vindo a ser reformadas, no entanto ainda não são o suficiente para o apoio na efetiva integração profissional destas pessoas.

Existe uma maior integração em termos objetivos, como é possível verificar a nível estatístico no entanto e tal como testemunhado pelos diferentes destinatários dos inquéritos, é na maioria das vezes uma integração profissional momentânea, fruto de medidas como os estágios que tem apenas a duração de 12 meses.

Quanto aos estágios, denota-se que estes são valiosos para estas pessoas, mesmo que seja por um curto período de tempo (12 meses), pois podem mostrar as suas competências e ter uma experiência com o mercado laboral. Há ainda que salientar que foi feita referência a um aproveitamento por parte de determinadas entidades empregadoras no que diz respeito aos apoios existentes. Se por um lado esses apoios foram pensados para integrar estas pessoas no mercado de trabalho, por outro, algumas entidades empregadoras aproveitam-se dos mesmo essencialmente para proveito próprio.

Não basta fazer políticas para a integração profissional, é necessário ter recursos para fazer-se cumprir essas políticas assim como é necessário olhar para as pessoas com deficiência como um todo, pois se não tiverem, por exemplo, transportes públicos acessíveis, não irão conseguir deslocar-se como os demais para chegar ao emprego. Tal como referido por um dos inquiridos, é também necessário conhecer bem o universo a quem se destina as medidas e posteriormente fazer uma avaliação dos recursos existentes e perceber o que está em falha. Outro aspeto mencionado por vários profissionais no terreno é a falta de sensibilização junto das entidades empregadoras para as capacidades das pessoas com deficiência tal como para os apoios existentes na contratação destas pessoas.

Com esta investigação é ainda perceptível, a começar pela evolução das políticas publicas, que tem existido um olhar mais atento do Estado para com as pessoas com deficiência e incapacidade. Com a análise dos inquéritos, percebe-se que as políticas existentes contribuem para a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas não para uma integração efetiva e sim momentânea. No entanto, quer as pessoas com deficiência que participaram no inquérito quer os peritos e profissionais da área, transmitem sentimentos positivos quanto à evolução que tem existido nestas políticas, embora defendam que ainda há muito a fazer e o que tem sido feito tem demorado muito tempo.

É preciso criar medidas que considerem as diversas áreas da vida da pessoa, a começar pela educação inclusiva. Também os acessos aos mais diversos serviços, os transportes e a própria via pública, que atualmente não permite a deslocação em segurança e com autonomia, devem ser repensados.

Tanto o modelo social da deficiência, como o biopsicossocial/relacional, defendem que é necessário a existência de uma sociedade que respeite a diversidade humana e por isso urge a necessidade de se pensar o problema da integração profissional de uma forma transversal.

Nesta linha de pensamento, é preciso não só sensibilizar públicos estratégicos, mas também repensar as medidas existentes, para que possam ajudar na integração das pessoas com deficiência, e evitar sub-aproveitamento ou mau aproveitamento das medidas existentes. É preciso mais recursos humanos que possam acompanhar não só o momento da colocação, mas também o pós-colocação. É essencialmente necessário que se olhe para as pessoas com deficiência e incapacidade como um todo e que se percebe que tem capacidades e potencialidades como os demais.



## **BIBLIOGRAFIA**

Almeida, J. (1993), Integração social e exclusão social: algumas questões, *Análise Social*, Vol. XXVIII

Alves, Fatima e Lina Gameiro (2013), *Relatório da Monitorização da Implementação da Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013*, Lisboa, Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. e Unidade de Investigação, Formação e Desenvolvimento.

Araújo, A. (2001), *Cidadãos Portadores de Deficiência: o seu lugar na Constituição da República*, Coimbra Editora

Associação Salvador (2018), *Manual para Pessoas com Deficiência Motora*, Lisboa

Barnes, Colin e Geof Mercer (2010), *Exploring disability*, Cambridge, Polity Press.

Bruno Sena Martins, Fernando Fontes, Pedro Hespanha e Aleksandra Berg (2012), *A emancipação dos estudos da deficiência*, *Revista Crítica de Ciências Sociais* [Online]. Disponível em: <http://rccs.revues.org/5014>

Blaikie, Norman. (2000), *Designing Social Research*. Cornwall: Polity Press

Carapinha, Mariana de Brito (2015), *Trabalho para Todos – A integração profissional das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho*, *Disertação de Mestrado em Sociologia do Trabalho e do Emprego*, Lisboa, ISCTE

Davis, Lennard J. (2006), *The Disability Studies Reader*, New York: Routledge

Flick, Uwe (2005): *Metodos Qualitativos na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor

Fontes, F. (2016), *“Pessoas com Deficiência em Portugal”*, Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos

Fontes, F. (2009), *“Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: da caridade à cidadania social”*, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, N.º 86, pp. 73-93

Giddens, Anthony (2009), *Sociologia*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

Godinho, Rui e Susana Graça (2008), *“Desconstruindo o Mito: Factores de sucesso para a empregabilidade da pessoa com deficiência nas empresas portuguesas”*, *Revista Sociedade e Trabalho*, 35, pp. 55-70

Goodley, Dan (2014), *Dis/ability Studies: Theorising Disablism and Ableism*, New York: Routledge

GSEIPD (2017), “Discussão Pública da Prestação Social para a Inclusão”, disponível em [http://www.inr.pt/uploads/docs/noticias/2017/discussao\\_publica\\_psi.pdf](http://www.inr.pt/uploads/docs/noticias/2017/discussao_publica_psi.pdf)

Hussein, H., & Mohd Yaacob, N. (2010). Malaysian perspective on the development of accessible design. *Asian Journal of Environment Behavior Studies*

Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (2012), “O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade: Uma abordagem pela igualdade de oportunidades”, Lisboa, Gabinete de Estratégia e Planeamento

ODDH (2017), “Pessoas com Deficiência em Portugal, Indicadores de Direitos Humanos”. ISCSP, Universidade de Lisboa

ODDH (2014), “Monitorização dos Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência em Portugal”, ISCSP, Universidade de Lisboa

Pinto, Paula Campos (2015), Modelos de abordagem à deficiência: que implicações para as políticas públicas?, *Revista Ciências e Políticas Públicas*, Vol. 1, N.º1, Lisboa

Pires, R. (2012), O Problema da Integração: *Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. XXIV, pág. 55-87

QUIVY, R. & CAMPENHOUDT, L. (2005), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Grávida

SASSAKI, R. K. (1999), *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA

SASSAKI, R. K. (1997), *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. (2011), *Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo*. São Carlos: Brasil

Sousa, Jerónimo, José Casanova e Paulo Pedroso (Coords.) (2007), *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades - Uma Estratégia para Portugal*, Vila Nova de Gaia, CRPG.

Sousa, Jerónimo, José Casanova e Paulo Pedroso (Coords.) (2007), Elementos de caracterização das pessoas com deficiências e incapacidades em Portugal, Vila Nova de Gaia, CRPG

Sousa, Jerónimo, José Casanova e Paulo Pedroso (Coords.) (2007), O Sistema de Reabilitação e as Trajectórias de Vida de pessoas com deficiências e incapacidades, Vila Nova de Gaia, CRPG

World report on disability (2011), World Health Organization, The World Bank



## **FONTES**

Comissão Europeia (2010), “Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras”, 15 de Novembro de 2010, Bruxelas.

Conselho da Europa (2006), 5 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre o Plano de Acção do Conselho da Europa para se promover os direitos das pessoas com deficiência/incapacidade e a sua total participação na sociedade: melhorando a sua qualidade de vida na Europa de 2006-2015. Disponível em <http://www.inr.pt/content/1/39/conselho-europa>

Constituição da República Portuguesa (2014), Almedina

Código do Trabalho Português (2017), Coleção de Códigos, Sociedade Editora

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006)

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)

Diário da República, I Série-A (2004), Lei de Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência n.º 38, no 194, 18 de Agosto.

Diário da República Portuguesa – I Série (2009), Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro, Lisboa

Diário da República Portuguesa – I Série (2011), Lei n.º 24/2011, de 16 de Junho, Lisboa

Diário da República Portuguesa – I Série (2013), Decreto-Lei n.º 11/2013, de 11 de Setembro, Lisboa

Diário da República Portuguesa – I Série (2015), Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17 de Junho, Lisboa

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

Resolução do Conselho de Ministros no 97/2010, de 14 de Dezembro, Estratégia Nacional Para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF)

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

Profissional/Gabinete de Comunicação. Resolução do Conselho de Ministros nº 97/2010, de 14 de Dezembro, Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF)

Organização das Nações Unidas (2006), Convention on the Rights of Persons with Disabilities

Organização Internacional do Trabalho (1983) Convenção 159 sobre Reabilitação Profissional de Pessoas Portadoras de Deficiência. Genebra: OIT. Disponível em <https://dre.pt/application/file/211155>

# **ANEXOS**

## Anexo A

### Inquérito a Pessoas com Deficiência e Incapacidade

Este inquérito está a ser realizado no âmbito de uma investigação, de Tese de Mestrado em Políticas Públicas, e tem como objetivo a recolha de dados sobre a integração profissional de pessoas com deficiências e incapacidades.

A investigação em curso tem como tema “A Integração Profissional das Pessoas com Deficiência Apoiada por Medidas Políticas”

**\*Obrigatório**

#### 1. Género \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Feminino  
 Masculino

#### 2. Diga-nos qual é a sua idade \*

\_\_\_\_\_

#### 3. Qual é o seu tipo de Incapacidade \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Física  
 Visual  
 Mental  
 Auditiva  
 Múltipla

#### 4. Qual é o grau de escolaridade que completou \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Não completou nenhum grau  
 Básico  
 Secundário  
 Superior

#### 5. Tem experiência de trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não *Pare de preencher este formulário.*

## Integração Profissional de Pessoas com Deficiência e Incapacidade

### 6. Qual é a sua situação profissional atual? \*

Marcar apenas uma oval.

- A trabalhar
- Desempregado

### 7. Diga qual é a sua profissão (atual, ou a última no caso de não estar a trabalhar) \*

\_\_\_\_\_

### 8. Qual é a situação nessa profissão \*

Marcar apenas uma oval.

- Patrão com 10 ou mais empregados
- Patrão com 9 ou menos empregados
- Trabalhador por conta própria
- Trabalhador por conta de outrem
- Outra: \_\_\_\_\_

### 9. Independentemente da sua resposta anterior, indique se está (responda a todas as perguntas) \*

Marcar tudo o que for aplicável.

	Sim	Não
A frequentar um estágio:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A frequentar uma formação: A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
procurar emprego:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Com contrato a termo certo: Com	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
contrato a termo incerto: Com	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
contrato emprego-inserção A recibos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verdes:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sem qualquer tipo de vínculo/contrato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**10. Se está atualmente desempregado indique há quanto tempo**

*Marcar apenas uma oval.*

- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses a 1 ano
- Mais de 1 ano

**11. Quanto tempo teve de experiência profissional ao longo da sua vida? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Menos de 1 ano
- De 1 a 2 anos
- De 2 a 5 anos
- Mais de 5 anos

**12. A sua integração profissional foi feita ao abrigo de alguma lei/medida política? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Não sei

**13. Se respondeu sim na pergunta anterior, qual?**

---

**14. Foi apoiado por alguma instituição no seu processo de integração profissional? \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

**15. Se respondeu sim na pergunta anterior, qual?**

---

**16. Realizou alguma formação profissional proporcionada pelo IEFP? \***

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

**17. Se respondeu sim na pergunta anterior, qual?**

---

**18. Os estágios são uma boa medida de integração para as pessoas com deficiências e incapacidades? \***

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

**19. Porquê? \***

---

---

---

---

---

**20. A experiência profissional que teve/tem é num trabalho do seu agrado? \***

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

**21. Porquê? \***

---

---

---

**22. Considera que está integrado profissionalmente? \***

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

**23. Porquê? \***

---

---

---

---

**24. O seu local de trabalho está adaptado às suas necessidades? \***

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

**25. Porquê? \***

---

---

---

---

---

**26. Considera que o Estado se preocupa com as pessoas com deficiências e incapacidades?**

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

**27. Porquê? \***

---

---

**28. Considera que Portugal tem políticas públicas que apoiam a integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades? \***

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

**29. Porquê? \***

---

---

---

---

---

Com tecnologia



## Anexo B

# Inquérito a Profissionais da Área de Ciências Sociais e Humanas, Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das Pessoas com Deficiências

Este inquérito está a ser realizado no âmbito de uma investigação, de Tese de Mestrado em Políticas Públicas, e tem como objetivo recolher o conhecimento privilegiado de peritos da área de ciências sociais e humanas, protagonistas políticos e defensores dos direitos das pessoas com deficiências.

