



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Deficiência e Inclusão laboral: Análise de experiências e perceções de pessoas com incapacidade visual.

Joana Cupido Costa

Mestrado em Serviço Social

Orientadora:

Doutora Maria João Barroso Pena, Professora Auxiliar do ISCTE,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa.

Setembro, 2023



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

Deficiência e Inclusão laboral: Análise de experiências e perceções de pessoas com incapacidade visual.

Joana Cupido Costa

Mestrado em Serviço Social

Orientadora:

Doutora Maria João Barroso Pena, Professora Auxiliar do Iscte,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa.

Setembro, 2023

*Aos meus pais, Luís Costa e Carla Cupido, pelo apoio e amor que nunca me faltou,
a palavra obrigada, nunca será suficiente.*

*Ao meu namorado, Guilherme Mamede, pelo pilar que é na minha vida,
e por toda a força que me deu.*

*Á minha irmã de coração, Inês Matias, pela nossa longa amizade,
e por ser a minha inspiração de pessoa.*

Agradecimentos

Um longo percurso académico que, termina com a entrega desta Dissertação de Mestrado, um trabalho que exigiu bastante dedicação e força, não podendo deixar de expressar os meus agradecimentos, a quem fez parte deste processo e me permitiu alcançar este objetivo.

Primeiramente, agradeço à instituição, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, que me acolheu desde o início do meu percurso académico. Um enorme obrigado, aos professores que me acompanharam, tornando-me na profissional que sou hoje, professor Pablo Álvarez, professor Jorge Ferreira e professora Maria João Pena.

Um agradecimento especial à minha orientadora professora Maria João Pena, por toda a disponibilidade, apoio e orientação no desenvolvimento desta investigação, o seu interesse e confiança puxou sempre o melhor de mim.

Quero agradecer à Casa Pia de Lisboa, CED Jacob Rodrigues Pereira, por me ter aceiteado como estagiária, e ter traçado o meu caminho profissional.

Um enorme obrigada à APEDV, e aos seus técnicos, por me ter acolhido de braços abertos, pelo carinho, aprendizagem e orientação desde o primeiro dia, Graça Hidalgo, Filomena Costa, Cidalina Diogo, Ana Martins, Emília Rodrigues, Cláudia Faustino, Anabela Nascimento, António Pinão, e João Braga.

Um grande agradecimento, aos amigos admiráveis que a faculdade me proporcionou, sem vocês não teria conseguido, Beatriz Nascimento, Beatriz Saltão, Inês Pedras, André Alho, Maria Moutinho e Beatriz Martins.

Quero deixar um agradecimento à professora, Isabel Matos, do ICE, por me ter orientado, e ter representado na minha vida muito mais que o seu papel como professora.

Um especial obrigado aos meus amigos, Margarida Ventura, Daniela Toscano, Pedro Gonçalves, João Bernardo, João Alves e Guilherme Mamede pelo seu apoio incondicional.

Agradeço profundamente às minhas “Inêses”, Inês Matias, Inês Peneda e Inês Mendes, que enchem o meu coração, a vossa presença na minha vida tornou esta tese possível, o vosso amor permitiu-me alcançar este objetivo.

Por fim, agradeço aos meus familiares, Maria Cupido, Teresa Costa, e Manuel Costa. Ao meu pai, Luís Costa, agradeço por me ter incutido a noção de esforço e trabalho, por me fazer acreditar que tudo é possível se nos dedicarmos. À minha mãe, Carla Cupido, agradeço o coração puro que me dá tanto amor, e por ser o meu exemplo de mulher. Todas as oportunidades da minha vida foram proporcionadas por vocês, repito que, um obrigado nunca será suficiente.

RESUMO

Esta dissertação incide sobre a percepção das pessoas com deficiência visual, relativamente à inclusão laboral, de acordo com as suas experiências pessoais.

Quando se procura compreender o conceito de inclusão laboral por parte de indivíduos com deficiência, surgem sobretudo estudos realizados às entidades empregadoras e poucos aqueles que dão voz aos cidadãos que vivem esta realidade, neste sentido, este estudo apresenta como objetivo geral, investigar a inclusão da pessoa com deficiência visual, no mercado de trabalho, face à sua experiência pessoal. Procura-se assim, compreender a realidade do mercado de trabalho e, como a mesma está presentemente a responder, ou não, às necessidades do indivíduo com deficiência, mais especificamente, a visual.

A opção metodológica recaiu num estudo qualitativo, através da condução de 9 entrevistas semiestruturadas, realizadas a pessoas cegas e com baixa visão, tendo decorrido numa associação, em Lisboa, que presta apoio a esta população, no sentido de preparação de competências e trabalho, de modo a integrar plenamente os indivíduos no meio laboral.

Após a análise dos dados, relata-se um sentimento de diferenciação no que diz respeito à igualdade de oportunidades e direitos laborais, perante colegas sem deficiência. Deste modo os indivíduos revelam um descontentamento geral no que diz respeito à capacidade inclusiva do mercado de trabalho. Determinou-se ainda, que o preconceito, é a maior barreira impeditiva de inclusão laboral, do qual, todo o indivíduo com deficiência é fortemente afetado.

Palavras-Chave: Deficiência; Mercado de trabalho; Inclusão; Preconceito;

Abstract

This dissertation focuses on the perception of people with visual impairments regarding labor inclusion, according to their personal experiences.

When seeking to understand the concept of labor inclusion by individuals with disabilities, there are mainly studies carried out at employers and few those that give a voice to citizens who live this reality, in this sense, this study presents as a general objective, to investigate inclusion of people with visual impairments in the job market, based on their personal experience. The aim is to understand the reality of the job market and how it is currently responding, or not, to the needs of individuals with disabilities, more specifically, visually impaired.

The methodological option was a qualitative study, through the conduct of 9 semi-structured interviews, carried out with blind people and people with low vision, taking place in an association in Lisbon, which provides support to this population, in order to prepare skills and work, in order to fully integrate individuals into the work environment.

After analyzing the data, a feeling of differentiation was reported with regard to equal opportunities and labor rights, compared to colleagues without disabilities. In this way, individuals reveal a general dissatisfaction with regard to the inclusive capacity of the labor market. It was also determined that prejudice is the biggest barrier to labor inclusion, which affects every individual with a disability.

Keywords: Deficiency; Job market; Inclusion; Prejudice;

Índice

Glossário de Siglas	ix
Índice de Tabelas	xi
Índice de Figuras.....	xiii
Introdução	1
Capítulo I- Deficiência na sociedade	3
1. Compreensão do conceito da deficiência.....	3
2. Evolução do trabalho como direito reconhecido.....	5
3. Situação em Portugal	7
Capítulo II – Enquadramento teórico.....	9
1. Inclusão Social.....	9
2. Empregabilidade Inclusiva	10
3. Desemprego e Deficiência Visual	13
Capítulo III – Metodologia.....	15
1. Métodos de Pesquisa	15
2. Campo empírico, universo e amostra	15
3. Técnicas de recolha e tratamento de dados.....	16
4. Aspetos Éticos	18
Capítulo IV - Análise de resultados	19
1. Caracterização dos entrevistados	19
2. Mercado de trabalho e deficiência visual.....	20
2.1 Acesso e condições do meio laboral.....	20
2.2 Preconceito e Discriminação	23
2.3 Incapacidade e acesso ao mercado de trabalho	26
2.4 Inclusão laboral como direito.....	28
2.5 Impactos psicossociais	32
2.6 Sentimento de exclusão social	34
2.7 Sugestões de inclusão laboral	36
Conclusão	39
Referências Bibliográficas	41
Anexos.....	47

Glossário de Siglas

CDPD - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

EBU – European Blind Union

ENIPD - Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

NLTS – National Longitudinal Transition Study of special education for students

ODDH – Observatório da Deficiência e Direitos Humanos

OMS – Organização Mundial da Saúde

PA - Plano de Ação 2006-2015

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

PNAI - Plano Nacional de Ação para a Inclusão

UPIAS - Union of the Physically Impaired Against Segregation

Índice de Tabelas

Tabela nº1 – Modelo de Análise	17
Tabela nº2 – Caracterização dos inquiridos	19
Tabela nº3 – Principais barreiras do mercado trabalho (Perspetiva dos inquiridos).....	30
Tabela nº4 – Sugestões de inclusão laboral (Perspetiva dos inquiridos).....	37

Índice de Figuras

Figura 1 – Capacidade de inclusão laboral	22
Figura 2 - Sentimento de preconceito e discriminação no meio laboral	25
Figura 3 - Deficiência como fator condicionante.....	26
Figura 4 – Igualdade de oportunidades e direitos laborais, perante colegas sem deficiência...31	
Figura 5 – Impactos psicossociais da situação de desemprego.....	33
Figura 6 – Sentimento de exclusão social.....	35

Introdução

A presente investigação surge no âmbito da realização da dissertação de mestrado em Serviço Social, no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.

O trabalho é representado na sociedade como um elemento chave de inclusão social de qualquer cidadão (Sasaki, 1997), por sua vez, a ausência deste, reflete diversas consequências negativas à integração plena de um indivíduo. Historicamente, as pessoas que apresentam algum tipo de deficiência, constata-se como um grupo prejudicado no que diz respeito à inserção no mercado de trabalho. Especificamente em Portugal, as pessoas com deficiência visual, registam elevadas taxas de desemprego. Apesar da evolução política e legislativa relativamente ao mercado de trabalho, no que diz respeito às pessoas com deficiência, continua-se a verificar diversos obstáculos no que concerne à procura, aquisição, e permanência de emprego, (Pedroso, 2012) colocando assim em questão a inclusão laboral.

Este estudo apresenta como objetivo geral, investigar a inclusão da pessoa com deficiência visual, no mercado de trabalho, face à sua experiência pessoal. Os objetivos específicos constata-se por, verificar as condições de igualdade de acesso ao emprego segundo a perceção das pessoas com deficiência visual; explorar a perceção da pessoa com deficiência sobre a forma como experiência ou não experiência, o preconceito e a discriminação no meio laboral; compreender como é que pessoas com deficiência visual percecionam a relação entre a sua incapacidade e o acesso ao mercado de trabalho; analisar se as pessoas com deficiência visual, sentem a inclusão no mercado de trabalho como um direito reconhecido; identificar possíveis impactos psicossociais devido à situação de desemprego e, por fim, averiguar de que forma o desemprego é sentido pela pessoa com deficiência como um fator de exclusão social.

A pergunta de partida desta investigação verifica-se a seguinte, “De que forma é que as pessoas com deficiência visual percecionam a sua inclusão no mercado de trabalho?”, sendo o objeto de estudo, a compreensão e interpretação da inclusão laboral das pessoas com deficiência visual, face às suas vivências no mercado de trabalho.

Este estudo operacionalizou uma estratégia qualitativa, através da realização de 9 entrevistas semi-estruturadas a pessoas cegas e de baixa visão, que tiveram lugar numa IPSS, com resposta de centro formativo, preparação e integração no mercado de trabalho. Os dados foram analisados com recurso ao software MaxQDA.

Este trabalho encontra-se assim dividido em quatro capítulos:

O Capítulo I, referente ao estado da arte, reflete a história da compreensão do conceito de deficiência ao longo do tempo. Abordando assim os devidos modelos teóricos das percepções sociais sobre a deficiência, bem como a evolução dos mesmos na sociedade. É também constatado o desenvolvimento de políticas públicas e o papel do Estado, face às pessoas com deficiência, analisando a evolução do trabalho como um direito reconhecido. Por último, este capítulo analisa ainda a situação em Portugal, e a realidade laboral das pessoas com deficiência, mais especificamente a visual.

O Capítulo II, referente ao enquadramento teórico/ analítico, reflete-se pela compreensão da inclusão social sobre a Teoria de Justiça de John Rawls (1997). Neste capítulo, é também explorada a realidade da empregabilidade inclusiva, como consequência do desenvolvimento dos direitos das pessoas com deficiência. Por último, é ainda refletido neste ponto, a importância da aquisição do emprego como construção de identidade própria, e as consequências negativas da situação de desemprego.

O capítulo III, referente à metodologia de investigação, segundo os objetivos do estudo, apresenta os seguintes subcapítulos: métodos de pesquisa; campo empírico, universo e amostra; técnicas de recolha e tratamento de dados e por último, os aspetos éticos.

O capítulo IV, é referente à apresentação e discussão de resultados da investigação. Inicialmente é realizada a caracterização sociodemográfica dos entrevistados, e seguidamente procedeu-se à análise dos dados qualitativos recolhidos, que originou sete categorias de análise: acesso e condições do meio laboral; preconceito e discriminação; incapacidade e acesso ao mercado de trabalho; inclusão laboral como direito; impactos psicossociais; sentimento de exclusão laboral e por último, sugestões de inclusão laboral.

Capítulo I- Deficiência na sociedade

1. Compreensão do conceito da deficiência

O conceito de deficiência é compreendido pela sociedade de diferentes formas, conforme os variáveis contextos. Segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, “As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efectiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros.” (CDPD, 2006, p.3).

Estas barreiras foram identificadas desde o início do estudo do conceito deficiência, com o contributo do modelo médico, historicamente este entendimento foi estabelecido segundo as falhas e incapacidades do corpo do indivíduo. Este modelo focava-se assim na ideia de *anormalidade*, ou seja, a pessoa com deficiência compreendida como ser dependente e inativo, incapaz de interagir de forma plena em sociedade. A única solução passava-se pela adaptação do indivíduo ao meio, este (o meio) era incapaz de responder às necessidades verificadas, responsabilizando o indivíduo pela sua própria condição (Oliver, 2012). A única ‘cura’ cabia à intervenção médica ou reabilitação num sentido de ajustamento físico (Fontes, 2009).