A investigação em curso tem como tema “A Integração Profissional das Pessoas com Deficiência Apoiada por Medidas Políticas”.

**\*Obrigatório**

### 1. Nome

---

### 2. Idade \*

---

### 3. Qual é o grau de escolaridade que completou \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Não completou nenhum grau
- Básico
- Secundário
- Superior

### 4. Diga qual é a sua profissão (atual, ou a última no caso de não estar a trabalhar) \*

---

### 5. Diga qual o seu cargo \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Técnico
- Dirigente
- Outra: \_\_\_\_\_

### 6. Diga qual é o Partido Político/Organização/Instituição que representa neste questionário \*

---

## **Integração Profissional das PCDI**

Nesta secção é pedido que desenvolva as respostas

**7. As políticas públicas em Portugal têm contribuído para uma efetiva integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades ou têm sobretudo proporcionado experiências de trabalho momentâneo (como por exemplo estágios)? \***

---

---

---

---

---

**8. Considera que as políticas públicas em Portugal, de uma maneira geral, têm evoluído no sentido de integrar mais as pessoas com deficiências e incapacidades? \***

---

---

---

---

---

**9. E considera que têm contribuído para a autonomia das pessoas com deficiências e incapacidades? \***

---

---

---

---

---

**10. Considera que o Estado tem estado mais atento às pessoas com deficiências e incapacidades nos últimos 4 anos? \***

---

---

---

---

---

**11. As medidas políticas atuais, que providenciam diversos apoios, são suficientes para fomentar a integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades?\***

---

---

---

---

---

**12. Que sugestões gostaria de fazer para aumentar a integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades? \***

---

---

---

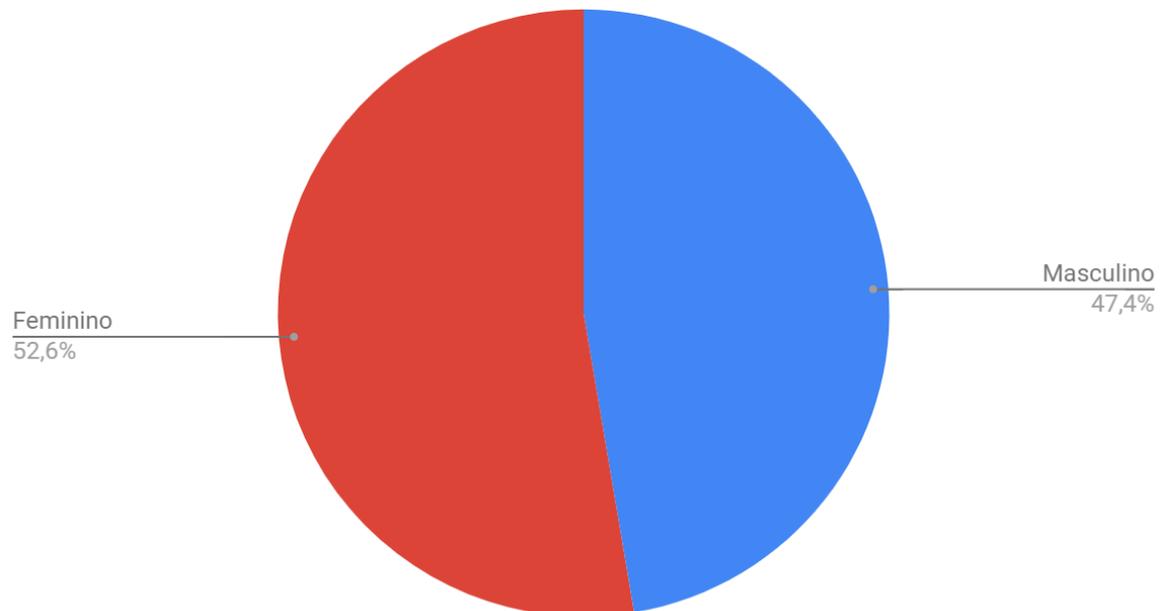
---

---

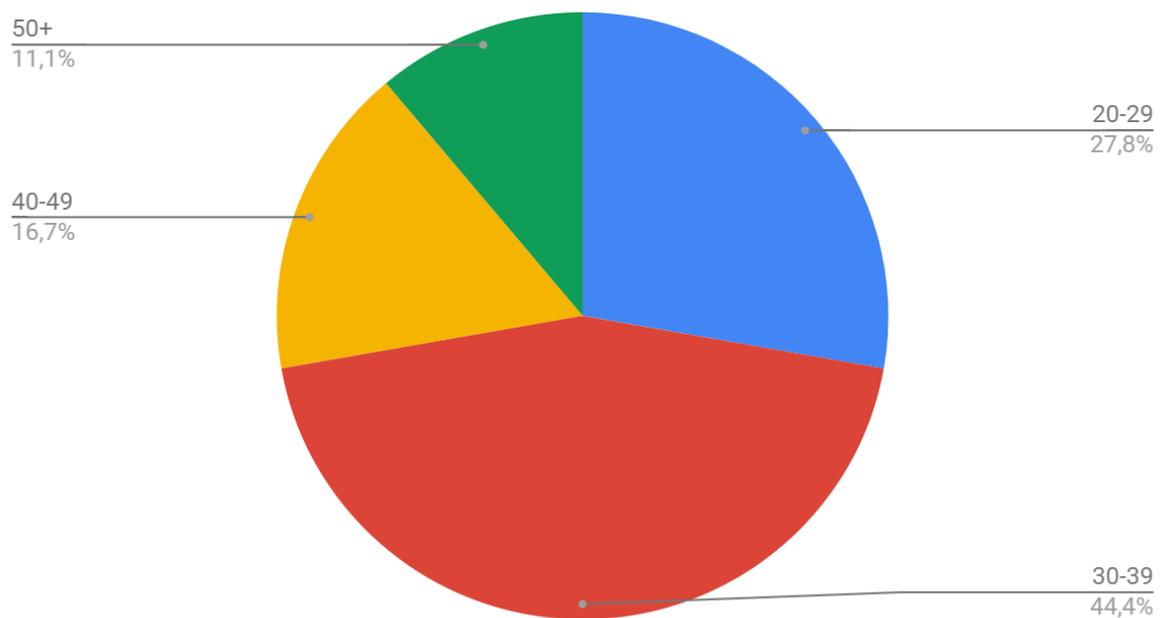
## Anexo C

### Resultados Estatísticos do Inquérito a Pessoas com Deficiência e Incapacidade

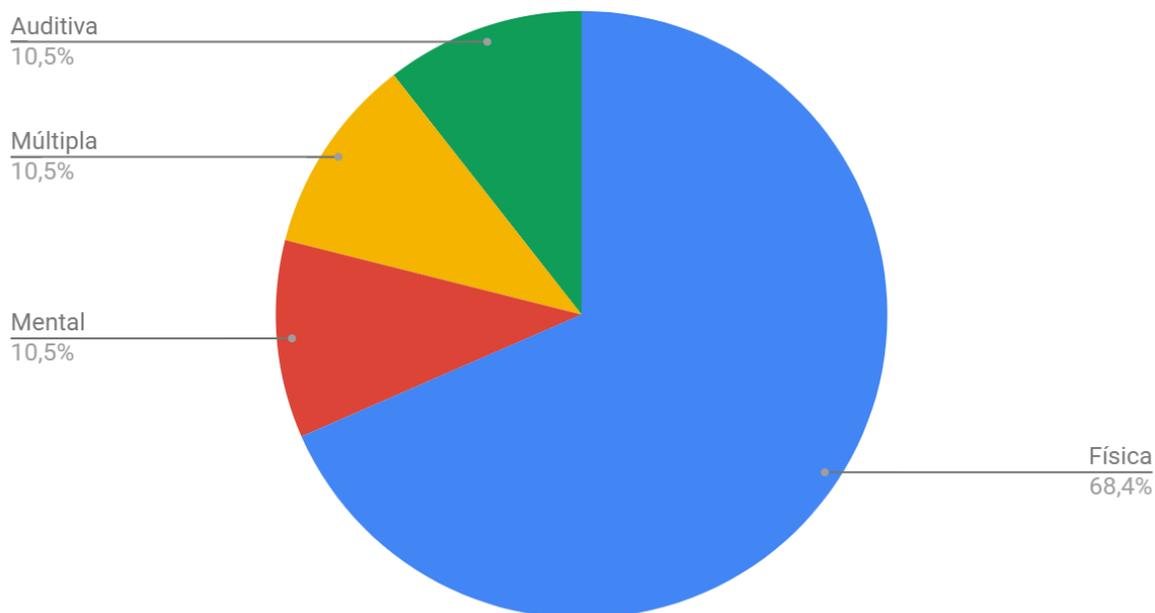
#### Género



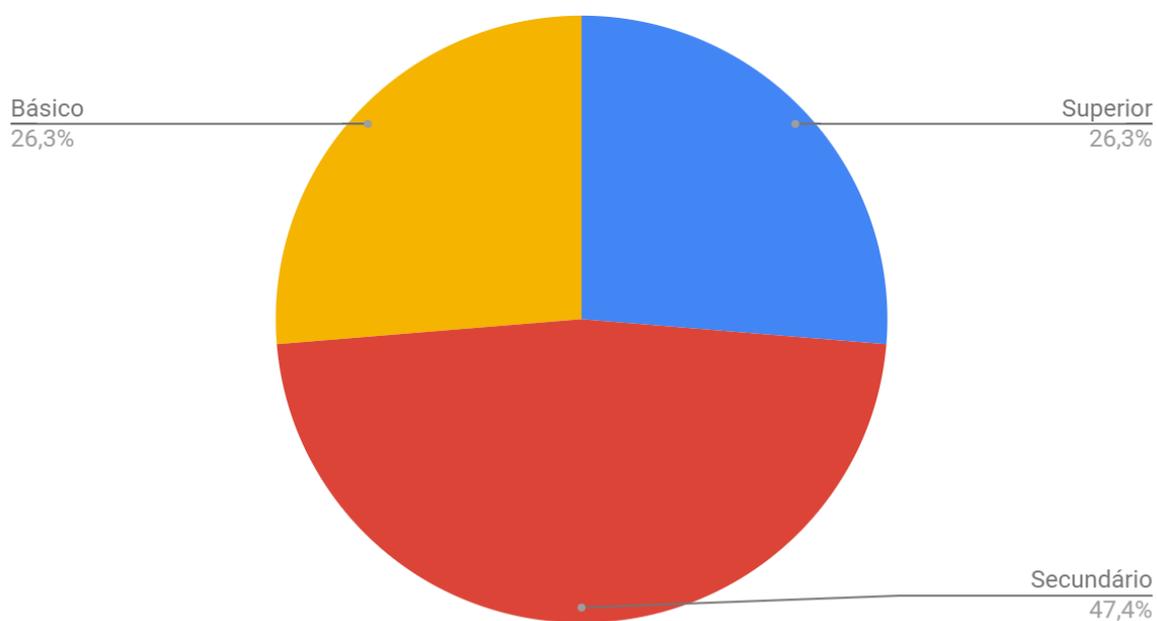
#### Idade



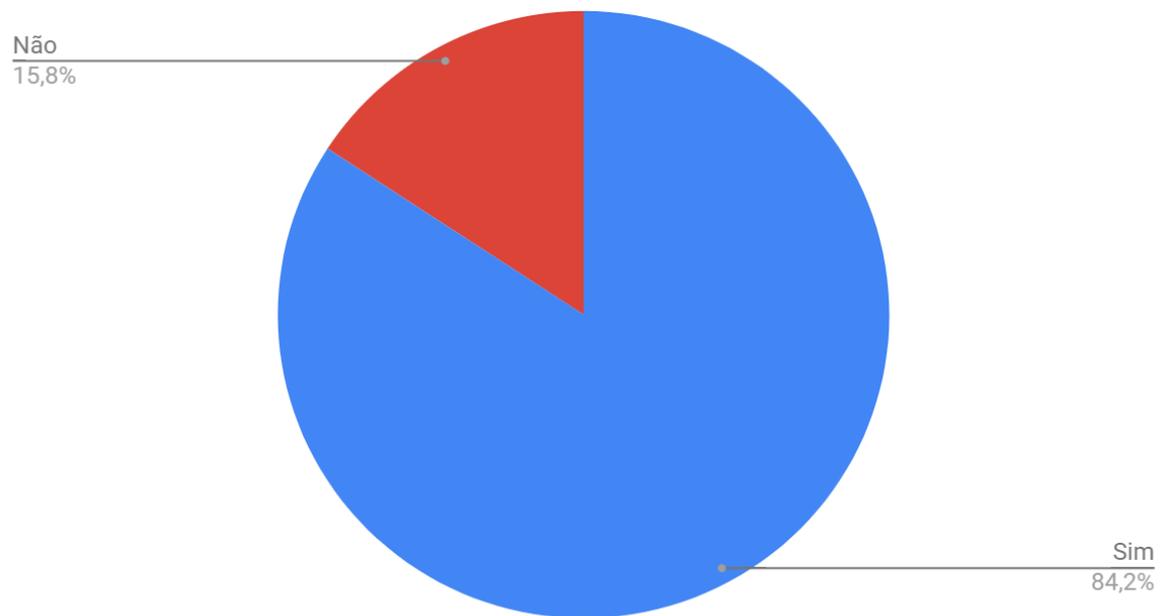
## Qual é o seu tipo de Incapacidade



## Qual é o grau de escolaridade que completou



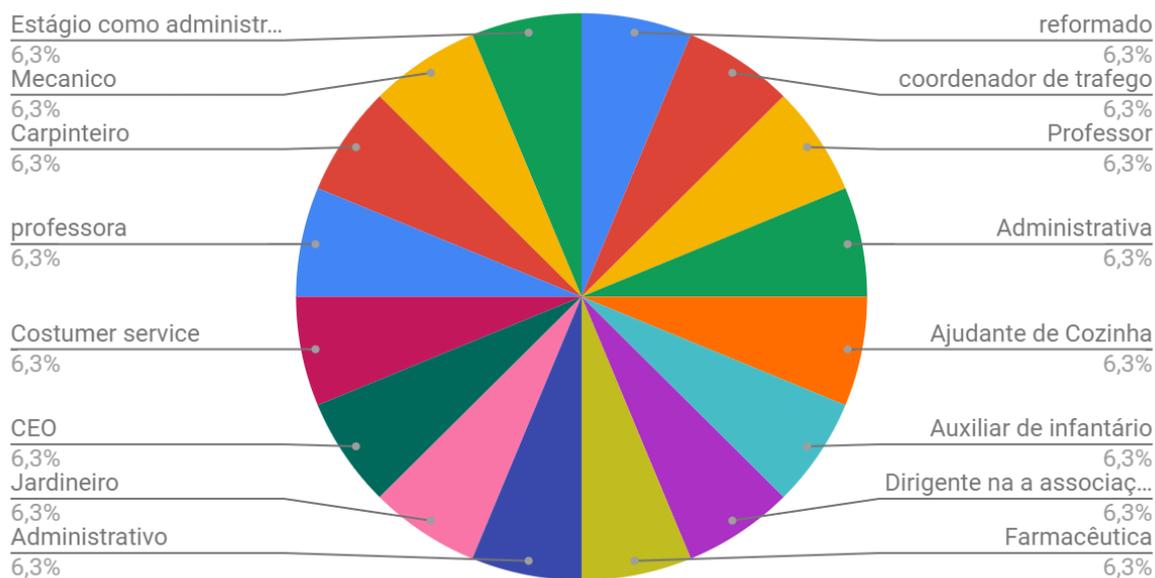
### Tem experiência de trabalho?



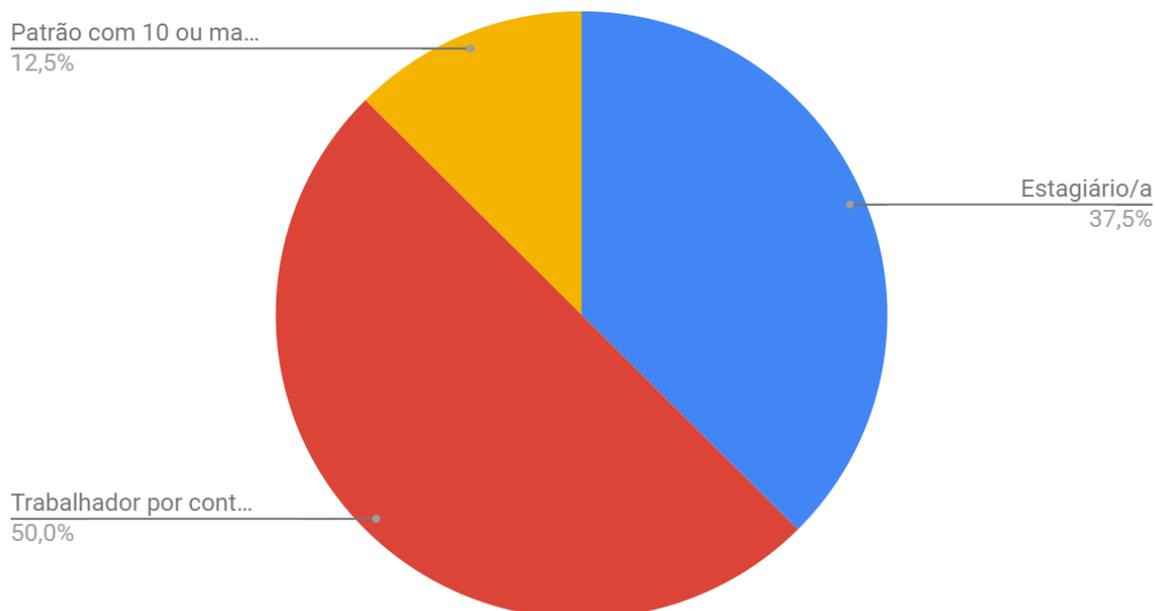
### Qual é a sua situação profissional atual?



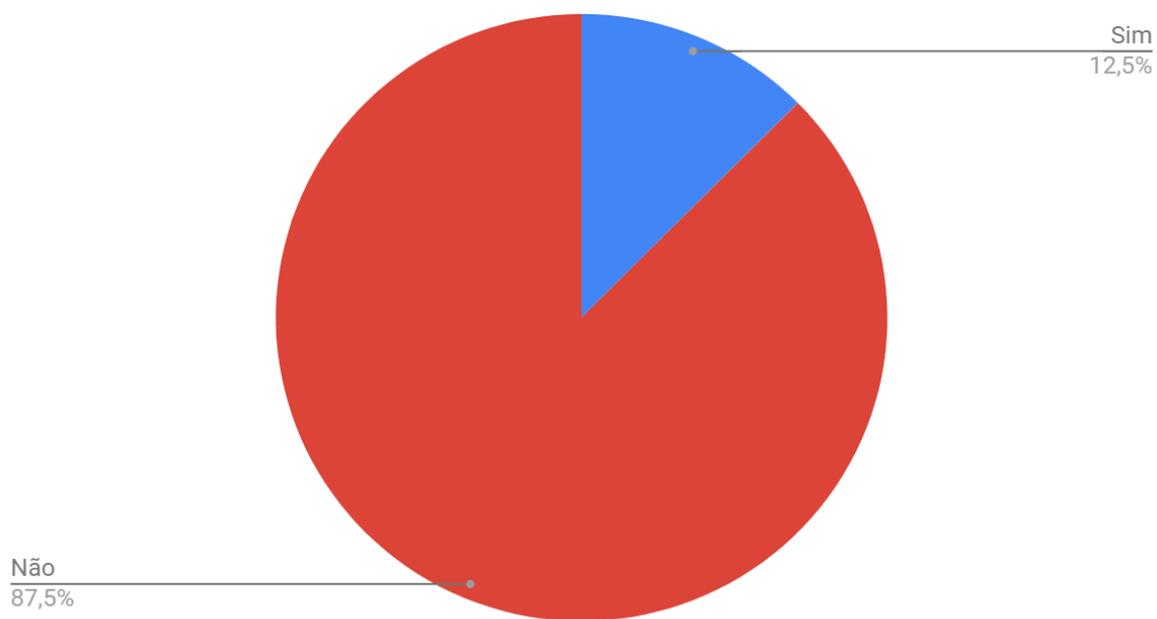
## Diga qual é a sua profissão (atual, ou a última no caso de não estar a trabalhar)



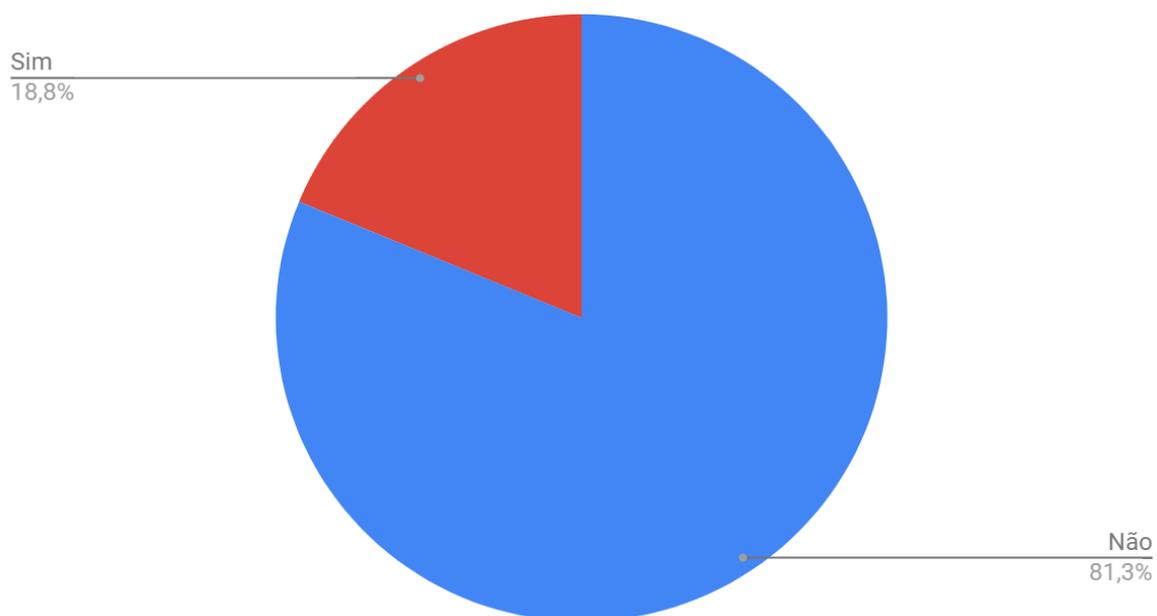
## Qual é a situação nessa profissão



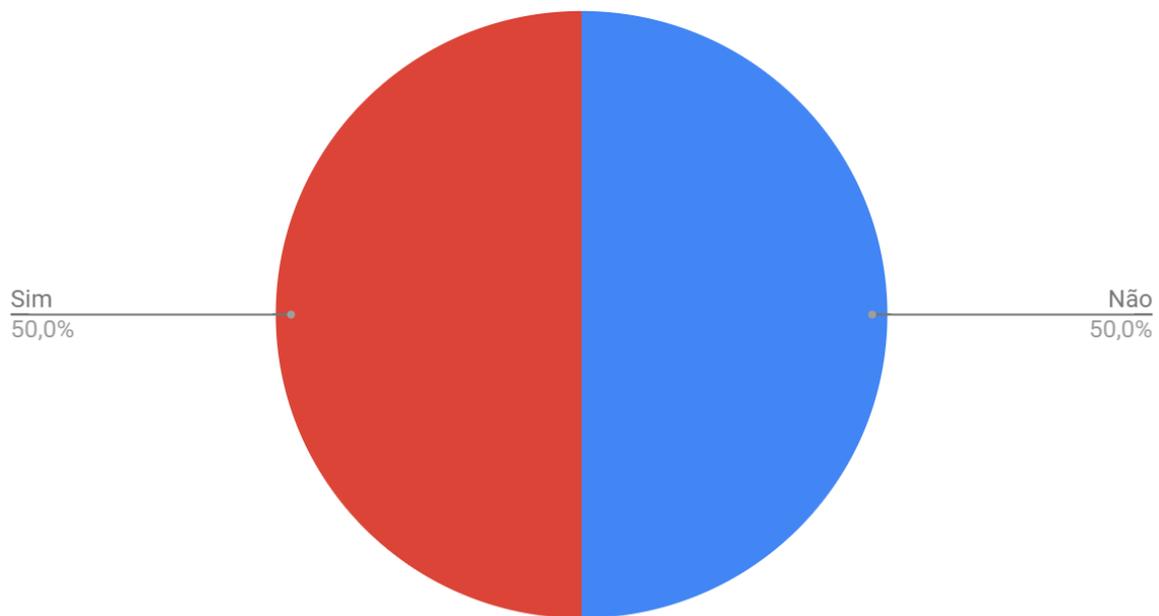
Indique se está a frequentar um estágio:



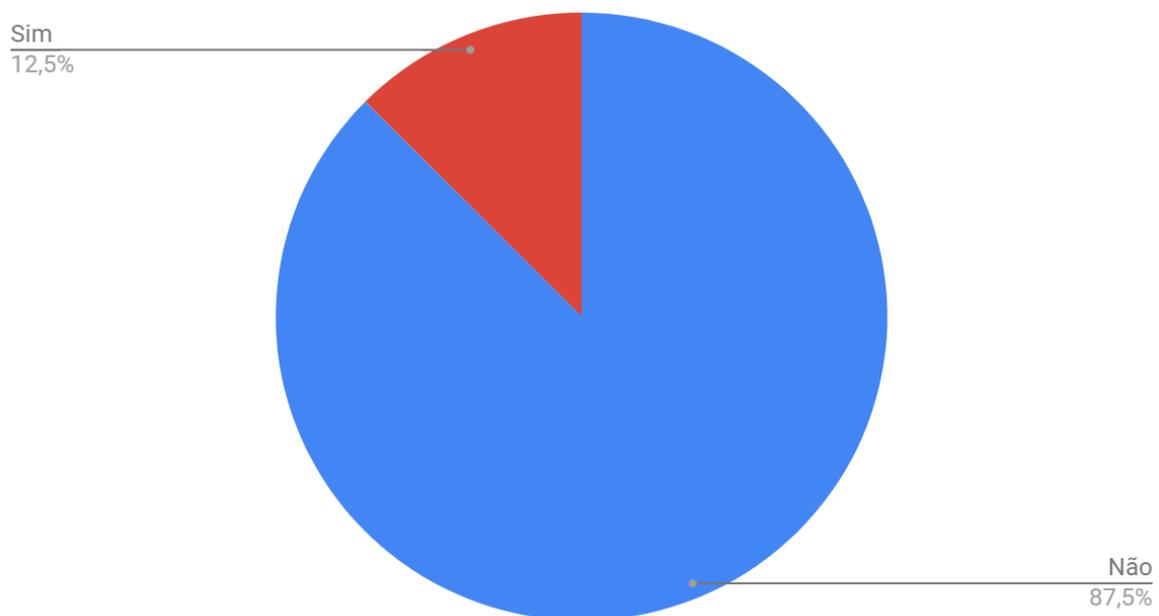
Indique se está a frequentar uma formação:



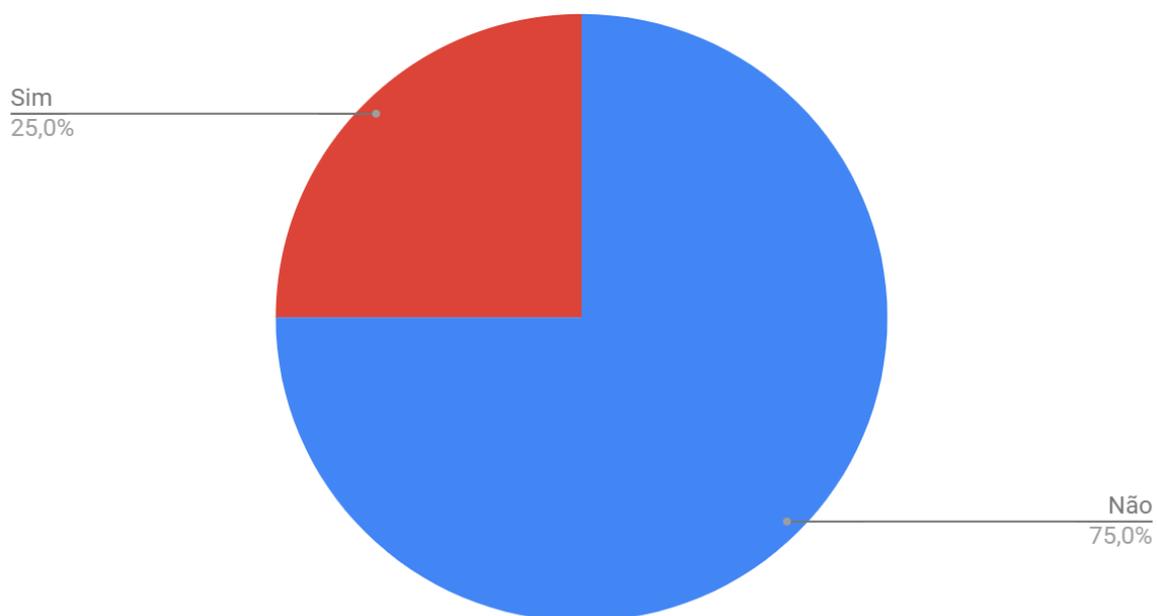
Indique se está a procurar emprego:



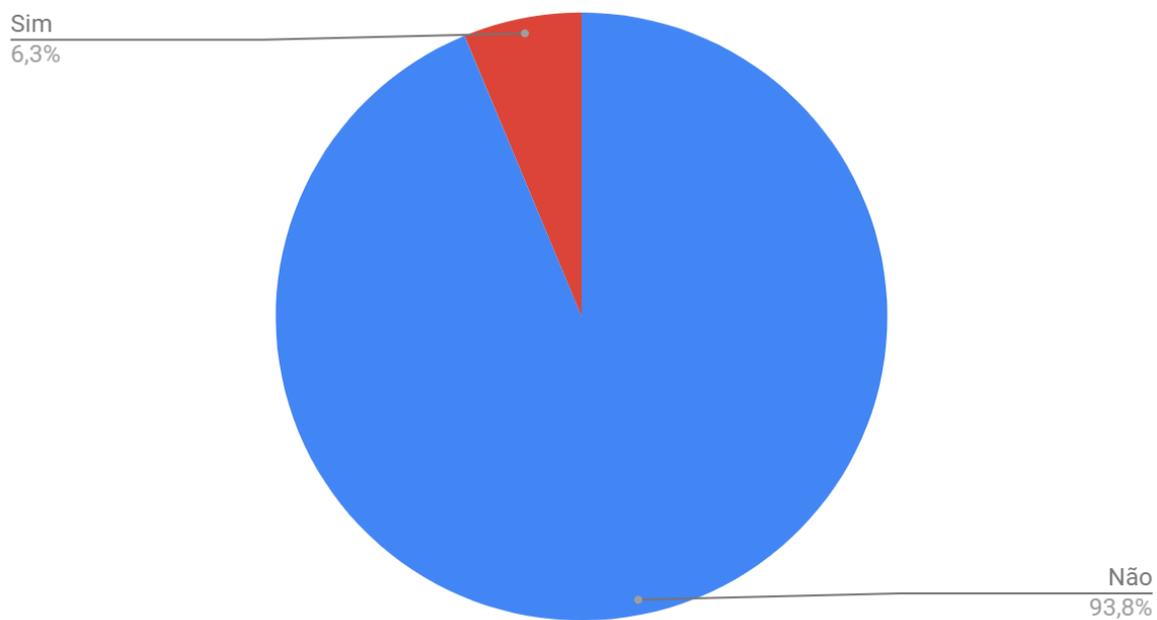
Indique se está com contrato a termo certo:



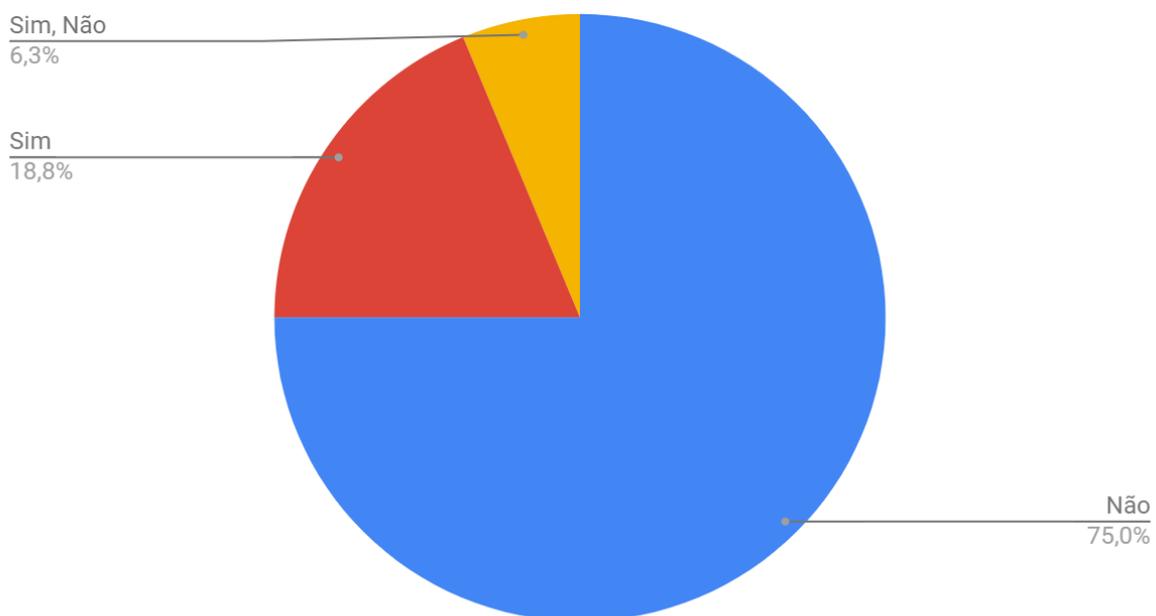
Indique se está com contrato a termo incerto:



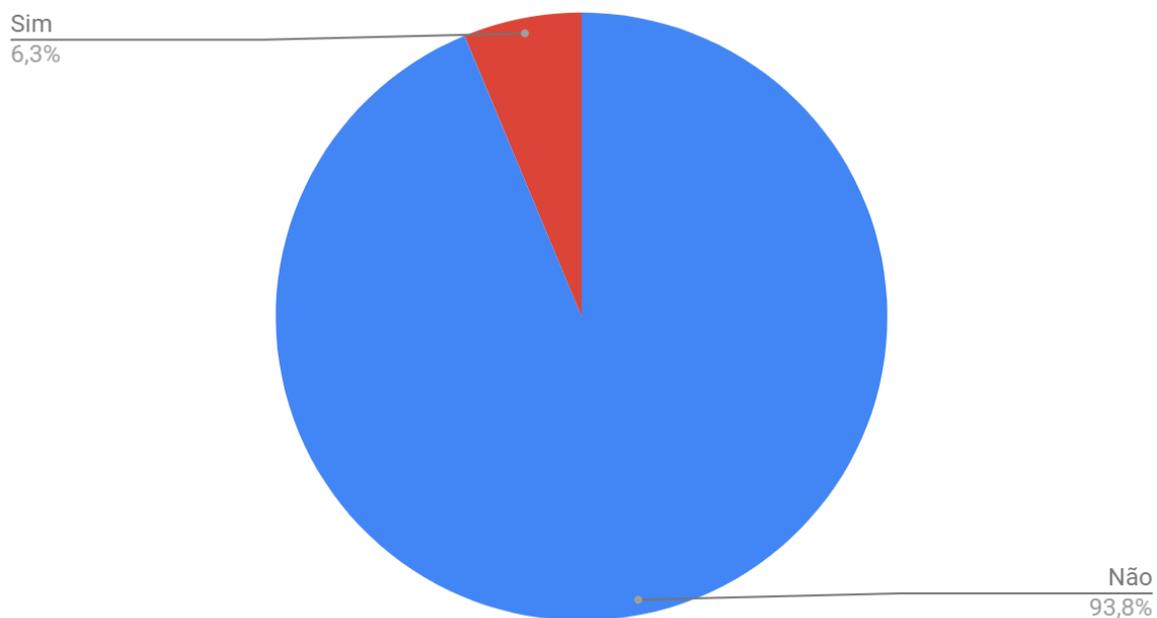
Indique se está a recibos verdes:



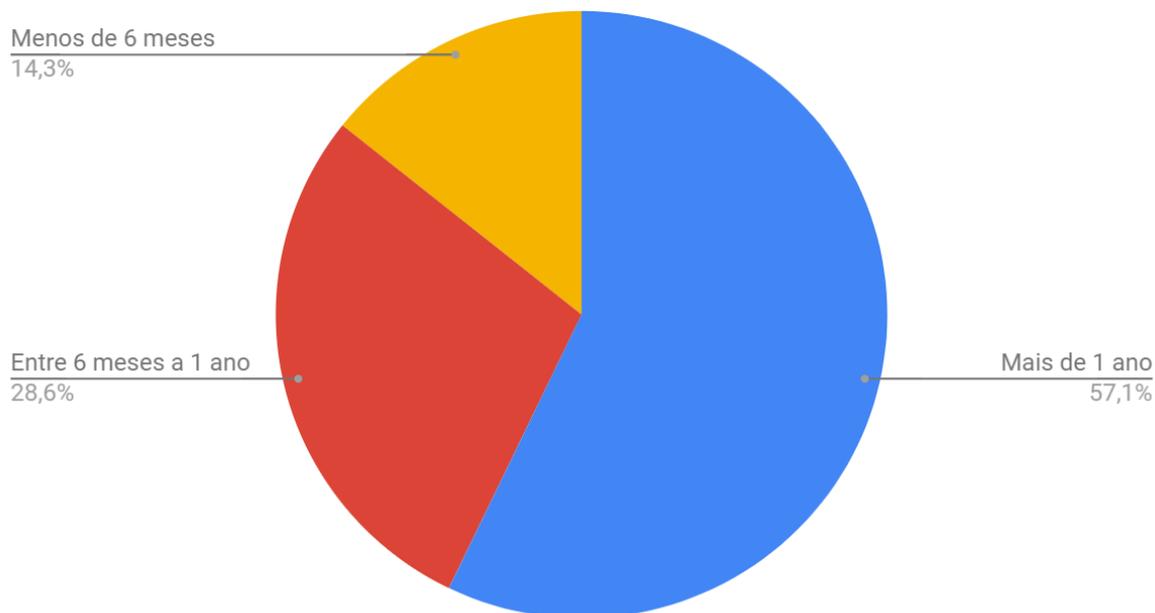
Indique se está sem qualquer tipo de vínculo/contrato:



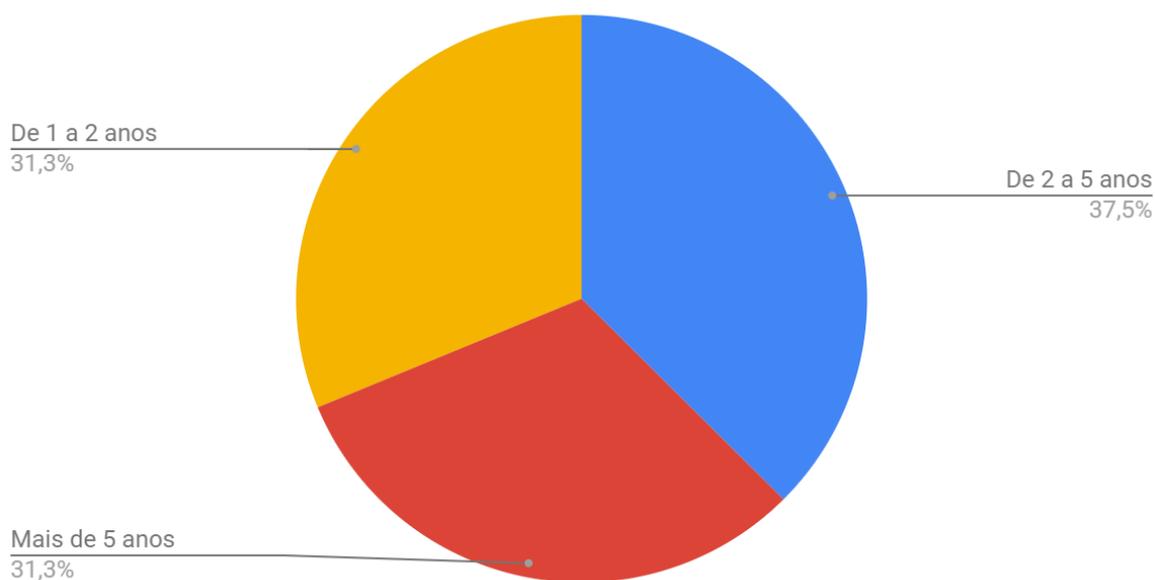
Indique se está com contrato emprego-inserção:



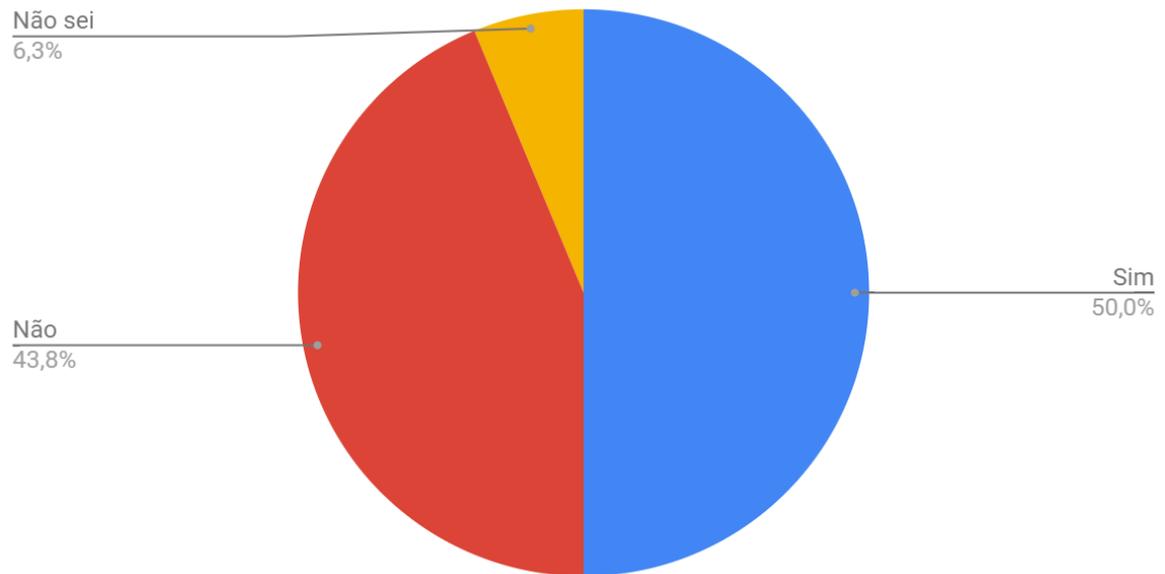
Se está atualmente desempregado indique há quanto tempo:



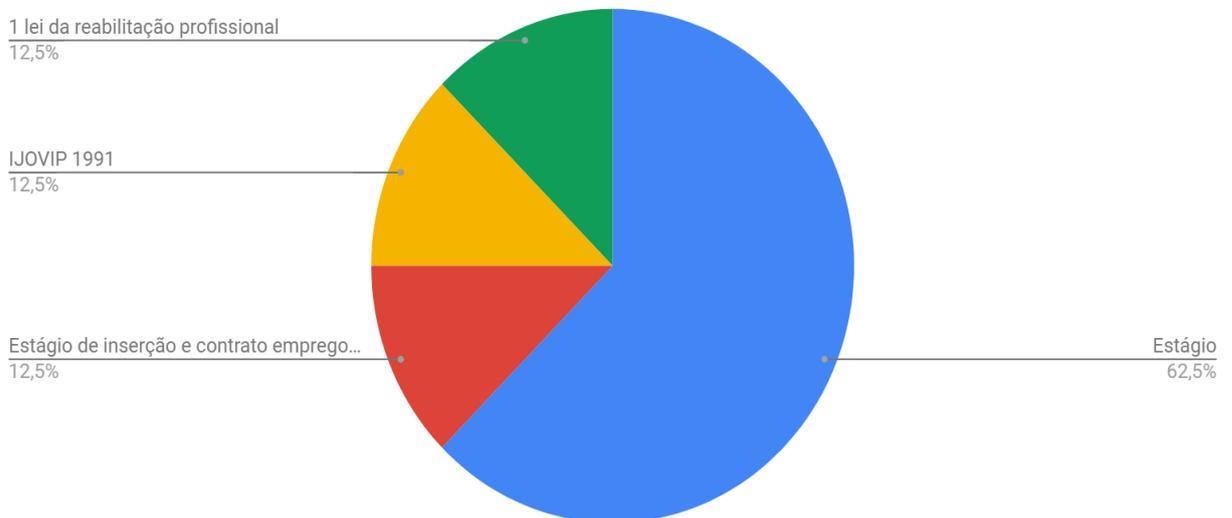
Quanto tempo teve de experiência profissional ao longo da sua vida?



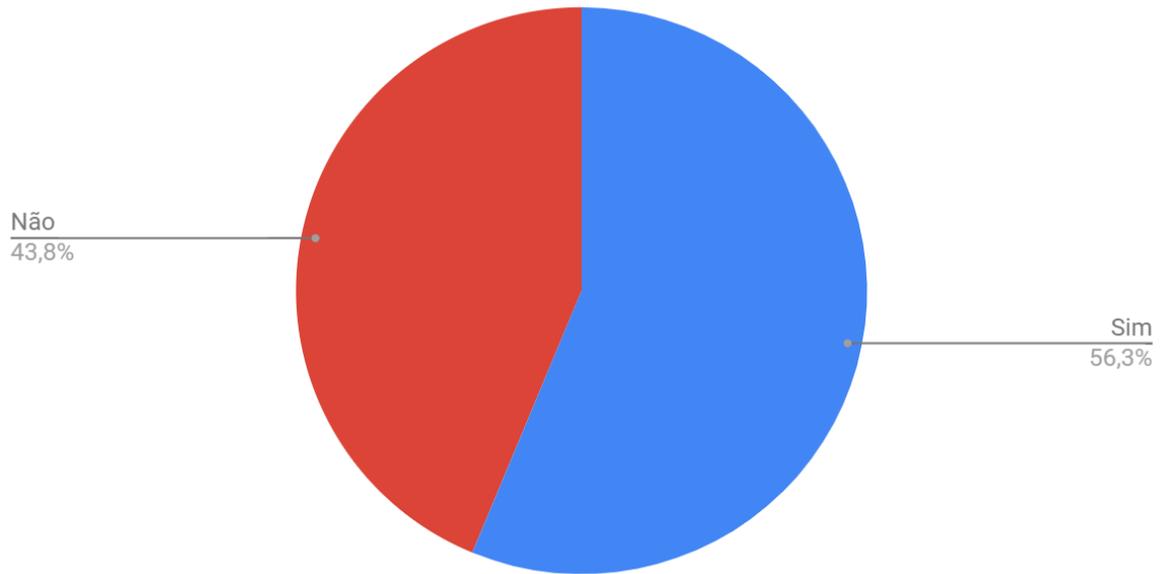
## A sua integração profissional foi feita ao abrigo de alguma lei/medida política?



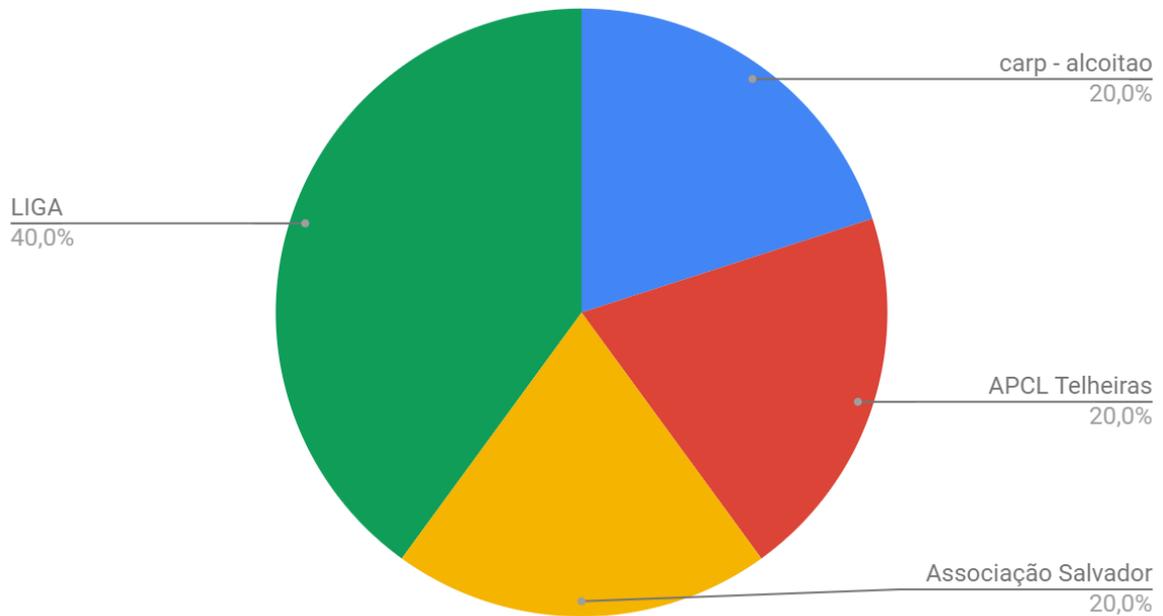
## Se respondeu sim na pergunta anterior, qual?