Um modelo tão individualizado e tão centrado como problema médico, como este, proporcionou as suas consequências relativamente à compreensão da deficiência na sociedade. Criou-se um preconceito pelo indivíduo que apresentasse divergências da dita *normalidade* (Goffman, 1982). Automaticamente esta compreensão, gerou uma exclusão das pessoas com deficiência, uma vez que a mesma era incapaz de se enquadrar nos ditos padrões normais, é neste sentido que Goffman caracteriza o conceito de *estigma*, com o qual o sujeito com deficiência lida diariamente, como a “situação do indivíduo que está inabilitado para a aceitação social plena” (Goffman, 1982, p.7).

A *normalidade* tende assim a ser definida pela “massificação e uniformização de gostos, valores, modas, normas de comportamento e normativos de capacidades, uma espécie de globalização dos padrões de comportamento pessoal e social” (Rodrigues, 2001, p.23). Esta padronização, acaba por condicionar um sistema de regras, identidade, interação e posição social da pessoa com deficiência, este sistema irá refletir-se nas próprias políticas e práticas sociais criadas à pessoa com incapacidade (Bellasca e Tetzchner, 1994).

Verifica-se assim segundo Stone (2001), um ciclo, onde a pobreza produz incapacidade, e a incapacidade, devido ao meio, que descarga as necessidades da pessoa com deficiência, produz pobreza, “as pessoas pobres têm uma maior probabilidade para serem afectadas por uma

incapacidade, e as pessoas com deficiência têm uma maior probabilidade de viverem na pobreza” (Pristley, 2001, p.9).

Esta condição criada pelo meio, construiu conseqüentemente uma percepção social negativa das pessoas com deficiência, originando obstáculos, até aos dias hoje, onde “são sobretudo consideradas como deficientes e não como pessoas” (Veiga, 2006, p.92).

Contudo, ao longo do tempo esta concepção foi cada vez mais contestada, dando origem a um novo modelo com o foco na organização social. O modelo social surge assim com uma abordagem nos direitos e igualdade de oportunidades, de modo a quebrar barreiras sociais, afirmando 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 e as barreiras sociais, políticas, físicas e psicológicas criadas pela sociedade que limitam e constroem a vida das pessoas com deficiência” (Fontes, 2016, p.36). É neste sentido que surgem as primeiras organizações com pessoas com deficiência como a UPIAS (Union of the Physically Impaired Against Segregation), que redefinem os termos lesão e deficiência, “Lesão: ausência parcial ou total de um membro, órgão ou existência de um mecanismo corporal defeituoso; Deficiência: desvantagem ou restrição de actividade provocada pela organização social contemporânea que pouco ou nada considera aqueles que possuem lesões físicas e os exclui das principais actividades da vida social.” (UPIAS, 1976, p.3-4 citado em CRPG e ISCTE, 2007).

Esta nova abordagem negou assim o conceito da deficiência como problema individual e, afirmou-o como uma questão social, onde caberia à sociedade responsabilizar-se ao ajustamento da diversidade. Objetivando a proibição de discriminação das pessoas, este modelo, procurou contribuir à redução das barreiras físicas, sociais e comportamentais impostas pela sociedade (Verdugo, 2009).

Com esta evolução surgem várias iniciativas ao bem-estar e integração destes indivíduos, enfraquecendo o foco nas instituições e profissionais de saúde, e no final de 1990, com a redefinição do modelo social, surge a abordagem psicossocial. Este novo modelo procurou assim integrar ambas as concepções, médica e social, referindo a interação constante entre condições de saúde e fatores contextuais. Compreendendo as dimensões, biológica, psicológica e social, reflete-se que “cada sistema pode afetar e ser afetado por qualquer um dos outros sistemas” (Sousa, 2007, p.35), ou seja quer condições internas como externas influenciam a integração da pessoa com deficiência na sociedade.

A deficiência compreende assim várias dimensões, quando mencionamos a questão visual, a OMS define a cegueira e visão parcial, como a ausência de alguma ou total percepção visual, segundo um grau de incapacidade de acuidade visual entre dois grupos, *Distance vision*

*impairment*¹ e *Near vision impairment*². A União Europeia de cegos afirma assim que cada indivíduo com incapacidade visual tem a sua especificidade, com diferentes origens, educação e posição social, “A maneira como cada indivíduo é afetado, é altamente única e pode ser uma experiência totalmente diferente de uma pessoa para outra. Apoio, reabilitação, sistema de benefícios sociais são alguns dos fatores que facilitam o enfrentamento da perda de visão.” (European Blind Union, s.d.). Segundos os Censos de 2011, em Portugal, existem cerca de 900 mil cidadãos com dificuldades de visão, e segundo os Censos de 2001 da população residente com deficiência, a visual, apresenta a maior percentagem de indivíduos com 25,7%, (163.569 sujeitos), comparativamente a outras deficiências (auditiva, motora, mental, paralisia cerebral).

2. Evolução do trabalho como direito reconhecido

Ao analisar a deficiência em duas vertentes, “como os problemas de funções e estruturas corporais, como as actividades e participação do indivíduo na comunidade” (Santos, 2006, p.42), manifestou-se uma luta de direitos civis das pessoas com deficiência. A abordagem com base no direito tornou-se uma preocupação pública e política, além do individual.

Verificou-se uma procura por princípios de igualdade de oportunidades, quebrando a conceção da pessoa com deficiência como sujeito improdutivo ou dependente de subsídios. O Livro Branco da Comissão sobre “Política Social Europeia – O Caminho a Seguir” (1994), definiu o emprego como a prioridade da União Europeia entre 1995 e 1999. Em 1996 o Conselho sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas Deficientes, procurou promover nos Estados-Membros, a implementação de legislações anti discriminatórias e condições de participação ativa destes sujeitos na sociedade.

Em 2006 a 61^a sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, aprova a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), que se define até aos dias de hoje como o instrumento principal de promoção de direitos do sujeito com deficiência, visando assim, “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.” (CDPD, 2006, art.1).

Neste sentido, e em função do estudo desta dissertação, é importante destacar o artigo nº27 da CDPD, como reconhecimento do direito ao trabalho, nomeadamente a possibilidade de “ganhar a sua vida mediante um trabalho livremente escolhido e aceite num mercado de

¹ Leve – acuidade visual pior que 6/12 a 6/18; Moderado – acuidade visual pior que 18/6 a 6/60; Grave – acuidade visual pior que 6/60 a 3/60; Cegueira – acuidade visual pior que 3/60;

² Acuidade visual ao perto pior que N6 ou M.08cm a 40cm;

trabalho e ambiente laboral inclusivos e acessíveis a pessoas com deficiência” (CDPD, 2006, art.27). A CDPD promove ainda também a atividade independente e a inserção no mercado de trabalho.

Em Portugal, as medidas e políticas de proteção social e de emprego relativamente às pessoas com deficiência só se constatarem após o 25 de Abril de 1974. Em 1976 é reconhecido na Constituição da República Portuguesa segundo o artigo nº71 que “Os cidadãos físicos ou mentalmente deficientes gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontram incapacitados” (CRP, 1976, art.71, n.1), entre as imensas respostas desenvolvidas destaca-se a inclusão no mercado de trabalho, como medidas compensatórias ou incentivos às empresas e trabalhadores que promovessem a inserção do sujeito com deficiência. A Lei de Bases nº9/89 de Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas, com Deficiência, relativamente à política de emprego visa “medidas, estímulos e incentivos técnicos e financeiros que favoreçam a integração profissional das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a criação de modalidades alternativas de actividades profissionais” (Lei de Bases nº9/89, art. 22).

O primeiro Plano de Ação para Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade (PAIPDI), de 2006 a 2009, destaca o acesso ao emprego como um pilar fundamental da habilitação, reabilitação e integração das pessoas com deficiência.

A Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD) 2021-2025, afirma que a inclusão de um indivíduo com incapacidades numa sociedade justa permite o alcance verdadeiro de um cidadão, “estamos perante cidadãos com características e realidades muito diversas, com graus diferenciados de autonomia/funcionalidade, que carecem de apoios distintos” (ENIPD, 2021, p.3), toda esta diversidade deve ser tida em conta no desenho e planeamento de medidas e políticas públicas. Deste modo é importante destacar o eixo estratégico nº4 da ENIP 2021-2025, relativamente ao trabalho, emprego e formação profissional, consagrando o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº8 de direito ao “emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas as pessoas” (ENIPD, 2021, p.6). Esta estratégia procura assim no sentido laboral, promover a igualdade de oportunidades através da proteção contra a discriminação e implementação de políticas ativas de emprego, no sentido de melhoria da “acessibilidade aos locais de trabalho, do reforço dos serviços de inclusão profissional e das estruturas de apoio e formação profissional às pessoas em situação de desemprego, visando a capacitação de mais pessoas com deficiência para que possam garantir

a sua subsistência com uma atividade profissional no mercado de trabalho comum, bem como a sua progressão profissional” (ENIPD, 2021, p.7).

Neste sentido o Governo Constitucional tem vindo a implementar medidas que permitam um exercício pleno de direitos de modo a reforçar a inclusão, através de uma maior participação cívica de todos os indivíduos da sociedade, mas com maior enfoque na pessoa com deficiência. Procurando a promoção de autonomia, participação e autodeterminação podemos destacar medidas como, a Prestação Social para a Inclusão, o Regime Jurídico para a Educação Inclusiva, o Programa Modelo de Apoio à Vida Independente, o novo Regime do Maior Acompanhado, e a Promoção da Empregabilidade das Pessoas com Deficiência.

3. Situação em Portugal

Contudo, apesar de todo este movimento em foco da inclusão laboral destes indivíduos, são poucos aqueles que se integram no mercado de trabalho. Segundo até o Relatório de pessoas com deficiência em Portugal de 2022, entre 2011 e 2021, o desemprego registou na população com deficiência um aumento, sendo mais acentuado nas mulheres com 63,1% e os homens com 9,8%.

Na área do trabalho e emprego, entre 2016 e 2019, a população com deficiência apresentou uma melhoria relativamente ao indicador de desemprego de -8,8%. Em 2020, porém, com a crise pandémica, o desemprego registou mais 11,6% face a 2019, e em dezembro de 2021 o total de pessoas com deficiências inscritas como desempregadas continuou a verificar aumentos, (Figura nº1), registando assim em termos absolutos o valor mais elevado no Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH), contrariamente à população em geral que foi apresentando alguma recuperação, “estes dados sugerem uma maior dificuldade enfrentada pelas pessoas com deficiência no acesso ao mercado de trabalho.” (ODDH, 2021, p.28).

Em 2019, segundo o ODDH 2021, verifica-se uma maior inscrição de indivíduos nos Centros de Emprego, do que em 2018, havia mais pessoas com deficiência abrangidas por medidas e programas do IEF, como estágios e formações, do que integradas no próprio mercado de trabalho, evidenciando assim a dificuldade de inserção no meio laboral por parte desta população (Figura nº2).

Em 2020, segundo os dados do Eurostat, o risco de pobreza ou exclusão social das pessoas com incapacidades revelou-se superior relativamente aos indivíduos sem deficiência, verificando-se uma maioria no escalão etário entre os 16 e 64 anos (Figura nº3). Tanto em Portugal, como na média dos países europeus, os agregados de pessoas com deficiência grave

registam o maior risco de pobreza/ exclusão social, seguindo-se a deficiência moderada e por fim cidadão sem deficiência (Figura nº4). Reforçando novamente com estes dados, a questão de um ciclo vicioso entre pobreza e incapacidade, onde a pobreza origina incapacidade, e a incapacidade, por sua vez, numa sociedade de défice, recusa-se a considerar as necessidades dos indivíduos com deficiência, originando pobreza (Stone, 2001).

O relatório mundial da visão (2019) da OMS, reconhece globalmente a existência de 2,2 milhões de pessoas com deficiência visual ou cegueira e define a visão como um dos sentidos mais dominantes de um indivíduo, é assim compreensível que esta incapacidade acarrete consequências ao sujeito ao longo da sua vida, “sem a visão, aprender a andar, a ler, a participar na escola e a trabalhar tornam-se muito mais difíceis.” (Relatório Mundial da Visão, 2019, p.10).

Esta dificuldade que os dados estatísticos nos apresentam, quando comparados com literatura, apresentam uma ausência de estudo, no sentido de procura e compreensão da pessoa realmente prejudicada ao devido assunto, ou seja, a pessoa com deficiência. As análises produzidas são maioritariamente dirigidas às entidades empregadoras, desconsiderando a opinião e perspetiva da pessoa verdadeiramente lesada. É neste sentido de falta de compreensão, que irei situar o meu estudo ao longo desta dissertação, pretendendo dar voz a estes cidadãos.

Capítulo II – Enquadramento teórico

1. Inclusão Social

A inclusão, trata-se de um paradigma de sociedade, onde os sistemas sociais comuns devem ser capazes de se adaptar à diversidade humana, com a participação dos próprios cidadãos na formulação e execução a essas adequações (Sasaki, 2009). A Teoria de Justiça de John Rawls (1997), perspetiva uma sociedade devidamente ordenada, com cidadãos livres e iguais, regulada por uma conceção política de justiça, segundo um sistema equitativo de cooperação social. Rawls defendia assim a colaboração entre cidadãos através de regras e procedimentos públicos reconhecidos, onde cada indivíduo contribui para a sociedade e beneficia da própria cooperação. Esta cooperação social caberia assim às instituições políticas, sociais e económicas, de modo a garantir direitos e deveres básicos.

A Teoria de Justiça, assenta assim numa *justiça equitativa*, segundo dois principais valores, a liberdade, “cada pessoa tem o mesmo direito irrevogável a um esquema plenamente adequado de liberdades básicas iguais que seja compatível com o mesmo esquema de liberdades para todos” (Rawls, 2003, p.60) e a igualdade, “as desigualdades sociais e económicas devem satisfazer duas condições: primeiro, devem estar vinculadas a cargos e posições acessíveis a todos em condições de igualdade equitativa de oportunidades; e, em segundo lugar, têm de beneficiar ao máximo os membros menos favorecidos da sociedade.” (Rawls, 2003, p.60).