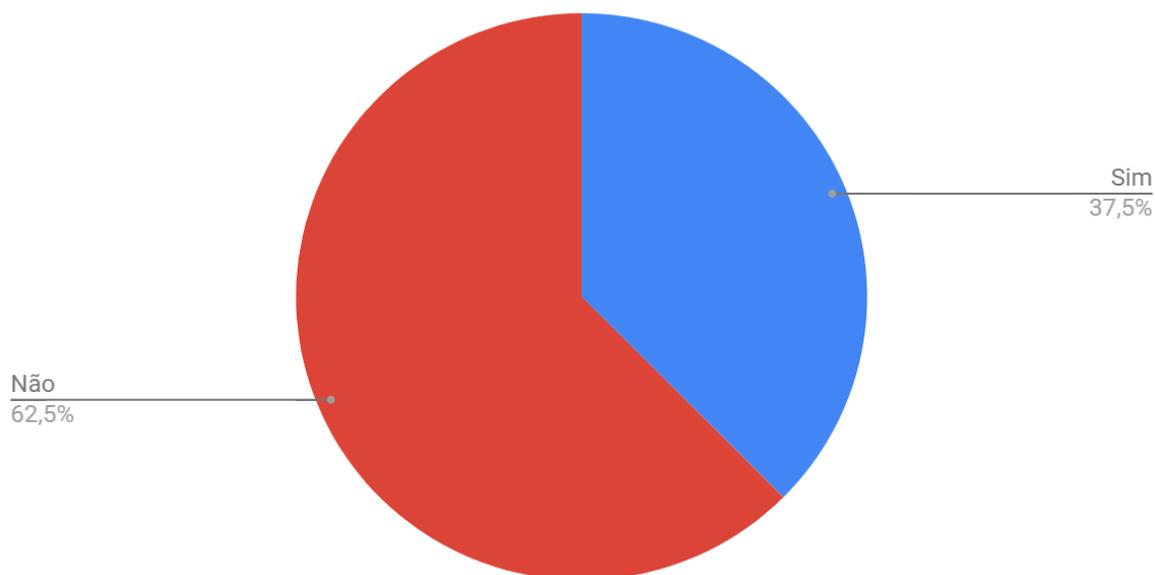
Foi apoiado por alguma instituição no seu processo de integração profissional?



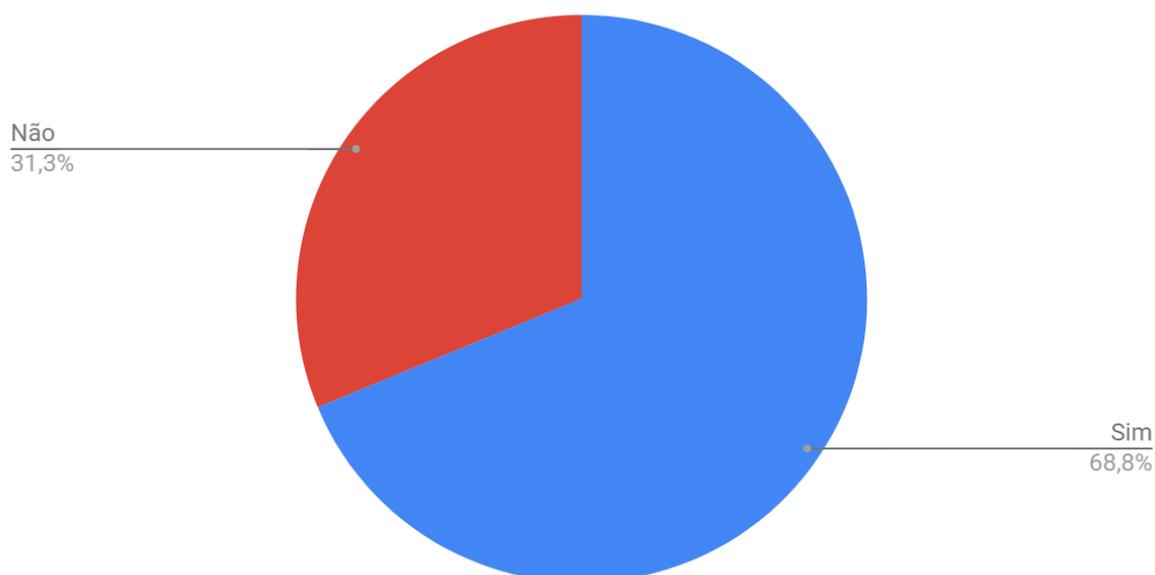
Se respondeu sim na pergunta anterior, qual?



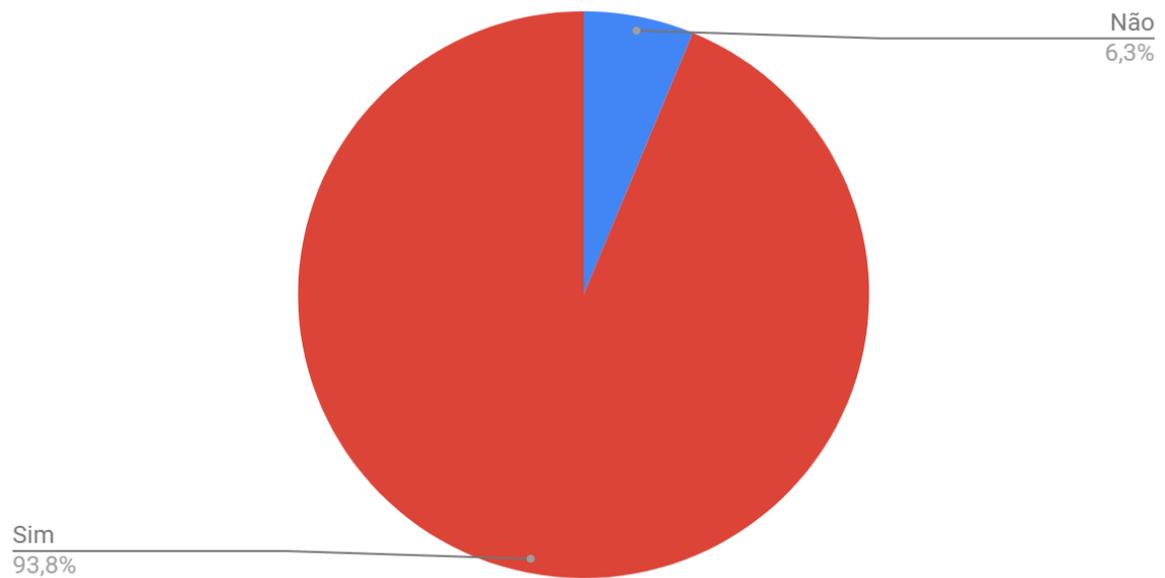
Realizou alguma formação profissional proporcionada pelo IEFP?



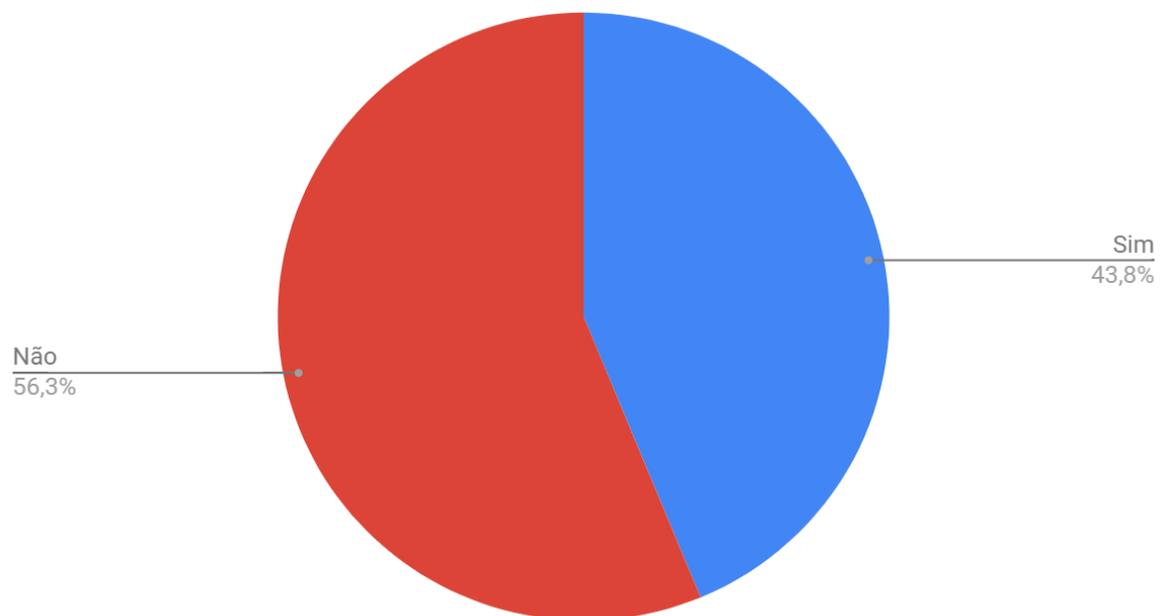
Os estágios são uma boa medida de integração para as pessoas com deficiências e incapacidades?



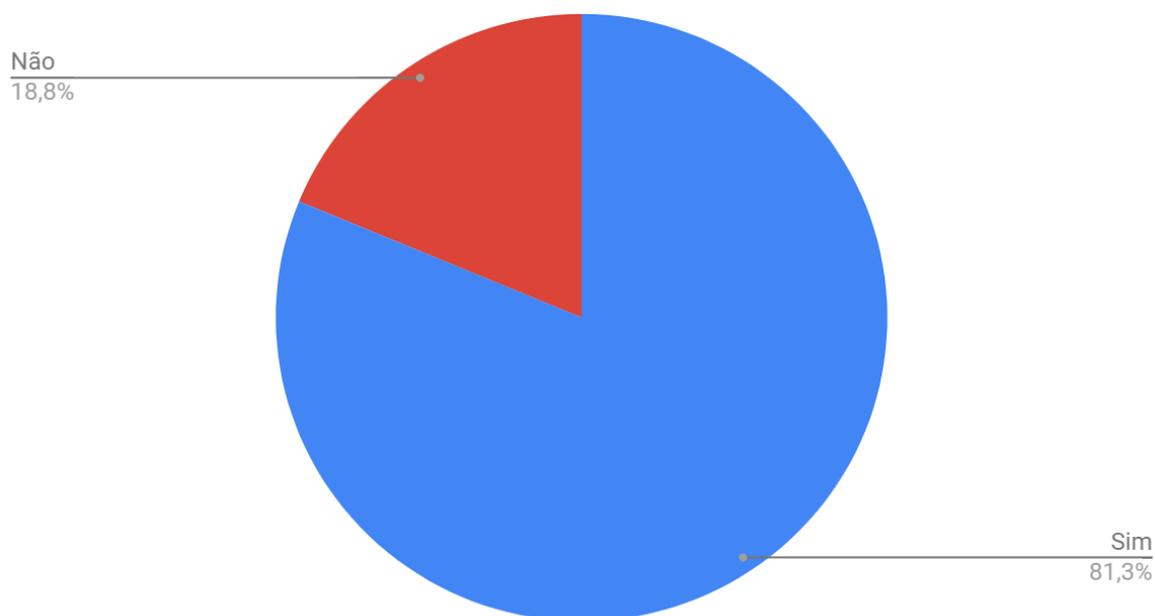
A experiência profissional que teve/tem é num trabalho do seu agrado?