Rawls (2003) reconhece a existência da desigualdade económica/social das sociedades, e afirma através do pressuposto da teoria da justiça, a necessidade de um registo legislativo que defenda a igualdade social e económica dos cidadãos, onde haja um conjunto mínimo de condições para todos, de modo a alcançar os menos favorecidos, criando um sistema de bem-estar³ acessível a todos, ou seja um *sistema equitativo de oportunidades*. Qualquer cidadão deve ser assim capaz de disputar das oportunidades de forma igualitária, independentemente, dos seus conceitos de origem, “diz-se que a igualdade equitativa de oportunidades exige não só que cargos públicos e posições sociais estejam abertos no sentido formal, mas que todos tenham uma chance equitativa, de ter acesso a eles (...) aqueles que têm o mesmo nível de talento e habilidade e a mesma disposição para usar esses dons deveriam ter as mesmas perspectivas de

³ Bem-estar “é um termo geral que engloba o universo total dos domínios da vida humana, incluindo os aspectos físicos, mentais e sociais, que compõem o que pode ser chamado de uma “vida boa”. (CIF, 2004, p.185).

sucesso, independentemente de sua classe social de origem, a classe em que nasceram e se desenvolveram até a idade da razão.” (Rawls, 2003, p.61-62).

Alguns dos princípios que garantem a inclusão social da pessoa com deficiência são, a não discriminação “Os Estados Partes proíbem toda a discriminação com base na deficiência e garantem às pessoas com deficiência proteção jurídica igual e efetiva contra a discriminação de qualquer natureza” (CDPD, 2006, art.5), a aceitação do indivíduo com incapacidade como parte da diversidade humana “Sensibilizar a sociedade, incluindo a nível familiar, relativamente às pessoas com deficiência e a fomentar o respeito pelos seus direitos e dignidade” (CDPD, 2006, art.8), a igualdade de oportunidades “Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e nos termos da lei e que têm direito, sem qualquer discriminação, a igual protecção e benefício da lei” (CDPD, 2006, art.5), e a acessibilidade “assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em condições de igualdade com os demais, ao ambiente físico, ao transporte, à informação e comunicações, incluindo as tecnologias e sistemas de informação e comunicação e a outras instalações e serviços abertos ou prestados ao público, tanto nas áreas urbanas como rurais” (CDPD, 2006, art.9).

Na realidade política e jurídica portuguesa, constata-se a efetivação de produção legislativa segundo o princípio de igualdade de oportunidades de Rawls (2003), Portugal reconhece a existência de desigualdades sociais e económicas e prevê tais direitos à educação, saúde, habitação e emprego na elaboração de medidas e leis, bem como na própria Constituição da República Portuguesa (CRP). Procurando uma maior inclusão social, o artigo nº13 nº1 da CRP, define todos os cidadãos com a mesma dignidade social e igualitários perante a lei, onde mais concretamente, os cidadãos com deficiência gozam dos seus direitos e estão sujeitos aos seus deveres.

2. Empregabilidade Inclusiva

A Carta Social Europeia, afirma a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como um fator decisivo da inclusão social bem como da autonomia económica destes indivíduos. Destaca-se assim em prol dos direitos das pessoas com deficiência, o Plano de Ação (PA) do Conselho da Europa 2006-2015, nomeadamente a linha de ação nº5 – Emprego, Orientação Profissional e Formação, que visa assim “promover o emprego das pessoas com deficiência/incapacidade no mercado aberto do trabalho combinando medidas anti-discriminação e acções positivas como garante da igualdade de oportunidades em prol das pessoas com deficiência [...], tentar resolver os problemas que se prendem com a discriminação

e promover a participação das pessoas com deficiência/incapacidade na avaliação profissional, orientação, formação e nos serviços relacionados com o emprego” (Plano de Acção 2006-2015).” O Conselho europeu, reconhece no PA, as taxas de emprego e de atividade da pessoa com incapacidades como, valores muito baixos comparativamente à restante população, alertando assim para a constante necessidade de revisão de políticas e eliminação de todo o tipo de barreiras que impliquem a participação da pessoas com deficiência no mercado de trabalho, “A melhoria da situação quanto ao emprego das pessoas com deficiência não só as beneficiaria, como seria proveitoso para os empregadores e para a sociedade, considerada no seu todo” (Plano de Acção 2006- 2015).

Seguidamente, ao PA 2006-2015, sucede o novo plano estratégico para a deficiência 2017-2023, adotado pelo conselho europeu. Esta estratégia reforça como a discriminação é um fator que continua a comprometer a igualdade do indivíduo perante a sociedade, e consequentemente a sua devida integração no mercado de trabalho. Quando se analisa o meio laboral, constata-se um grande lapso de inclusão dos cidadãos com incapacidades. Este plano reforça assim a grande necessidade de programas inclusivos, conscientização, realização de campanhas de informação, formações, às mais variadas áreas, mas com um enfoque especial na saúde e nos profissionais que trabalhem diariamente com a questão da deficiência. A estigmatização só será combatida com o devido conhecimento e informação, quando a sociedade aprender a focar-se na capacidade do indivíduo em oposição da sua incapacidade (Estratégia para a Deficiência, 2017-2023).

A inserção no mercado laboral, proporciona assim uma transformação e um atendimento de necessidades, constituindo-se como um fator relevante de inclusão social, independentemente da condição da pessoa. Em particular, nos indivíduos com deficiência visual, representa um reconhecimento de direitos e deveres enquanto cidadãos e que permite um verdadeiro sentimento de integração (Silva, 2007). O princípio inclusivo de Rawls (2003), deve assim orientar o governo nas diversas esferas da sociedade, como o mercado de trabalho, ou seja, o estado deve ser capaz de “criar um pleno emprego razoável, no sentido de que aqueles que querem trabalho possam encontrá-lo, e a livre escolha de ocupação e o desenvolvimento das finanças sejam assegurados por uma forte demanda efetiva.” (Rawls, 2003, p.307).

Nesta lógica, tem vindo a ser cada vez mais desenvolvido políticas e medidas de apoio à integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A lei nº38/2004, define assim que as bases gerais do regime jurídico da prevenção, reabilitação e participação da pessoa com

deficiência e incapacidade, competem ao estado devendo o mesmo “adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e a adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência.” (Lei nº4/2019, art.26). Esta responsabilização assumida pelo governo, originou toda uma criação de medidas inclusivas, de modo a garantir o direito das pessoas com deficiência. Ao analisar o acesso ao mercado de trabalho e a contribuição de políticas de inclusão em Portugal, podemos destacar as seguintes:

- O Decreto-lei 247/89, publicado a 5 de agosto de 1989, que estipula os apoios e incentivos ao emprego.
- A Lei nº38/2004, acima mencionada, publicada em 2004, define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, reabilitação e participação da pessoa com deficiência e incapacidade.
- O Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidades, PAIPDI, aprovado em 2006, desenvolveu a questão do emprego e da formação profissional.
- O Decreto-lei 290-2009, implementado a 12 de outubro de 2009, como programa de emprego e apoio a qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade.
- O Decreto-lei 4/2019, aprovado a 10 de janeiro de 2019, que estabeleceu o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade superior a 60%.

O Instituto de Emprego e Formação Profissional, IEFP, por sua vez, assume assim em Portugal as medidas ativas de emprego dirigidas às pessoas com deficiência, trabalhando conjuntamente com centros de reabilitação profissional, apresentam um “Conjunto integrado de medidas que visam apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência e incapacidade que apresentam dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego.” (IEFP, s.d.). Deste modo podemos assim identificar os seguintes apoios:

- Medida de Apoio à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de trabalho
- Medida Emprego Apoiado
- Marca Entidade Empregadora Inclusiva
- Produtos de Apoio
- Quota de Emprego

O artigo nº27 da Convenção dos Direitos das Pessoas com deficiência defende assim a igualdade de trabalho, que inclua o direito de oportunidade de um emprego livremente

escolhido, inclusivo e acessível. Para este efeito, é necessário assegurar condições de igualdade em diversas etapas e dimensões de emprego, como o recrutamento, contratação, progressão de carreira, remuneração, segurança e saúde, todos estes fatores estão contemplados no artigo acima mencionado, “Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais” (CDPD, 2006, art.27).

Nesta lógica de empregabilidade inclusiva, é assim também previsto pela Convenção, garantir “programas gerais de orientação técnica e vocacional, serviços de colocação e formação contínua” (CDPD, 2006 art.27). Assegurar direitos laborais e sindicais. Apoiar e auxiliar na procura, obtenção e manutenção emprego. Empregar os cidadãos tanto no sector público como no privado “através de políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de acção positiva, incentivos e outras medidas” (CDPD, 2006 art.27). Assegurar caso necessário adaptações ao local de trabalho. E ainda “Proibir a discriminação com base na deficiência no que respeita a todas as matérias relativas a todas as formas de emprego.” (CDPD, 2006, art.27). Werneck (1999), refere ainda que o processo de inclusão não é um favor, mas sim uma troca, onde todos os cidadãos obtêm ganhos/ benefícios de igual forma.

3. Desemprego e Deficiência Visual

A aquisição de trabalho não só por uma questão de direito, revela também uma importância no sentido de desenvolvimento de autonomia e integração de um indivíduo, uma vez que proporciona (ou não) diferentes situações, construção de identidade, desenvolvimento de competências, satisfação de necessidades básicas, definição de objetivos pessoais, participação social e económica na sociedade e ainda o sentimento de valorização pessoal (Gold, 2013). Contrariamente, a situação de desemprego provoca diferentes causas negativas como o desgaste emocional, desvalorização profissional e pessoal, e dificuldades interpessoais. Os impactos psicossociais são relevantes, nomeadamente a nível da saúde mental dos indivíduos, como sentimentos de culpa, frustração, choque e depressão (Chaad & Chaad, 2005).

O desemprego além de restringir a capacidade económica de um indivíduo, provoca implicações negativas no sentido psicológico, desde uma rutura de autoestima, até à sua extremidade, como a questão de suicídio (Goulart, 2003). A aquisição de emprego reflete-se tanto como valor moral como social, por isso quando o mesmo não acontece, o indivíduo não se sente socialmente reconhecido, originando impactos psicossociais e uma consequente exclusão e segregação (Peres e Col., 2003). Por sua vez, a integração no mercado de trabalho, da pessoa com incapacidade além de promover a inclusão na sociedade, “é um processo que leva a sua própria aceitação como pessoa com competências” (Pastore, 2000, p.23).

Como já verificamos, constata-se uma notória evolução positiva a nível legislativo relativamente a medidas de apoio e empregabilidade, ao indivíduo com deficiência, contudo as barreiras a um acesso de trabalho equivalente permanecem. São imensas as variáveis condicionantes desta população ao acesso de emprego, sendo definidas por dois grandes grupos, as demográficas e as psicossociais. A condicionante demográfica compreende a população em geral, idade, género, habilitações literárias (Costa, 2012). A condicionante psicossocial, compreende várias dimensões, como o tipo de deficiência e perceção social da mesma (Carvalho-Freitas et., al 2007; Sequeira et al., 2006), a multidiscriminação (Correia, Fernandes Fullgêncio, Abrantes, Lopo e Fernandes 2009; Jakobsen, 2011; OIT, 2011; Pedroso, 2012), o preconceito (Pettigrew, 2008), as atitudes dos empregadores (Monteiro & Neto 1999; Thompson, Fisher, Purcal, Deeming & Sawrikar, 2011) e o comportamento discriminatório nos processos de contratação (Gouvier, Steiner, Jackson & Chuva, 1991; OIT, 2011; Sousa & Santos, 2014). O preconceito acaba por ser, na grande maioria dos estudos e análises, das condicionantes mais mencionadas pelas pessoas com deficiência. Quando falamos de inserção no mercado de trabalho, o preconceito caracteriza-se assim como “uma atitude aversiva ou hostil contra uma pessoa que pertence a um grupo, simplesmente porque ela pertence a esse grupo, presumindo-se, portanto, que ela tem as características censuráveis atribuídas a esse grupo.” (Allport, 1935, citado por Monteiro, 2013, p.506).

A discriminação por sua vez, é compreendida como um processo do qual determinados indivíduos, devido a uma particularidade em comum, acabam especialmente desfavorecidos, independentemente das suas capacidades produtivas. Em prol do artigo nº27 da CRP, da promoção de igualdade de oportunidades no mundo laboral, o Código do Trabalho aprova pela Lei nº7/2009, a proibição da discriminação, com base na deficiência nos domínios do emprego, “O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, (...) deficiência, (...) devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.” (CT, 2009, art.4). Atualmente as entidades empregadoras procuram adequar-se à legislação inclusiva e oferecer vagas a portadores com deficiência, mas com o intuito principal de obter o retorno social, vantagens tributárias e fiscais (Neto, 2001).

Capítulo III – Metodologia

1. Métodos de Pesquisa

Todo o processo de investigação implica um paradigma, segundo uma metodologia. Este estudo, recorre assim a um método qualitativo, uma vez que se pretende uma produção de conhecimento segundo as vivências próprias dos inquiridos, “esta metodologia observa, no mesmo movimento, os sujeitos e a sociedade em interação, mas também, e simultaneamente, os factos e as emoções que os acompanham” (Guerra, 2006: 19). O objetivo desta investigação consiste na interpretação de diversas realidades sociais, na forma como os indivíduos se expressam e comunicam segundo uma questão que lhes alcance de algum modo. “A pesquisa qualitativa é muitas vezes, vista como uma maneira de dar poder ou dar voz às pessoas” (Bauer e Gaskell, 2000: 30).

A pergunta de partida desta investigação verifica-se a seguinte, “De que forma é que as pessoas com deficiência visual percecionam a sua inclusão no mercado de trabalho?”.

Deste modo com o objetivo geral de investigar a inclusão da pessoa com deficiência visual, no mercado de trabalho, face à sua experiência pessoal, considera-se pertinente a metodologia qualitativa. Esta análise será ainda suportada sobre uma lógica indutiva, uma vez que implica uma observação e análise interpretativa dos resultados obtidos, e permite inferir conclusões válidas à população através do estudo das amostras selecionadas (Guerra, 2006).

2. Campo empírico, universo e amostra

A presente investigação será realizada numa associação que trabalha com deficiência visual, mais especificamente, uma IPSS, que visa a promoção de autonomia pessoal, social e profissional de indivíduos com deficiência visual, localizada em Lisboa.

A associação onde decorreram as entrevistas, apresenta três valências ao indivíduo de deficiência visual, o Centro de Formação Profissional e Emprego, o Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão e a Unidade de Apoio. O Centro de Formação Profissional, permite assim “a aquisição e o desenvolvimento de competências profissionais orientadas para o exercício de uma atividade no mercado de trabalho, tendo em vista potenciar a empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade.” (IEFP, s.d.). Tendo em conta este objetivo, a amostra de investigação foi selecionada dentro desta resposta.

O universo deste estudo trata-se assim dos utentes da devida associação. Os critérios de seleção de amostra definem-se por utentes que frequentem a formação, e que tenham integrado o mercado de trabalho em situação de cegueira congénita, cegueira precoce ou em situação de cegueira adquirida⁴. Uma vez que existe uma separação da população segundo determinados fatores comuns, justifica-se uma amostra não probabilística de carácter intencional, o que equivale a um total de 9 inquiridos. Todo o processo de escolha do universo da investigação foi considerado segundo a pergunta de partida e os devidos objetivos, de modo a adquirir respostas de qualidade.

3. Técnicas de recolha e tratamento de dados

Na realização da presente investigação, utilizou-se como técnica de recolha de dados, a entrevista, de modo a, não só descrever as situações como a interpretar os dados obtidos, através das interrogações do investigador face a um objeto de estudo, segundo um sistema de conceitos teóricos analíticos pré-definidos (Anexo nº5).

Optou-se por este processo, uma vez que esta técnica implica um carácter interpretativo, segundo Guerra (2006), permite obter e recolher dados com um principal objetivo de compreender os significados e sentidos atribuídos dos entrevistados às devidas questões/situações.

Selecionou-se a forma de entrevistas semiestruturadas, uma vez que se revelou o mais pertinente à investigação, permitindo uma flexibilidade e variedade de respostas. Focando-se assim sobre o devido assunto que se pretende analisar, com as suas devidas perguntas, sendo as mesmas complementadas por questões inerentes às circunstâncias momentâneas da entrevista, o entrevistador pode assim esclarecer o significado das perguntas (Bauer e Gaskell, 2000), este fator fornece uma maior liberdade ao entrevistado. Esta técnica será assim apoiada pelo instrumento de guião de entrevista (Anexo nº6), considerando os objetivos de pesquisa e os principais conceitos e dimensões da investigação.

Por sua vez a técnica de tratamento de dados utilizada foi, a análise de conteúdo. Esta técnica consiste numa análise de dados, segundo uma categorização temática, a mesma funciona por etapas, através do desmembramento do texto em unidades e categorias, de modo a posteriormente reagrupar o resultado obtido (Guerra 2006). O objetivo geral de investigação

⁴ Estes conceitos referem-se ao momento de instalação da deficiência “pode ser congénita (dos zero a um ano de idade); precoce (um ano aos três); adquirida (após os três anos).” (CUF s.d.).

deve ser assim, devidamente destacado como elemento central dos indicadores e dimensões criadas, de modo sistematizar o que se deseja investigar.

Esta categorização de ideias e conteúdos, irá originar uma ordenação das realidades investigadas, com o intuito de compreender a mesma conceitualmente (Guerra 2006). Deste modo, de acordo com a revisão de literatura, operacionalizou-se os devidos conceitos, originando as devidas dimensões e indicadores, trabalhados nas entrevistas:

Tabela nº1 – Modelo de Análise

Conceitos	Dimensão	Indicadores
Empregabilidade Inclusiva	Garantia de direitos	Recrutamento; Contratação e Remuneração; Continuidade e Progressão de carreira; Segurança e Saúde; Acessibilidade;
	Inclusão social no espaço laboral	Igualdade de oportunidades e direitos; Não discriminação
Incapacidade e Desemprego	Preconceito	Discriminação; Crença de um indivíduo menos produtivo;
	Impactos Psicossociais	Satisfação de necessidades a nível, social, pessoal e económico;
	Exclusão social	Participação social e económica

Fonte: elaboração própria.

Após esta sistematização, recorreu-se à utilização do software MaxQDA, de modo a analisar os discursos dos entrevistados, permitindo assim uma codificação, e representação gráfica do conteúdo obtido. Ao analisar dados qualitativos não estruturados, como as entrevistas, o programa permite uma categorização do conteúdo de modo a obter uma descrição exata de características relevantes ao estudo (Amado, 2014). O principal objetivo do MaxQDA será assim agrupar e organizar dados “(...) num sistema de categorias que traduzem as ideias-chave (...)” (Amado, 2014).

Estas categorias, verificam-se assim como conclusões retiradas do desenvolvimento da ciência e da atividade prática, representando o conhecimento e o processo histórico do objeto de estudo, permitindo apresentar fenômenos e situações em forma de conceitos de modo a simplificar a análise (Amado, 2014). Todo este processo categórico, foi considerado segundo, a pergunta de partida e os devidos objetivos definidos.

4. Aspectos Éticos

Segundo (Amado, 2014), as questões e dimensões éticas devem ser sempre reconhecidas numa investigação. Um código de conduta, visa assim cumprir determinados padrões éticos, de modo a “(1) proteger a dignidade, a segurança e o bem-estar dos/as participantes, (2) salvaguardar a segurança e a reputação dos/as investigadores/as, e (3) promover a qualidade da investigação como um todo.” (Despacho nº86/2016 - ISCTE-IUL, p.1). Destaca-se assim primeiramente, os princípios éticos do investigador, referindo assim a responsabilidade, honestidade, fiabilidade e rigor, objetividade e integridade.

Neste âmbito foi devidamente elaborado o Consentimento Informado (Anexo nº7), de modo a assegurar a confidencialidade e privacidade de todos os participantes, garantir o seu anonimato e salvaguardar informações pessoais (Amado, 2014), estes documentos foram previamente lidos e devidamente assinados. Neste Consentimento, procurou-se identificar a pergunta de partida, e os objetivos principais da investigação, de modo que todos os entrevistados obtivessem o maior conhecimento possível da pesquisa. Destaca-se ainda a referência do consentimento da gravação do processo das entrevistas.

Neste sentido, foi assim possível garantir que todas as questões éticas destacadas no Código de Conduta Ética do ISCTE (Despacho nº86/2016 – ISCTE-IUL) foram devidamente cobertas e consideradas na presente investigação.

Capítulo IV - Análise de resultados

1. Caracterização dos entrevistados

De modo a obter uma maior compreensão da realidade sociodemográfica dos 9 entrevistados, considera-se a seguinte tabela de caracterização:

Tabela nº2 – Caracterização dos inquiridos

	Género	Idade	Grau de incapacidade	Habilitações Literárias	Área de experiência profissional	Duração de experiência profissional
E1	F	60	95%	Licenciatura	Telefonista	15 anos
E2	F	57	74%	Analfabeta	Limpezas/ Empregada de mesa	5 anos
E3	M	51	95%	12º ano	Telefonista	10 anos
E4	F	38	95%	9º ano	Telefonista	1 ano
E5	F	60	95%	9º ano	Auxiliar educativa	12 anos
E6	M	56	95%	12ª ano	Área fabril	10 anos
E7	M	48	95%	9º ano	Vendas/ Justiça	25 anos
E8	F	43	Por definir por Junta Médica.	12º ano	Vendas/ Atendimento ao balcão	25 anos
E9	M	28	95%	9º ano	Limpezas/ Construção civil	1 ano

Fonte: Elaboração própria com a informação obtida das entrevistas

2. Mercado de trabalho e deficiência visual

De acordo com a pergunta de partida, os devidos objetivos específicos definidos, e os dados obtidos das entrevistas, destacam-se 7 categorias principais. Nomeadamente:

Acesso e condições do meio laboral;

Preconceito e Discriminação;

Incapacidade e acesso ao mercado de trabalho;

Inclusão laboral como direito;

Impactos psicossociais;

Sentimento de exclusão social;

Sugestões de inclusão laboral.

2.1 Acesso e condições do meio laboral

Esta primeira categoria, diz respeito ao objetivo específico “Verificar as condições de igualdade, de contratação e acesso ao emprego, segundo a perceção das pessoas com deficiência visual.” Tendo em conta a codificação efetuada através do programa MaxQDA, evidenciam-se, as seguintes subcategorias: recrutamento; estabilidade de posto; progressão de carreira; remuneração; e acessibilidade;

A nível de recrutamento, verificou-se uma minoria de apoio por parte de medidas e programas de orientação e inclusão (E1, E6 e E7), verificando-se assim um maior número de processos de acesso ao emprego individuais (E2, E3, E6, E8 e E9), *“fui eu que procurei, foi individual. Por exemplo da empresa, fui lá me inscrever depois me chamaram, me ligaram, e preenchia os requisitos e comecei a trabalhar. (...)”* (E9), como de apoio de terceiros (E2, E4, E5, E6, e E9), *“Pronto uma vez que eu estava casada com ele estava junto com ele, ele é que conhecia a encarregada lá do banco, e ele falou com a encarregada e pronto arranjou (...)”* (E2).

A nível de progressão de carreira, constata-se uma maioria de sentimento de desigualdade (E1, E2, E6, E7 e E8). O fator de incapacidade é identificado como uma limitação de continuidade no emprego, *“Diziam que eu não tinha capacidade para estar por causa do grau de visão, (...)”* (E2), *“quando eu fui despedido, aí é que eu percebi que era por causa da minha*

falta de visão, eu fiquei revoltado.” (E6). Enquanto uma minoria de três inquiridos, não revela quaisquer sentimentos de desigualdade, *“eu só não continuei porque eu própria não quis (...)”* (E4), *“Não havia diferenças.”* (E5).

A nível de remuneração, os sujeitos não tinham conhecimento do vencimento dos colegas.

A nível de estabilidade de posto de trabalho, dois entrevistados sentiram segurança com a sua posição laboral (E3 e E7), *“Não houve diferenciação nesse aspeto, (...) eu era iniciante trabalhava e ganhava como mais ou menos como aos outros (...).”* (E3). Enquanto outros três entrevistados (E1, E,2 e E6), não sentiram estabilidade no seu posto de trabalho, *“estive sempre a tentar ficar nos trabalhos e não conseguia, por causa do meu grau de visão. E as juntas médicas mandavam-me sempre embora dos trabalhos. (...)”* (E2).

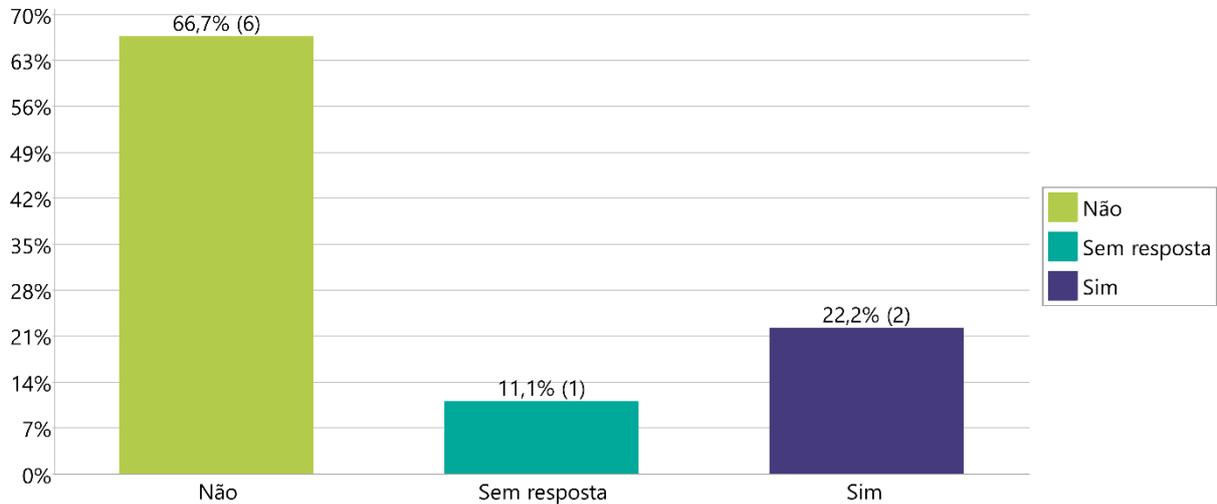
A nível de acessibilidade, verifica-se uma grande maioria de ausência de adaptação dos materiais e do local de trabalho (E1, E2, E4, E5, E6 e E7), *“foi adaptado por mim com o material emprestado do meu irmão, da namorada, (...), porque o meu serviço nunca fez qualquer tipo de adaptação, ora porque não interessava, a pessoa que chefiava não queria saber ou, as pessoas que tinham essa responsabilidade nunca se interessaram pelo assunto (...)”* (E7). Por sua vez, três dos entrevistados (E3, E8 e E9), afirmaram que o seu emprego foi devidamente adaptado às suas necessidades, *“a única coisa que eu pedi foi por intermédio deles as ajudas técnicas, ao centro de emprego. Pronto eu consegui adquiri-las e depois adaptaram todo o programa ao narrador, portanto ao leitor de ecrã e à linha braille para ficar acessível, portanto ao meu trabalho (...)”* (E3).