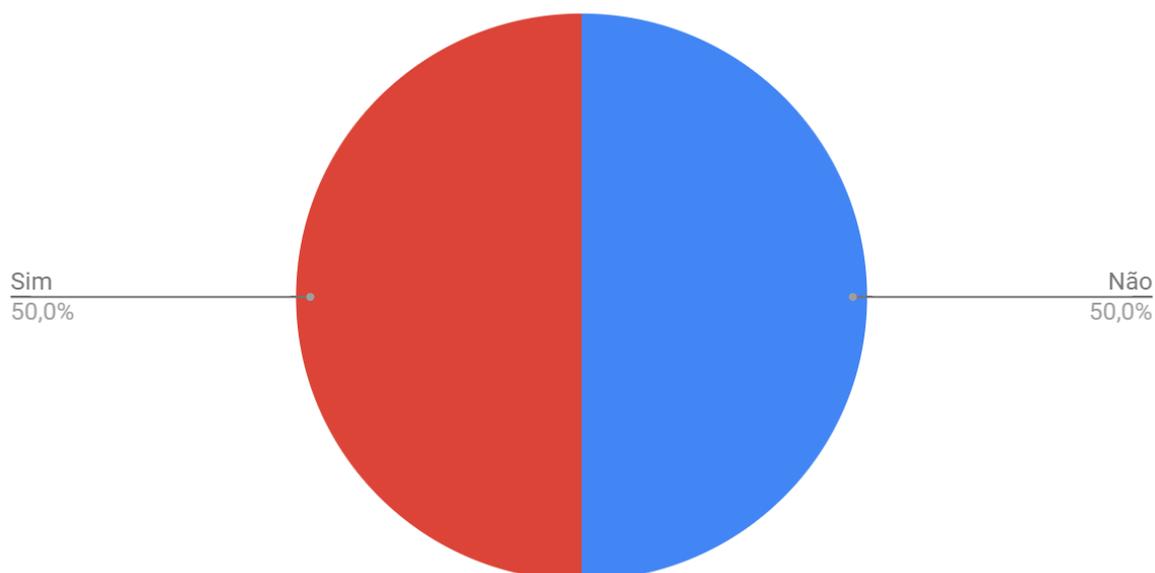
Considera que está integrado profissionalmente?



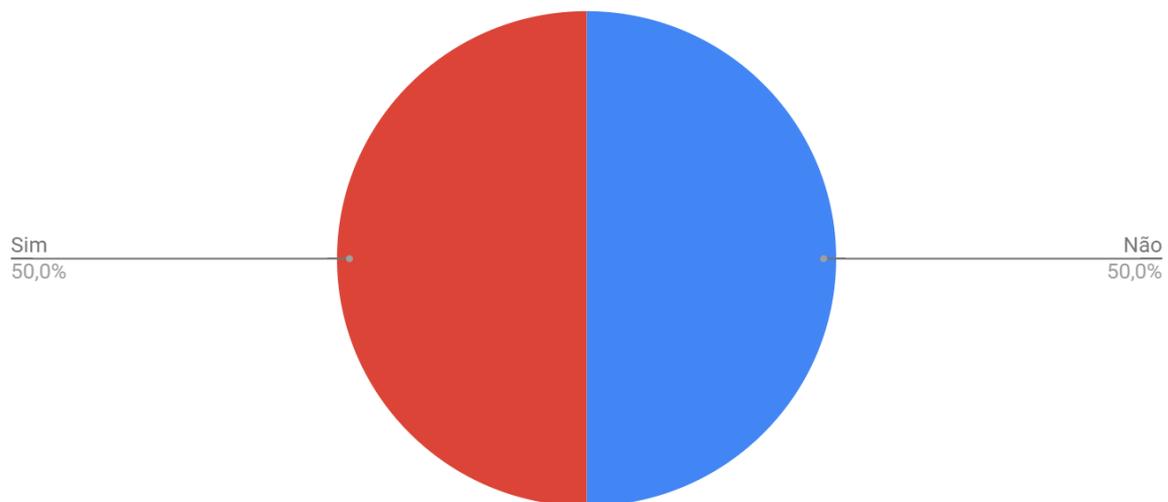
O seu local de trabalho está adaptado às suas necessidades?



Considera que o Estado se preocupa com as pessoas com deficiências e incapacidades?



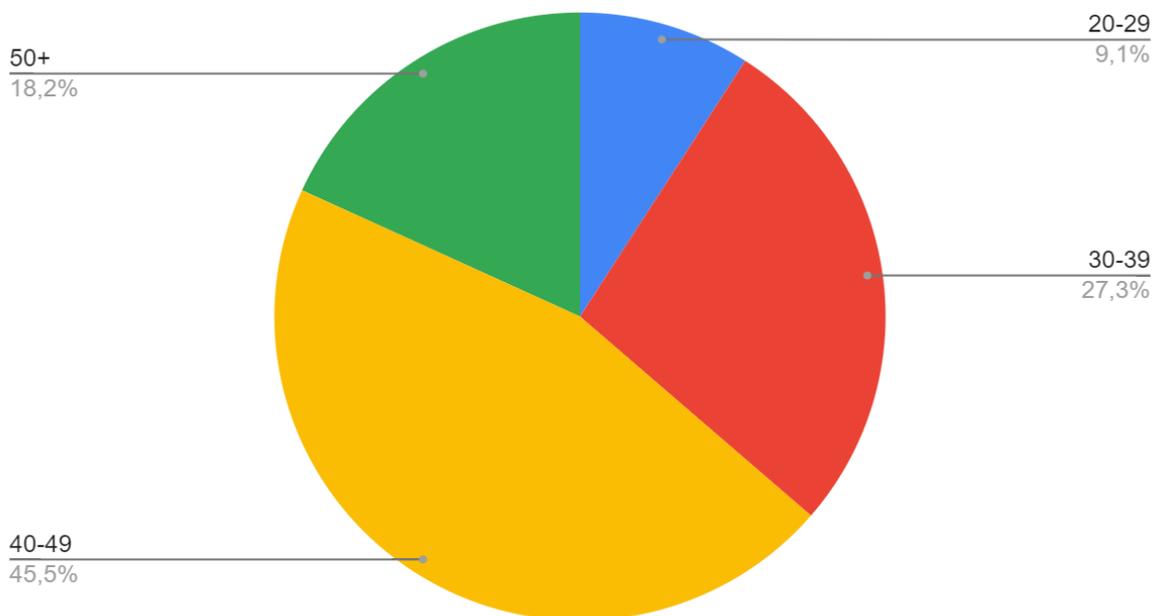
Considera que Portugal tem políticas públicas que apoiam a integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades?



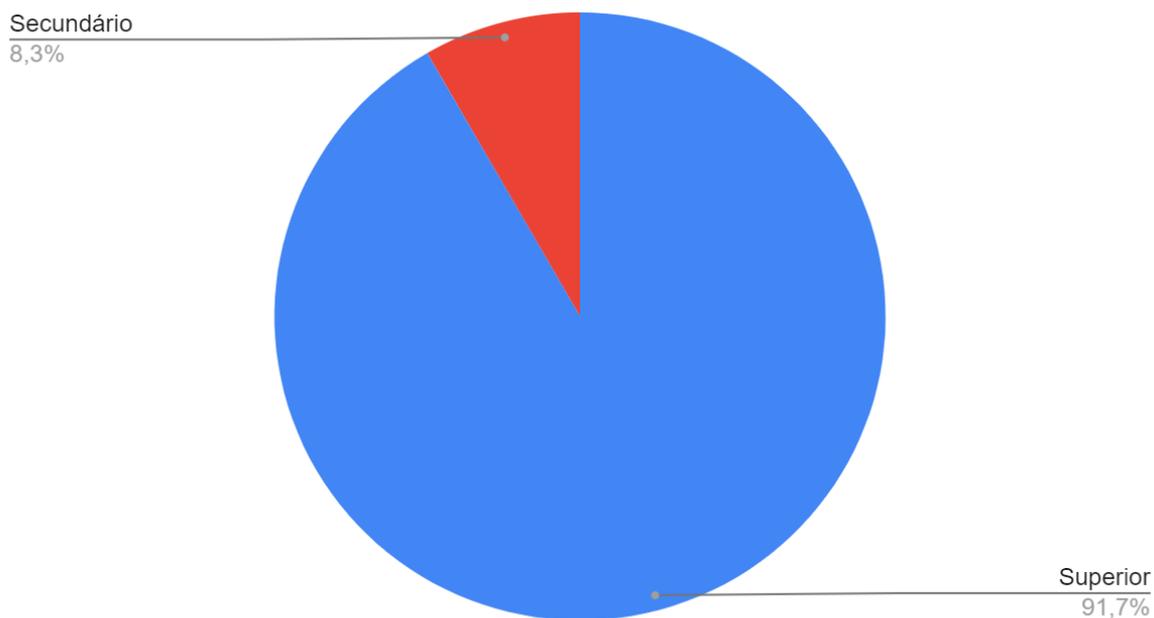
## Anexo D

### Resultados do Inquérito a Profissionais da Área de Ciências Sociais e Humanas, Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das Pessoas com Deficiências

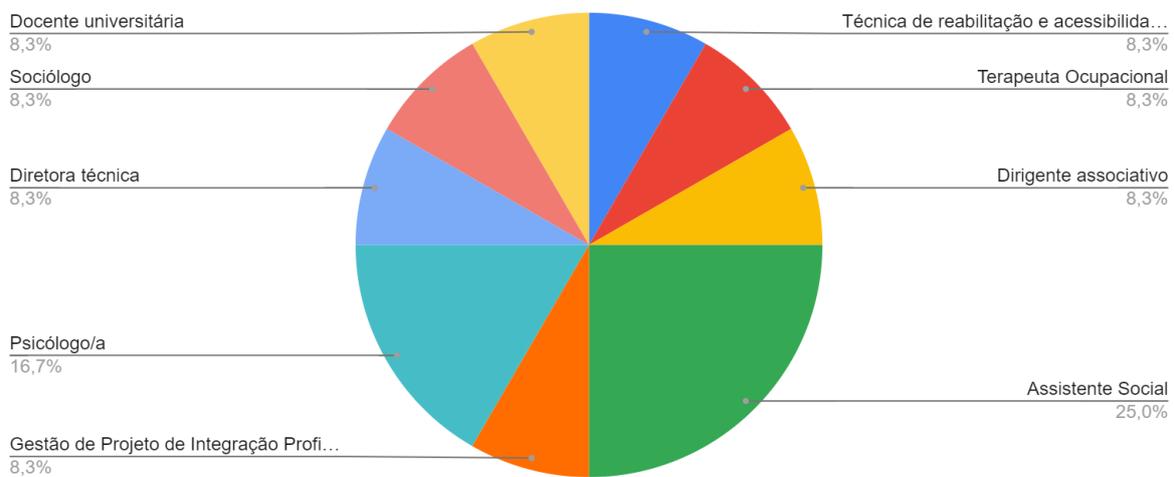
#### Idade



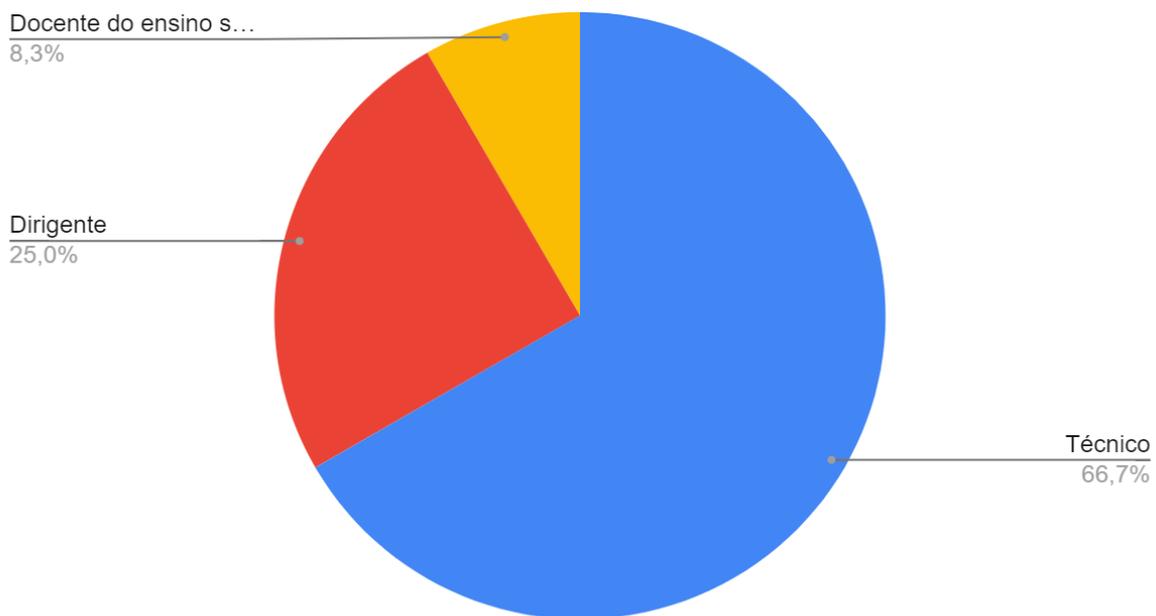
#### Qual é o grau de escolaridade que completou