O conceito de inclusão laboral, segundo Sasaki (1997), baseia-se na redução ou na eliminação de qualquer tipo de barreiras físicas ou atitudes por parte da entidade empregadora, de modo a possibilitar a contratação plena de uma pessoa com deficiência. Este modelo implica assim, uma revisão de políticas de admissão e contratação, bem como uma eliminação de barreiras físicas.

Neste sentido, foi devidamente questionado aos inquiridos sobre a capacidade de inclusão do mercado de trabalho. Revelou-se assim um descontentamento maioritário neste campo, onde sete dos nove inquiridos (E1, E3, E4, E5, E6, E7 e E8), de acordo com as suas experiências, revelam uma insatisfação com o processo de inclusão laboral, *“A minha coisa é mais para o pessimismo. Do que eu vivi? Não.”* (E1). *“Eu posso dizer que é uma capa, uma capa quem emprega uma pessoa invisual, precisa porque fala-se da inclusão, mas nós sabemos que não é*

assim que funciona. Nós sabemos da realidade. Precisamos incluir sim, mas não é assim que funciona.” (E8).

Figura 1 – Capacidade de inclusão laboral



Fonte: Elaboração própria através dos dados obtidos das entrevistas, sobre o suporte do programa software MaxQDA.

Indivíduos com deficiência acabam muitas vezes, por serem inseridos em postos de trabalho abaixo das suas devidas qualificações, com menor probabilidade de trabalhar a tempo integral, em postos incompatíveis com as suas competências tendo em conta a limitação visual, ou até mesmo com a ausência de condições de continuidade e progressão de carreira, nota-se que as deficiências, frequentemente, prejudicam a pessoa na busca por emprego no mercado de trabalho e também o crescimento profissional (Guimarães, 2015). A pessoa é vista como um custo, e as suas condições contratuais acabam por se refletir nesse sentido.

2.2 Preconceito e Discriminação

A segunda categoria, diz respeito ao objetivo específico “Explorar a percepção da pessoa com deficiência sobre a forma como experiência ou não experiência, o preconceito e a discriminação no meio laboral.”. Neste sentido, tendo em conta a codificação efetuada através do programa MaxQDA evidenciou-se duas subcategorias: Preconceito e discriminação sentido no meio laboral; e Preconceito identificado;

A nível de preconceito e discriminação sentido no meio laboral, todos os inquiridos (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8 e E9), revelam já ter presenciado situações de discriminação no mercado de trabalho, *“É assim não vão pôr uma pessoa que atenda telefone e trabalha por exemplo com um papel com agendas para marcar consultas, para eu marcar consultas. Não consigo. Aí tive um grande problema. (...) aí é que eu fui muito discriminada porque não podia atender (..) Tinha que sempre passar a chamada à minha colega.”* (E1). *“(..) no início sobretudo. (...) Quando eu entrei lá as pessoas pensavam que eu ia estar a ser dependente, não é? Não ia criar a autonomia suficiente, e as pessoas ficavam perturbadas. E quando isso acontece, as pessoas ficam um bocado preocupadas e então começou a criar-se lá dentro da própria empresa uma pressão.”* (E3).

Alguns inquiridos (E2, E4, E5 e E6), quando foram questionados se se sentiram alguma vez, vitimizados por uma situação discriminatória no meio laboral, referiram que não *“(..) tratavam-me bem, sempre fomos um por todos e todos por um (...)”* (E5). Contudo, o que se acaba por constatar ao longo dos discursos, destes entrevistados, é que de facto as devidas situações de discriminação aconteciam, mas os indivíduos não as conseguiam reconhecer.

Analisando concretamente esta situação:

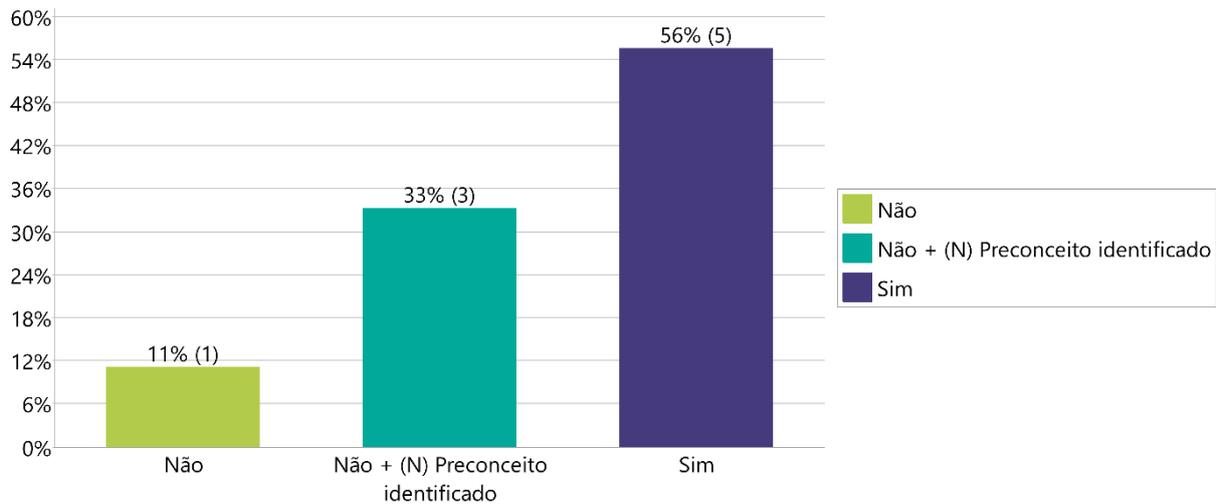
Um inquirido (E2), quando questionado se presenciou algum tipo de situação discriminatória no meio laboral, referiu que não, *“Não! No trabalho nunca.”* (E2), contudo ao longo do discurso, enquanto apresentava a sua experiência pessoal no mercado de trabalho, relatou momentos nítidos discriminatórios, *“(..) a senhora olhou para mim e disse assim, “O que é que a menina está aqui a fazer?” “Então eu vim à entrevista de trabalho.” “Você é cega de um olho e vem para aqui para trabalhar? (...) Não, a si não podemos dar trabalho (...) vem para aqui fazer o quê?” (...) podiam ter mais paciência connosco (...) às vezes dói muito, dói estarem a dizer uma coisa dessas...”*

Outro inquirido (E4), quando questionado se presenciou algum tipo de situação discriminatória no meio laboral, referiu também que não, “*não, não posso dizer que tenha sentido.*” (E4), contudo, mais uma vez, ao longo do discurso, enquanto apresenta a sua experiência pessoal no mercado de trabalho, relatou momentos nítidos discriminatórios, “*Até os entrevistadores terem realmente contacto comigo estava tudo bem, e era suposto quase ser uma entrada imediata. Mas, depois mal ia para a entrevista... Porque nunca era uma pessoa com deficiência visual. Diziam, “pois... temos que averiguar, porque não sei se temos as condições necessárias” (...) perguntavam-me que materiais é que eu tinha, eu cheguei a dizer, mas mesmo assim...*” (E4).

Estes dados, são assim compreendidos pela discente, como um próprio mecanismo de defesa, onde o indivíduo recusa aceitar que esteve perante um ato discriminatório, de modo a não ser afetado psicologicamente, apesar de o mesmo se efetuar, “*(...) não me senti humilhada, não ligo nenhuma aquilo que as pessoas dizem (...) passamos para a frente (...) se a gente sabe que era aquilo, a gente anda para trás.*” (E2). Todo este quadro reflete assim uma ausência de conscientização dos indivíduos, pois de facto as situações estão a ser vividas, mas indevidamente reconhecidas.

Neste sentido além da subcategoria, preconceito e discriminação que reflete a percepção própria dos inquiridos, criou-se a subcategoria, preconceito identificado, que reflete a reflexão da entrevistadora. Esta dupla análise mostrou-se necessária, uma vez que apesar de alguns inquiridos referirem que não se sentiram vítimas de discriminação em contexto laboral (E2, E4, E5 e E6), referem noutros momentos do seu discurso de facto, situações discriminatórias tendo em conta as suas limitações visuais.

Figura 2 - Sentimento de preconceito e discriminação no meio laboral



Fonte: Elaboração própria através dos dados obtidos das entrevistas, sobre o suporte do programa software MaxQDA.

O conceito de inclusão social, baseado no modelo social da deficiência, afirma que a sociedade deve responsabilizar-se e compreender que a mesma necessita de alterações e adaptações, de modo a atender às necessidades dos seus cidadãos. Este processo implica não só transformações físicas, como na própria mentalidade das pessoas.

O preconceito, acaba por se refletir como uma grande barreira de inclusão laboral. Diversos estudos, reportam a ocorrência recorrente de situações de discriminação no meio de trabalho, segundo Sousa (2014), existe uma grande falta de compreensão do conceito de deficiência, verificando-se uma grande ignorância e falta de familiaridade com a incapacidade, por parte dos empregadores, num sentido de atitudes, e falta de acomodação do ambiente de trabalho. As pessoas com deficiência acabam por ser vistas como geradoras de custos, e conseqüentemente muitas vezes por enfrentar atos de preconceito e discriminação. (Sousa, 2014).

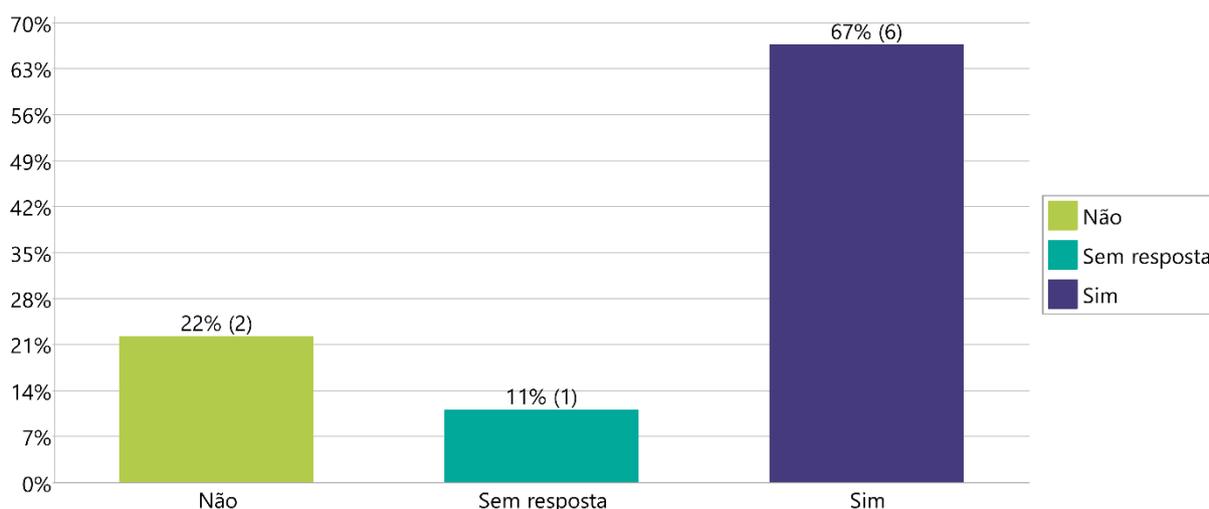
Toda esta conceção reflete a necessidade de um sistema de abordagens políticas de trabalho inclusivas que protejam não só o direito desta população, mas que promova também às entidades patronais, bem como os seus devidos empregados, formações e sensibilizações relativamente à compreensão do conceito de deficiência, “*É fazer uma maior sensibilização das empresas (...)*” (E4). Sousa (2014), afirma ainda que, este processo não deve ser apenas um sentimento de solidariedade generalizado, mas sim uma consciencialização da sociedade e da própria contribuição positiva socioeconómica.

2.3 Incapacidade e acesso ao mercado de trabalho

A terceira categoria, diz respeito ao objetivo específico “Compreender como é que pessoas com deficiência visual percebem a relação entre a sua incapacidade e o acesso ao mercado de trabalho.”. Tendo em conta a codificação efetuada através do programa MaxQDA, evidenciou-se, a subcategoria: Deficiência como fator condicionante;

A nível de Deficiência como fator condicionante, a grande maioria dos inquiridos (E1, E2, E3, E4, E6 e E9) refere a sua condição de deficiência visual, como fator principal de impedimento de aquisição de trabalho, “quando a primeira barreira que as empresas têm é se essa pessoa tem capacidade para fazer aquilo que eles propõem fazer. Já é um preconceito, ou seja, se você é cego você é capaz de fazer aquilo? Mas como?” (E3). Reflete-se novamente nesta categoria a falta de compreensão da sociedade do conceito de deficiência, e o que esta implica no mercado de trabalho, “um cego, uma pessoa com deficiência, é um custo para a empresa. Fica-lhes caro. Isso é um preconceito que não é verdade. Mas para eles é, porque enquanto estão a disponibilizar obra humana para adaptar seja o que for para aquela pessoa, já é um custo para a empresa. (...) Nunca pensam que é um investimento.” (E3). Enquanto a minoria (E5 e E8), de acordo com a sua experiência não reflete a sua limitação visual como um fator de limitação “Acho que também não será muito por aí (...)” (E5).

Figura 3 - Deficiência como fator condicionante



Fonte: Elaboração própria através dos dados obtidos das entrevistas, sobre o suporte do programa software MaxQDA.

Verificou-se através deste estudo que uma das maiores barreiras da inclusão laboral desta população é de facto a discriminação sobre o potencial funcional dessas pessoas. (Guimarães, 2015).

Diversos são os estudos que relatam, que indivíduos com deficiência permanecem em maior situação de desemprego de longa duração, comparativamente a indivíduos sem deficiência. Sciulli (2011), destaca ainda que as deficiências sensoriais como auditiva e visual, com a probabilidade mais baixa de adquirir emprego. “(...) *as pessoas aceitam melhor (...) com a deficiência motora por exemplo, do que um cego (...) Porque os olhos... sem olhos não se consegue fazer nada... Mas faltando uma perna ou faltando uma mão ou faltando isto ou aquilo já conseguem fazer (...)*” (E1).

A atitude dos empregadores num sentido discriminatório, como a hesitação de contratação de pessoas com deficiência visual, é dos obstáculos mais relatados, uma vez que se percebe a ideia de que a adaptação de postos de trabalho relativamente à incapacidade visual implica custos extras e consequentemente menor capacidade e produtividade (Wolffe e Candela, 2002). O processo de admissão da pessoa com deficiência enfrenta diariamente preconceitos e resistências de ideias pré-concebidas relativamente às competências e capacidades produtivas da mesma, uma pessoa com deficiência que venha a participar de uma seleção, competindo com pessoas não portadoras de deficiência, tende a ser visto como menos capaz. (Guimarães, 2015).

2.4 Inclusão laboral como direito

A quarta categoria, diz respeito ao objetivo específico “Analisar se as pessoas com deficiência visual, sentem a inclusão no mercado de trabalho como um direito reconhecido.” Tendo em conta a codificação efetuada através do programa MaxQDA, evidenciou-se, duas subcategorias: Barreiras do mercado de trabalho; e Igualdade de direitos e oportunidades;

A nível de barreiras do mercado de trabalho, todos inquiridos (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8 e E9) mencionam diversas situações.

Como já verificado na categoria anterior, a incapacidade visual, foi novamente mencionada, pela grande maioria, como um entrave à inclusão laboral “(...) *duas ou três entrevistas, às quais fui, o que eu senti mesmo, é que eu era a principal barreira.*” (E4). Esta barreira remete-nos novamente, para a questão de desconhecimento do conceito de deficiência, “*nós temos ritmos diferentes (...)*” (E2), e conseqüentemente para o preconceito no mercado de trabalho “*A ignorância das pessoas e é o medo das pessoas (...)* *Pensam que nós não somos capazes de desempenhar determinados empregos (...)*” (E1).

Outra grande barreira mencionada pelos inquiridos, é a organização e gestão atual do sistema de atribuição de produtos de apoio⁵. Destaca-se assim os longos períodos de espera de aquisição destes equipamentos, que conseqüentemente prejudica, a aprendizagem, a produtividade e a integração dos indivíduos. “(...) *a pessoa não tem muitas vezes o equipamento necessário, que é o meu caso, para começar logo a aplicar os conhecimentos que são adquiridos.*” (E7). É também mencionado, a recetividade por parte das empresas, em adquirir ou adaptar produtos, “(...) *porque as pessoas achavam, que havia muitas coisas para adaptar, que depois os programas não iam responder (...)*” (E4). Todo o processo implica tempo e cuidado, de acordo com as necessidades e limitações da pessoa, “*E depois começam a pensar será que as medidas de apoio são suficientes para cobrir um custo acima... Um custo que está associado a isso, que é um custo extra que nós temos que pôr aqui na empresa?*” (E3). Os inquiridos referem assim que quando não existiu um apoio técnico adequado, relativamente à atribuição destes produtos, dificilmente mantêm um posto de trabalho.

⁵ “(...) produtos, dispositivos, equipamentos ou sistemas técnicos de produção especializada (...) que sejam indispensáveis para prevenir, compensar, atenuar ou neutralizar as limitações de atividade e restrições de participação que prejudiquem, dificultem ou inviabilizem o acesso (...) a obtenção e manutenção do emprego e a progressão na carreira.” (IEFP s.d.)

Outro obstáculo mencionado pelos inquiridos, é a questão do crescimento da empregabilidade no geral, cada vez mais vivemos numa sociedade laboral de suporte tecnológico, recorrendo cada vez menos ao ser-humano. “(...) *estou a falar do tipo de trabalho (...), trabalho administrativo, o trabalho de atendimento. O trabalho mais lucrativo para a inclusão de pessoas com deficiência visual está em desaparecimento aos poucos, por causa das novas tecnologias que estão a oferecer, (...) cada vez mais vai substituir pessoas e se já para o geral vai ser difícil claro que é algo para as pessoas com deficiência mais difícil vai ser (...)*” (E3).

Outra barreira relatada pelos inquiridos, verifica-se pela dificuldade dos processos de candidaturas, bem como, do pouco envolvimento estatal nesses mesmos processos, “(...) *as candidaturas que são difíceis, porque é muito processual, é muito burocrático e demora muito tempo (...) o estado simplesmente não ajuda a nível do processamento, de diminuir a dificuldade do nível do processo de candidatura. (...)*” (E3). Os entrevistados refletem assim que não se sentem devidamente apoiados na sociedade, “*A única coisa que eu sempre achei e continuo a achar é que mesmo o próprio Estado não nos incentiva. (...)*” (E6).

Os fatores de residência, e a própria localização dos locais de trabalho também são refletidos pelos inquiridos, como barreiras à inclusão laboral da pessoa com deficiência visual. A visão acaba por ser das condições mais limitativas à deslocação destes indivíduos, “(...) *tive que desistir de certos trabalhos porque não conseguia ir até aos locais de trabalho sozinho. (...) chegar até lá é que era complicado. Não posso conduzir, se tivesse carro era diferente, agora não podendo conduzir tinha que estar sempre sujeito a transportes públicos, alguns nem conhecia, alguns sítios nem havia...*” (E7).

A última dificuldade mencionada pelos inquiridos, verifica-se pela de ausência de informação dos direitos, neste caso particular laborais das pessoas com deficiência, “*A própria falta de informação que as pessoas têm, os acessos que aquilo que eu posso como cidadã, (...) Direitos e deveres, há muita falta de informação.*” (E8). De modo a compreender melhor esta situação, os indivíduos foram questionados se tinham qualquer tipo de conhecimento dos programas ou medidas, de apoio à integração profissional das pessoas com deficiência, e verificou-se que a maioria (E1, E2, E4, E6, E7, E8 e E9), não apresenta noções ou entendimentos dos mesmos, “*Eu não conheço nada disso.*” (E2).

De modo a sistematizar as ideias principais dos inquiridos foi elaborada a seguinte tabela:

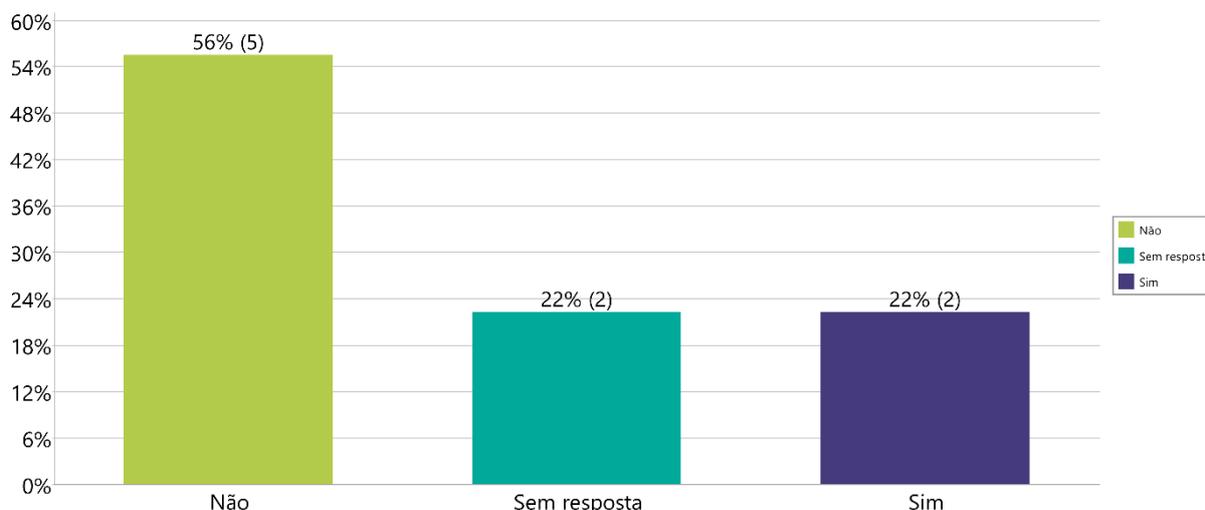
Tabela nº3 – Principais barreiras do mercado trabalho (Perspetiva dos inquiridos)

Preconceito.
Gestão e processamento, dos sistemas de atribuição dos produtos de apoio.
Crescimento tecnológico do mundo laboral, no sentido de obra humana.
Processamento de candidaturas de emprego.
Residência e deslocação ao local de trabalho.
Ausência de conhecimento de direitos laborais, bem como programas e medidas de apoio.

Fonte: Elaboração própria com a informação obtida das entrevistas

A nível da subcategoria de igualdade de oportunidades e direitos, perante outros colegas sem deficiência, alguns inquiridos (E1, E2, E4, E6 e E8) revelam um sentimento de diferenciação nesse campo, “*Senti algumas diferenças.*” (E4). Enquanto que, outros (E5 e E7), consideram ter concorrido e trabalhado em pé de igualdade com os seus colegas.

Figura 4 – Igualdade de oportunidades e direitos laborais, perante colegas sem deficiência



Fonte: Elaboração própria através dos dados obtidos das entrevistas, sobre o suporte do programa software MaxQDA.

É notório, neste estudo que as barreiras para um acesso equivalente de trabalho ainda permanecem, analisando estatisticamente, cerca de 5% da população europeia com deficiência, integra o mercado de trabalho, enquanto que, as pessoas sem deficiência atingem uma percentagem de 68%. Este número tão baixo reflete-se por duas variáveis condicionantes, as demográficas e as psicossociais. A variável demográfica reflete-se pela população em geral, como a idade, género, habilitações literárias, local de residência, enquanto que a variável psicossocial, reflete-se pelo tipo de deficiência bem como a compreensão da mesma na sociedade (Costa, 2012).

São diversos os estudos, que relatam a variável psicossocial como fator principal condicionante de aquisição de emprego das pessoas com deficiência. Esta reflete a compreensão dos empregadores relativamente às competências de um profissional portador de deficiência, considerando que o mesmo não produz o mesmo nível de qualidade e produtividade que outros indivíduos, “as pessoas com deficiência se tornam similarmente excluídas relativamente às oportunidades de educação, formação e outros bens e serviços sociais, limitando a autonomia e a igualdade de oportunidades.” (Capucha, 2005, p.23).

2.5 Impactos psicossociais

A quinta categoria, diz respeito ao objetivo específico “Identificar possíveis impactos psicossociais devido à situação de desemprego.” Tendo em conta a codificação efetuada através do programa MaxQDA, evidenciou-se, três subcategorias, impactos psicológicos; impactos económicos e impactos sociais;

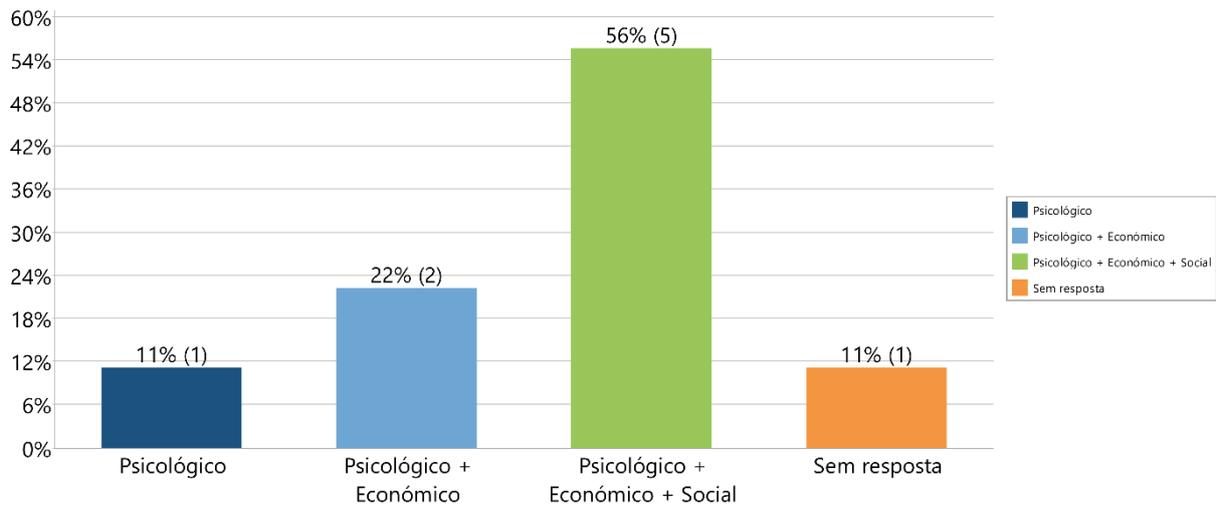
A nível de impactos psicológicos, identificou-se uma maioria de inquiridos afetados (E1, E2, E3, E4, E6, E7, E8 e E9), é constatado um grande sentimento de inutilidade, de culpa, frustração, desvalorização e falta de reconhecimento, “*A pessoa não se sente prestável.*” (E6). Consequentemente, estes sentimentos provocam perturbações psicológicas nos indivíduos, “*(...) tive uma grande depressão, andava a tomar comprimidos...*” (E2). Os inquiridos revelam pelo seu discurso variados traumas devido à dificuldade de aquisição de emprego, “*(...) tens mais facilidade de ter depressões, tens mais facilidade de ter pensamentos macabros, revoltas...*” (E8).