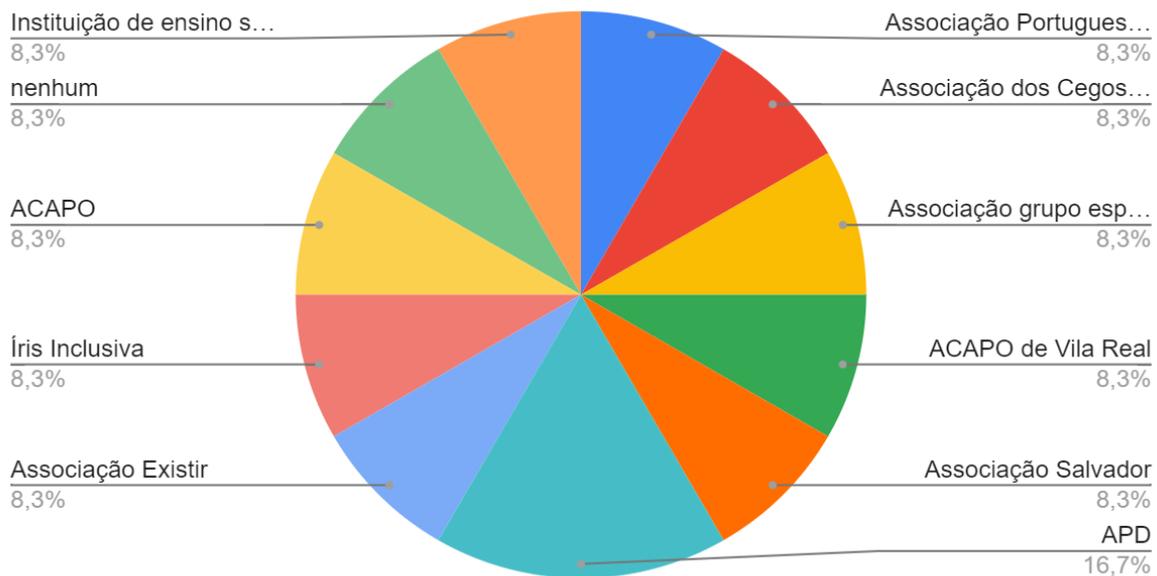
### Diga qual é a sua profissão (atual, ou a última no caso de não estar a trabalhar)



### Diga qual o seu cargo



## Diga qual é o Partido Político/Organização/Instituição que representa neste questionário



1) As políticas públicas em Portugal têm contribuído para uma efetiva integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades ou têm sobretudo proporcionado experiências de trabalho momentâneo (como por exemplo estágios)?

Sim

Não há, de um modo geral, efetiva integração.

Em Portugal, o que se tem vindo a ser aplicado às pessoas com deficiência são os chamados CEI + através do IEFP. Tendo um período máximo de 12 meses, e é nestes casos que são considerados trabalho momentâneo.

Os dados disponíveis mostram maior sucesso na criação de empregos temporário e precários do que integração profissional de longo prazo (ver relatórios ODDH 2017 e 2018)

Há muitas limitações e obstáculos, mas as políticas existentes foram concebidas com a intenção de apoiar a integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades e contribuem para ela. Podemos interrogar-nos se poderiam fazê-lo mais, diferente e melhor. Mas não podemos pensar que não contribuem.

Tem proporcionado trabalho momentâneo

Experiências momentâneas.

As medidas existentes têm servido para dar pequenos passos na integração profissional mas é necessário evoluir mais. Não podemos construir medidas sem relacionar as diversas áreas da vida da pessoa. Se a educação não é inclusiva e de qualidade, se os transportes não permitem o acesso das pessoas com deficiência e se a via pública não permite a deslocação em segurança e com autonomia, adaptação dos postos de trabalho, etc. Como podem as medidas de acesso ao emprego ser suficientes e capazes de integrar efectivamente sem pensar de forma transversal.

Sim, embora muito pouco.

Proporcionam meramente o trabalho momentâneo, não permitindo uma integração profissional efetiva que proporcione independência financeira e uma coesa identidade ocupacional.

As leis estão bem fundamentadas, mas na prática não se concretizam.

2) Considera que as políticas públicas em Portugal, de uma maneira geral, têm evoluído no sentido de integrar mais as pessoas com deficiências e incapacidades?

Sim

Não.

Têm existido algumas políticas publicas na área da integração das pessoas com deficiência, nomeadamente na integração em posto de trabalho. Como a aplicação de quotas de emprego para o sector privado. Mas que é necessário que exista uma fiscalização eficaz nesta área. Outra questão importante é o Movimento de Vida Independente que aplicado corretamente será uma solução para que as pessoas possam estar no seu meio familiar e assim não serem institucionalizadas.

Sim, com a introdução recente do sistema de quotas no setor privado

As políticas públicas na área do emprego das pessoas com deficiência têm tido uma evolução muito lenta. Diria que essencialmente não estão a evoluir. Têm um paradigma, já antigo, que aplicam, mas não estão a revê-lo ou a reinventar-se.

Na realidade existem medidas de incentivo à integração profissional mas como atrás foi referido são momentâneas (curto espaço de tempo) e com bastantes processos administrativos associados, bem como o tempo que demoram a ser aceites ou a obter uma resposta, levando as empresas muitas vezes a desistir. Existe também redução do imposto para a entidade patronal, mas também por 3 a 9 meses, dependendo do tipo de contrato, apoio nas barreiras arquitetónicas, mas que demoram a obter....É necessário dar mais respostas e colocar mais informação ao dispor das empresas e pcdi para saberem quais os seus direitos e apoios existentes.

Têm evoluído, veja-se o caso da criação de quotas de emprego no setor privado para as pessoas com deficiência, contudo não se salvaguarda a adaptação do posto de trabalho por exemplo.

Sim, mas todavia são ainda insuficientes.

Sim, ao longo dos tempos nota-se uma evolução positiva, no sentido de integrar mais as pessoas com deficiência, no entanto ainda aquém do expectável.

De uma forma geral sim. Mais uma vez, as medidas são, relativamente, bem pensadas no papel, mas muito mal implementadas na prática e continuam a pautar a diferenciação e não a plena integração de todos os cidadãos, com ou sem deficiência.

Sim, mas ainda não é o suficiente.

3) E considera que têm contribuído para a autonomia das pessoas com deficiências e incapacidades?

Não

Pouco.

Quando existem barreiras à inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, como é o caso da falta de acessibilidade, não contribuem para a autonomia. o que nos leva depois a que o acesso ao emprego, aos serviços públicos sejam muito limitados.

Sim, com a introdução do MAVI

Sim, dentro das limitações já referidas.

Para as pessoas com deficiência motora e incapacidade um dos pontos chaves para contribuir é as acessibilidades, em especial dos transportes públicos, e neste campo ainda temos muito que mudar.

Para quem consegue emprego a estabilidade financeira começa a notar-se, pelo que não diria autonomia, porque isso envolve muitos outros aspetos da vida da pessoa mas estabilidade financeira.

Sim, embora poucas Pessoas.

A autonomia é a capacidade que o indivíduo tem em decidir o que quer para si, o que quer para o seu dia-a-dia. Nesta perspetiva, e para aqueles que não têm qualquer tipo de deficiência intelectual, penso que contribui para a sua autonomia.

Não. Embora as leis protejam, em certa medida, as pessoas com deficiência e incapacidade, existe muito pouca abertura por parte da sociedade.

Sim.

4) Considera que o Estado tem estado mais atento às pessoas com deficiências e incapacidades nos últimos 4 anos?

Sim

Sim.

Considero que ainda existe muito por fazer, apesar de algumas políticas foram implementadas desde há 4 anos. Como é o caso do MAVI, aumento das prestações sociais.

sim

Nos últimos 4 anos o Estado deu u novo impulso ao apoio à autonomia das pessoas com deficiências e incapacidades, particularmente visível na reformulação dos seus direitos sociais, com a criação da nova prestação e com o impulso aos apoios à vida autónoma.

Talvez. Já se vê muitos sítios adaptados e interesse geral em ter a informação mais acessível a todas as incapacidades, mas sinceramente não sei se este cuidado, interesse vem mais de empresas particulares se do Estado.

Com base nas várias intervenções das Organizações, a pressão tem-se feito sentir e foram conseguidas algumas vitórias na área dos direitos das pessoas com deficiência

Sim, creio que esta legislação tem criado mais políticas de integração embora ainda insuficientes.

Penso que o estado tem facilitado e proporcionado um maior acesso a subsídios e medidas o que provavelmente significa que está mais atento.

No geral sim, são vários os apoios existentes.

5) As medidas políticas atuais, que providenciam diversos apoios, são suficientes para fomentar a integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades?

Não

Não.

Para que possa ser suficiente tem que existir primeiramente, sensibilização por parte das empresas e organismos para a integração das pessoas com deficiência. Apesar de que alguns apoios existentes, como é o caso da Prestação Social para a Inclusão, em que se possa acumular com rendimentos de trabalho, já proporciona algum apoio.

Não; falta promover a formação/sensibilização de públicos estratégicos como neste caso os empresários, os dirigentes de RH, e

Não. talvez nenhuma medida o seja, porque a integração não resultará apenas da ação do Estado. Mas há requisitos, por exemplo nas adaptações necessárias dos locais de trabalho, que o Estado poderia impor.

Sim, se forem bem implementadas, claras e respondam num prazo de tempo aceitável.

São insuficientes na medida em que os produtos de apoio para acesso ao emprego em grande parte chegam muito tarde

Não, mas tem havido um esforço no sentido de melhorar as coisas deste governo mas embora ainda insuficientes.

Considero que os apoios providenciados são ainda insuficientes.

Não. O problema continua a ser na implementação prática dessas medidas e na preparação e formação de quem diretamente intervém, nos diferentes serviços e organismos, com as pessoas com deficiência. Muitos dos apoios existentes não dão resposta às pessoas que realmente necessitam.

6) Que sugestões gostaria de fazer para aumentar a integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades?

Mais informação e desconstrução de estereótipos, mais incentivos à contratação, oferta formativa mais ajustada, menos "facilitismo" e melhor acompanhamento ao longo do percurso escolar.

É urgente a sensibilização às empresas e organismos para a integração das pessoas com deficiência, desenvolvendo ações explicativas como por exemplo que é possível o estado comparticipar a adaptação ao posto de trabalho e os benefícios fiscais que poderá ter na contratação.

Promover a formação de públicos estratégicos como os empresários, os dirigentes de RH, nomeadamente sobre o conceito de adaptações razoáveis. Promover mais apoios para eliminação de barreiras e adaptação dos postos de trabalho, e divulgar estes apoios. Melhorar as acessibilidades em geral e os transportes.

Em primeiro lugar é importante conhecer melhor as dificuldades de integração das pessoas com deficiência e incapacidade no Mercado de trabalho, tendo em conta a natureza dessas deficiências e as variáveis discriminatórias que possam estar associadas a maiores dificuldades (como o género ou a escolaridade). Em Segundo lugar haveria que avaliar a eficácia das medidas em vigor, para as recalibrar, rever ou substituir, quando necessário. Sobretudo, haveria que criar um espaço para promover a melhoria constante da qualidade das políticas.

A questão monetária muitas vezes não é o único problema, falta ainda apoio de cuidadores especializados.

Acompanhamento de proximidade e não apenas a integração. Um modelo de acompanhamento a longo prazo para que as pessoas e empresas se sintam acompanhadas e as integrações possam ter mais e melhor resultado.

Adaptar a via pública, garantir transportes acessíveis, educação inclusiva e de qualidade promovendo as capacidades de todas as pessoas independentemente da incapacidade.

Creio que devia a ver um levantamento para saber quantas pessoas se encontram a precisar a integração profissional e trabalhar a partir destes números.

Proporcionar acompanhamento técnico especializado à pessoa com deficiência de modo a que sejam ultrapassadas barreiras físicas e sociais. Como por exemplo adaptação ergonómica do local de trabalho, orientação e mobilidade no local de trabalho, bem como, instruir os demais colaboradores do local no sentido de fomentar a autonomia e de permitir uma melhor e mais fácil adaptação.

Mais formação e capacitação das pessoas com deficiência. Mais formação para os técnicos. Mais educação nas escolas. Leis menos diferenciadoras.

A política tem sido inovadoras, mas na prática faltam meios eficazes para promover a efectiva integração, como por exemplo transportes para deslocar as pessoas.

Seria importante fomentar mais conhecimentos para a comunidade, sobre a deficiência. Todos somos capazes, mas infelizmente nem todos acreditam.