A nível de impactos económicos, identificou-se novamente uma maioria de inquiridos afetados (E1, E2, E4, E6, E7, E8, e E9), onde os indivíduos constataam, a ausência de rendimento como uma grande barreira à sua autonomia própria, “*sei lá, ter a minha própria casa, ter a minha vida organizada de outra maneira que infelizmente sem trabalho não consigo fazer não é? Tenho sempre que depender da ajuda económica, principalmente de terceiros.*” (E4).

A nível de impactos sociais, alguns inquiridos também se revelaram afetados (E1, E6, E7, E8 e E9) constatando-se um grande isolamento por parte dos indivíduos, “*Eu tenho que me isolar mais. (...) eu acabo por deixar de conviver com os amigos, (...) ir ao teatro ou ao cinema, aproveito bilhetes de custo reduzido ou então está fora de hipóteses.*” (E7).

Neste estudo, todos os inquiridos revelam-se afetados por algum tipo de impacto psicossocial, de acordo com a sua circunstância laboral. A situação de desemprego, é assim tipicamente associada a sentimentos negativos, como o desgaste físico e emocional, desvalorização profissional, dificuldades interpessoais e dificuldades no desempenho profissional (Guimarães, 2015). “*Eu fico um bocado mais chateada e irritada porque gostava (...) de ter a minha vida organizada de outra maneira (...)*” (E4), “*eu não tive oportunidade de trabalhar, exercer e demonstrar o que eu quero, e o que eu sou (...)* Eu fico muito triste mesmo (...)” (E9).

Figura 5 – Impactos psicossociais da situação de desemprego



Fonte: Elaboração própria através dos dados obtidos das entrevistas, sobre o suporte do programa software MaxQDA.

O trabalho é de facto um grande campo para a inclusão social de um indivíduo com deficiência, permitindo transformar e atender as necessidades das pessoas. Constitui-se como um elemento integrante de identidade, contribuindo além da questão monetária, para a autonomia pessoal, independência, relações sociais, e sentimento de pertença. A aquisição de trabalho entre indivíduos com deficiência visual “representa uma possibilidade de verem reconhecidos os seus direitos e deveres enquanto cidadãos, possibilita uma melhor integração social, o reconhecimento do seu mérito, no fundo, permite uma verdadeira inclusão” (Soares, p.11, 2015).

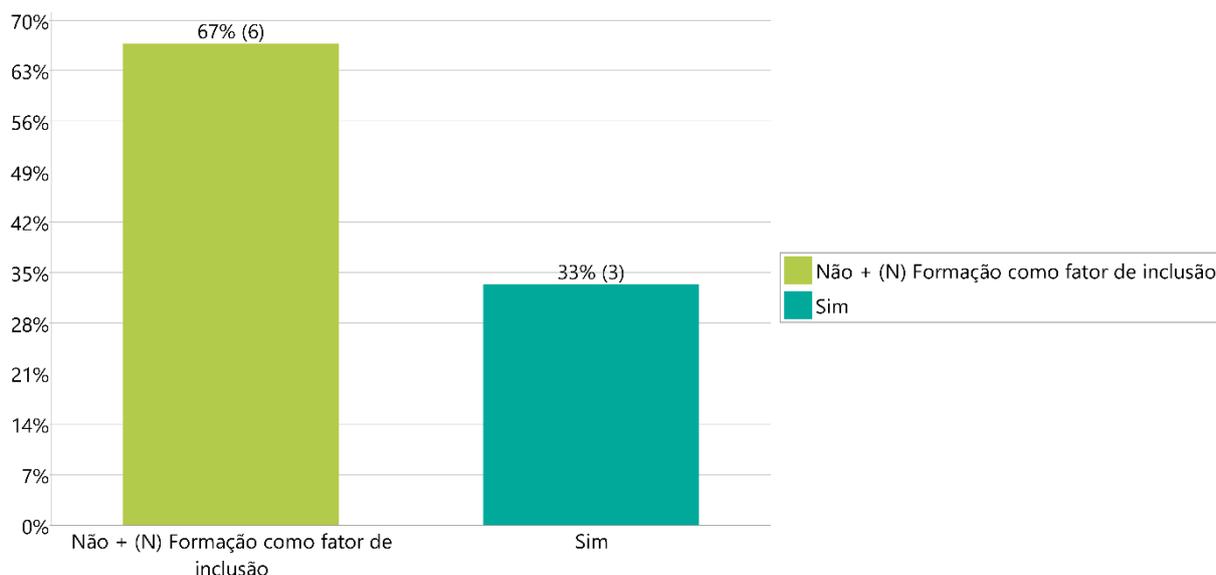
2.6 Sentimento de exclusão social

A sexta categoria, diz respeito ao objetivo específico “Averiguar de que forma o desemprego é sentido pela pessoa com deficiência como um fator de exclusão social.”. Tendo em conta a codificação efetuada através do programa MaxQDA, evidenciou-se, duas subcategorias, sentimento de exclusão social e formação como fator inclusivo;

A nível de sentimento de exclusão social, tendo em conta a situação de desemprego, alguns inquiridos (E2, E7, E8 e E9) revelam de facto, que não se sentem integrados na sociedade, “*Não, não tenho uma vida normal não, eu queria ter um trabalhinho não é, para ganhar mais, alugar uma casa...*” (E2), “*Sinto-me excluído.*” (E9). Enquanto os restantes inquiridos (E1, E3, E4, E5 e E6), constataam que apesar de a sua condição de desemprego, sentem-se devidamente incluídos socialmente, “*Sim, sinto. (...) sinto-me integrada não me importa de pedir ajuda ali ou acolá se precisar.*” (E1).

A subcategoria de formação como fator inclusivo, reflete como estes inquiridos específicos, apesar de se encontrarem em situação de desemprego, frequentam de momento uma resposta que promove o seu sentimento de inclusão social, um Centro de Formação. Apesar das condições laborais, a grande maioria (E1, E3, E4, E5, E6 e E7) constata a resposta formativa como um fator positivo de inclusão, “*Se estivesse se calhar mais em casa sentir-me-ia mais isolada, porque houve um período em que isso aconteceu de facto, e eu não me sentia tão integrada, não me sentia tão útil, tão, tão ativa... Agora sinto-me melhor pelo facto de poder sair e ir para formação, aprender coisas, estar com outras pessoas que não as do meu seio familiar, eu sinto que é melhor assim.*” (E4).

Figura 6 – Sentimento de exclusão social



Fonte: Elaboração própria através dos dados obtidos das entrevistas, sobre o suporte do programa software MaxQDA.

Como já referido anteriormente, o desemprego priva a identidade comum de um indivíduo, contribuindo para um sentimento de exclusão social, uma vez que esta situação laboral acarreta consigo diversas consequências “*desde a garantia das necessidades mais básicas, como alimentação e habitação até ao acesso à educação, à cultura e ao lazer, passando pelas dificuldades de mobilidade territorial e até de sociabilidade*” (Fernandes, p.2, 2014). Esta posição afeta toda uma variedade de recursos, financeiros, culturais e ainda a nível de redes sociais.

De modo a atenuar estas circunstâncias, Portugal promove a operação de emprego para pessoas com deficiência, no apoio à inserção profissional. Das variáveis fontes de apoio existentes, importa reforçar para esta análise específica a formação profissional. O papel destas organizações acaba não só por se refletir como “um importante complemento ao recrutamento e selecção para uma obtenção de emprego bem-sucedida” (Soares, p.13, 2015)., mas como um próprio fator de inclusão social, onde o indivíduo sente um propósito e um sentimento de realização pessoal, “*sabes que estás a sair de casa para ir cumprir um objetivo. Que seja um curso, que seja. Mas ficas com uma motivação, com foco.*” (E8). Através deste estudo foi possível compreender a importância e o contributo positivo, destas respostas sociais, não só num nível profissional como pessoal das pessoas com deficiência visual.

2.7 Sugestões de inclusão laboral

A sétima categoria, foi criada pela própria discente, após a análise completa das entrevistas, de modo a analisar as sugestões de possível melhoramento de inclusão laboral, das pessoas com deficiência visual, segundo as suas perspectivas e experiências pessoais. Tendo em conta a codificação efetuada através do programa MaxQDA, evidenciou-se, a subcategoria, sugestões de inclusão laboral;

A primeira sugestão mencionada pelos inquiridos (E1, E2, E8 e E9), é criar espaço de oportunidade às pessoas com deficiência, no mundo laboral, desmistificando ideia do indivíduo como um ser incapaz, “terem paciência connosco e ter força de vontade connosco ter pessoas que nos ensine (...)” (E2). Esta ideia reflete assim a grande necessidade de investimento de formação e de sensibilização, relativamente à compreensão do conceito de deficiência no mercado de trabalho, de modo a atenuar situações de preconceito e discriminação, “(...) *acho que precisavam de ter um bocado mais de formação e perceber que uma pessoa com uma deficiência visual não é nenhum bicho de sete cabeças.*” (E4).

A segunda sugestão mencionada pelos inquiridos (E1 e E2), reflete-se pela ideia de um maior acompanhamento na procura e integração no mercado de trabalho. Os inquiridos consideram que esta situação poderia ser um processo duplo, entre a pessoa com deficiência interessada em ingressar no meio laboral, e entre um técnico conhecedor tanto do mercado como do indivíduo, orientando e encaminhando o mesmo de modo a atribuir o emprego devidamente indicado às suas competências e limitações, “*Não somos nós sozinhos (...) Tem que sempre haver pessoas por trás, que já nos conheçam e ir às empresas ver o que é que elas fazem, dizer os utentes que têm, saber que este faz isto, este faz aquilo (...)*” (E1).

A terceira sugestão mencionada pelos inquiridos (E3 e E7), reflete-se pela simplificação dos processos de candidaturas de produtos de apoio. Primeiramente devido à variada escolha de equipamentos existentes, sugere-se a possibilidade de um empregado especializado no dito assunto, de modo a atribuir o produto devidamente indicado, “A candidatura por si só é difícil e então, tem que haver alguém quase que especializada para fazer essas coisas.” (E3). Seguidamente, criar um posto de produtos que permita o adiantamento destes equipamentos, “*haver um banco de ajudas técnicas que adiantem logo ou, que emprestem equipamento para trabalhar.*” (E7). Ambas as ideias, procuram assim a reduzir os tempos de espera, e atribuir os devidos equipamentos, evitando a limitação de aprendizagem e integração das pessoas com

deficiência promovendo “a rapidez na atribuição de ajudas técnicas ao própria utilizador (...)” (E7).

A quarta sugestão mencionada pelos inquiridos (E7), reflete-se pela criação de um serviço de apoio de técnicos de mobilidade, que objetive o ensino da deslocação, e do caminho desde casa até ao posto de trabalho, “eu acho que a melhorar seria mesmo uma maior flexibilidade de técnicos de orientação e mobilidade (...) técnicos disponíveis em curto prazo para ajudar a pessoa no acesso ao local de trabalho (...)” (E7).

De modo a sistematizar as principais sugestões dos inquiridos foi elaborada a seguinte tabela:

Tabela nº4 – Sugestões de inclusão laboral (Perspetiva dos inquiridos)

Formação e sensibilização de trabalhadores relativamente ao conceito de deficiência.
Maior acompanhamento técnico no processo de procura e integração de trabalho.
Simplificação de processos de candidaturas de apoio.
Criação de um serviço de técnicos de mobilidade, que apoiem na aprendizagem da deslocação ao local de trabalho.

Fonte: elaboração própria com a informação obtida das entrevistas

Os entrevistados, verificam aceder maioritariamente, às propostas de trabalho, de modo individual, recorrendo pouco às medidas e programas de orientação e inclusão. Esta questão reflete também a ausência de informação das mesmas por parte das pessoas interessadas, poucos foram os inquiridos que mencionaram algum tipo de conhecimento sobre os devidos apoios que podem beneficiar. Existe também um grande sentimento de desigualdade de progressão de carreira, e de estabilidade de posto de trabalho. Constatou-se ainda uma grande recetividade por parte das entidades empregadoras, em tornar os meios e materiais acessíveis, os inquiridos referem que as pessoas percecionam essa adaptação como um custo adicional.

Bastantes inquiridos mencionam ter sofrido situações discriminatórias, e sentido preconceito no meio laboral, verificando-se esta questão como uma, das maiores barreiras da inclusão no mercado de trabalho. Foi também destacado pela discente, a questão do preconceito

identificado, ou seja, os indivíduos não apresentam consciência das situações que estão a ser vividas, como discriminatórias.

O limite para a inclusão laboral continua a ser imposto pela própria sociedade, existe de facto um grande desenvolvimento de políticas públicas no que diz respeito a este campo, contudo a origem da questão continua a verificar-se pela mentalidade, perceção e compreensão do conceito de deficiência. O resultado desta investigação, reflete a importância da necessidade da desmistificação do conceito incapacidade, esta vertente pode ser assim atenuada, no sentido laboral, através de sessões de formação e sensibilização.

Conclusão

Como mencionado ao longo desta investigação, o trabalho representa um papel fulcral na valorização pessoal, autoestima e sentido de utilidade de um indivíduo, contribuindo para os “*processos básicos das relações sociais, de desenvolvimento da identidade social, níveis de rendimento, padrões de consumo, reconhecimento social, referenciais de participação cívica e política*” (Casanova, 2008, p.3). Contudo, o meio laboral persiste como uma área de exclusão das pessoas com deficiência. A taxa de desemprego de população ativa com deficiência é significativamente superior à média nacional, o mercado de trabalho destaca-se assim como “*um dos indicadores mais seguros das desvantagens e da discriminação que atingem as pessoas com deficiência*” (Capucha, 1999, p.80).

Neste sentido, ao longo desta investigação, procurou-se analisar a realidade do mercado de trabalho, de acordo com a perceção das pessoas com deficiência visual, de modo a responder à seguinte questão, “De que forma é que as pessoas com deficiência visual percecionam a sua inclusão no mercado de trabalho?”. De acordo com as respostas obtidas pelos entrevistados, foi possível compreender de uma forma mais aprofundada o meio laboral. Os inquiridos relataram um sentimento de diferenciação no que diz respeito à igualdade de oportunidades e direitos laborais perante colegas sem deficiência, revelando assim, um descontentamento geral no que diz respeito à capacidade inclusiva do mercado de trabalho.

O desconhecimento e a desinformação sobre o conceito de deficiência, entre as entidades empregadoras, demonstrou-se como o maior entrave à contratação das pessoas com incapacidade, esta questão origina o preconceito e, prejudica uma integração plena da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Esta problemática é facilmente identificada, ao longo da história, bem como dos resultados das entrevistas obtidas deste estudo, onde todos os inquiridos referem ter experienciado várias situações discriminatórias no meio laboral. A construção do pensamento da sociedade é o verdadeiro impedimento da inclusão desta população.

Apesar da compreensão da deficiência visual, da sociedade, ser mencionada como a maior barreira de inclusão, os entrevistados destacam ainda outros fatores como, os longos períodos de espera de atribuição dos produtos de apoio, o desaparecimento, cada vez maior de áreas de trabalho de fácil integração de pessoas com deficiência visual (atendimento, telefonista etc), a ausência de informação dos próprios direitos laborais alusivos à deficiência, a residência e deslocação e por último a dificuldade dos processos de candidaturas aos empregos.

Esta exclusão de que as pessoas com deficiência são alvo, provoca impactos psicossociais marcantes, uma vez que a aquisição de um emprego, representa a identidade comum, e a participação ativa em sociedade, de um indivíduo. Todos entrevistados revelam já ter sido afetados, quer seja psicologicamente, economicamente ou socialmente. Estes dados revelam também, que as pessoas com incapacidade, devido à sua condição de desemprego de longa duração, estão mais propícias a desenvolver diversas perturbações, psicológicas, económicas e sociais. Apesar de todo o quadro laboral de diferenciação desta população, a mesma afirma que, prefere estar inserida no mercado de trabalho ao invés da situação de desemprego. O sentimento de produtividade, objetivos e inclusão é superior aos momentos de discriminação e frustração.

Quando se procurou compreender se, a pessoa com deficiência visual se sentia excluída socialmente, alguns inquiridos revelaram que não se sentem incluídos. Contudo, a maioria não revelou esse sentimento, justificando a frequência do curso formativo, como um fator positivo, que permite a rotina, a criação de objetivos e a sociabilidade, contribuindo para a inclusão social. Esta situação, permitiu assim refletir sobre a importância destas respostas, e o contributo positivo que gera nos indivíduos que as frequentam.

Após recolhida e refletida toda a informação deste estudo, podemos afirmar que a inclusão laboral deriva de um processo de inclusão social, onde a própria sociedade se adapta às condições dos seus cidadãos. A inclusão social plena, segundo Sasaki (1997), deve ser baseada num processo bilateral entre a pessoa dita excluída, neste caso de estudo, portadora de deficiência, e a própria sociedade, procurando assim conjuntamente a equiparação de oportunidades.

O desenvolvimento inclusivo das diversas esferas da sociedade (educação, reabilitação, mercado de trabalho etc.), deve ser assim baseado nos seguintes valores, *“a aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana, a aprendizagem através da cooperação.”* (Sasaki, p.40 e 41, 1997). A inclusão social reflete-se por um novo processo de construção e compreensão de sociedade, através de diversas transformações, quer nos ditos ambientes físicos (espaços internos/ externos, equipamentos, meios de transportes etc.), como na dita mentalidade das pessoas, de modo a compreender corretamente o conceito de deficiência. A compreensão dos direitos das pessoas com deficiência e o valor da diversidade humana são a chave para o movimento da inclusão social, e *“Quanto mais sistemas comuns da sociedade adotarem a inclusão, mais cedo se completará a construção de uma verdadeira sociedade para todos - a sociedade inclusiva.”* (Sasaki, p.41, 1997).

Referências Bibliográficas

Albertone, Giovanni; Allen, Simon; Redpath, Andrew. (2022) Key figures on Europe 2022 edition. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/15358170/KS-EI-22-001-EN-N.pdf/273c56e9-a255-ebc6-fb8d-33f3bb7ca2cf?t=1669211457873>

Amado, J., Costa, A. P. & Crusoé, N. (2014). A técnica da análise de conteúdo. Em J. Amado (Coord), *Manual de Investigação Qualitativa em Educação* (2ª edição, pp. 301 – 351). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

Bellacasa, R. P. e Tetzchner, S. (1994), “A pessoa com incapacidade em sociedade: uma perspectiva histórica”, *Telecomunicações e Incapacidades*, 1, pp. 79-89.

Braga, A. P. B. (2018). Serviço social e autodeterminação das pessoas com deficiência [Dissertação de Mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17615/1/master_ana_baioneta_braga.pdf

Carapinha, M. D. B. (2015). Trabalho para todos: a integração profissional das pessoas com deficiência no mercado de trabalho [Dissertação de Doutoramento, Iscte– Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/10814/1/Dissertacao_Mariana_Carapinha.pdf

Carvalho-Freitas, M. N. D., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14 (41) 59-78. <https://www.scielo.br/j/osoc/a/LmHrTSqDFqWc5XJvxt6m9Lz/?format=pdf&lang=pt>

Capucha, Luís (1999), *Grupos desfavorecidos face ao emprego. Tipologias e quadro básico de medidas recomendáveis*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Chahad, C., & Chahad, J. P. (2005). *Os impactos psicológicos do desemprego e suas consequências sobre o mercado de trabalho: the unemployment psychological impacts on the labor market equilibrium*. *Revista da Abet*, 5 (1), 179-218. <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15693/8948>

Casanova, José Luís (2008), "Pessoas com deficiências e incapacidades - um inquérito nacional", VI Congresso Português de Sociologia - *Mundos Sociais: Saberes e Práticas*, Lisboa.

Cieza, Alarcos; Keel, Stuart; Kocur, Ivo; Mccoy, Megan; Maiotti, Silvio. (2019) Relatório Mundial sobre a Visão. Organização Mundial da Saúde. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/328717/9789241516570-por.pdf>

Conselho da Europa (2017) Estratégia para a Deficiência -2017-2023
[2017_2023_Disability_Strategy_EN.pdf\(1\).pdf](#)

Conselho da Europa (2006) Plano de Ação do Conselho da Europa para as Pessoas com Deficiência - 2006-2015

Centro de Reabilitação Profissional de Gaia e Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (2007), *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Uma Estratégia para Portugal*. CRPG.

Conselho da Europa (2017) Estratégia para a Deficiência -2017-2023
[2017_2023_Disability_Strategy_EN.pdf\(1\).pdf](#)

Conselho da Europa (2006) Plano de Ação do Conselho da Europa para as Pessoas com Deficiência - 2006-2015

Darcy, John e Harris, David (1984). The European Social Charter.
https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf

Despacho nº86/2016 - ISCTE-IUL: https://www.iscte-iul.pt/assets/files/2018/10/11/1539270105389_despacho_86_2016_codigo_de_conduta_etica_na_investigacao_iscte_iul.pdf

Capucha, L. (2005). *Desafios da Pobreza*. Celta.

Correia, Pedro; Fernandes, Pedro; Fulgêncio, Cláudia; Abrantes, Carvalho, Lopo, Teresa, Fernandes, João, & Dias, Ana. (2010). Estudo sobre o impacto da discriminação com base na deficiência nas mulheres. INR.
<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/35627/1/ImpactDiscrMulher.pdf>

Costa, A. F. (2012). *Desigualdades Sociais Contemporâneas*. Mundos Sociais.

Fernandes, L. (2014). Desemprego: fator de conflito ou de exclusão?. *Dinamica`cet*, 10, 1-13.
https://repositorio.iscteul.pt/bitstream/10071/8374/1/publisher_version_14_1_1_Lidia_Fernandes.pdf

Fontes, F. (2016). *Pessoas com Deficiência em Portugal*. 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*, (86), 73-93.
<https://journals.openedition.org/rccs/233>

Goffman, E. (1982), *Estigma, Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada* (ed.4). Livros Tecnicos e Cientificos Editora.

Gold, P. B., Fabian, E. S., & Luecking, R. G. (2013). Job acquisition by urban youth with disabilities transitioning from school to work. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, ed.57 (1), 31-45. <https://doi.org/10.1177/0034355213481248>

Instituto Nacional de Estatística (2002), Censos 2001 Resultados Definitivos.

Instituto Nacional de Estatística (2012), Censos 2011 Resultados Definitivos.

Instituto Nacional de Reabilitação (2014), Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Instituto Nacional de Reabilitação (2017), Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2017/2023.

Instituto Nacional de Reabilitação (2010), Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade

Instituto da Segurança Social (2014), Guia Prático: Apoios Sociais nas Pessoas com Deficiência.

Oliver, M., Sapey, B., & Thomas, P. (2012). *Social work with disabled people*. Bloomsbury Publishing (ed.4). Red Globe Press.

Livro Branco da Comissão Europeia. (1994) *Política Social Europeia – Como avançar na União*. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:51994DC0333&from=PT>

Monteiro, I. P., & Neto, M. (1999). As atitudes dos empresários face a pessoas com deficiência. ESG3-Livros. UAL. <https://sapiencia.ualg.pt/bitstream/10400.1/2614/1/Defpolit%C3%A9cnico99.pdf>

Monteiro, M. B. (2013). Relações intergrupais. In Vala, J., & Monteiro, M. B. *Psicologia Social* ed. 9 (493-568). Fundação Calouste Gulbenkian.

Pedroso, P., Alves, T., Elyseu, J., João, C. (2012). Estudo a prestação de serviços e a promoção da vida independente. Lisboa: ACAPO. file:///C:/Users/Joana%20Costa/Downloads/Estudo_ACAPO_A_Prestayyo_de_serviyos_e_a_promoyyo_da_vida_independente_VF.pdf

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European journal of social psychology*, 38(6), 922-934. Wiley.

Pinto, Paula; Neca, Patrícia; Bento, Sofia. (2022). *Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2022* (ed.6). Observatório da Deficiência e Direitos

Humanos.

<https://drive.google.com/drive/folders/1XKksoBvtgsuMGxpqgv3mouCY7nZXA4KW>

Priestley, M. (2001). *Disability and the life course: Global perspectives*. University of Leeds.

Rawls, J. (1992). Justiça como equidade: uma concepção política, não metafísica. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política* ed.25, 25-59. Bruno Konder Comparato. <https://www.scielo.br/j/ln/a/cRWvCkHsPR7q8KnpH93KN/?format=pdf&lang=pt>

Rawls, J. (1997). *Uma teoria de justiça*. Martins Fontes.

Rawls, J. (2003). *Justiça como Equidade: uma reformulação*. Martins Fontes, 2003. <https://marcosfabionuva.files.wordpress.com/2011/08/justic3a7a-como-equidade.pdf>

Rodrigues, D. (2001). *Educação e diferença: Valores e práticas para uma educação inclusiva*. (7). Porto Editora.

Santos, M. E. R. D. (2006). *Serviço social e deficiência mental: a perspectiva subjectiva da qualidade de vida* [Dissertação de mestrado, ISMT]. Repositório ISMT. <https://repositorio.ismt.pt/server/api/core/bitstreams/c8cc1380-4360-4c21-a05f-d0f3cd0ab9ba/content>

Sasaki, R. K. (2009). Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, São Paulo, 12, 10-16. https://ead.uenf.br/moodle/pluginfile.php/57549/mod_resource/content/1/Inclus%C3%A3o%20%20Acessibilidade%20no%20Lazer%2C%20Trabalho%20e%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20%282009%29%2C%20Sasaki%2C%20RK.pdf

Santos, S. P. (2014). *A Discriminação na Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto FEP]. Repositório FEP. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/77132/2/33168.pdf>

Sciulli, D., Menezes, A., & Cabral Vieira, J. A. (2007). Unemployment duration and disability: Evidence from Portugal. https://www.zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/20381/1/EBP071633065_0.pdf

Sequeira, A., Maroco, J., & Rodrigues, C. (2006). Artigo de Abertura Emprego e inserção social das pessoas com deficiência na sociedade do conhecimento: Contributo ao estudo da inserção social das pessoas com deficiência em Portugal. *Revista Europeia de Inserção*

<https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/1856/1/REIS%202006%201%281%29%203-28.pdf>

Silva, G. P. (2007). *O significado do trabalho para o deficiente visual*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica de Minas Gerais]. Repositório RUCMG. http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Psicologia_SilvaGP_1.pdf

Sousa, J., Casanova, J. L., Pedroso, P., Mota, A., Gomes, A. T., Seiceria, F., ... & Alves, T. (2007). *Elementos de caracterização das pessoas com deficiências e incapacidades em Portugal*. CRPG e ISCTE. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/11914/1/publisher_version_Mais_qualidade_de_vida_para_as_pessoas_PT.pdf

Stone, E. (2001). A complicated struggle: Disability, survival and social change in the majority world. Em M. Priestley (Ed.), *Disability and the life course: Global perspectives* (50-63). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511520914>

Thompson, D., Fisher, K. R., Purcal, C., Deeming, C., and Pooja Sawrikar (2011). As atitudes da comunidade para as pessoas com deficiência: projeto de escopo (Occasional Paper No. 39). Austrália: Commonwealth of Australia.

Veiga, C. V. (2006). *As regras e as práticas: factores organizacionais e transformações na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência*. [Dissertação de Doutoramento, Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho]. Repositório comum. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/34497/1/As%20regras%20e%20as%20pr%C3%A1ticas%20factores%20organizacionais%20e%20transforma%C3%A7%C3%B5es%20na%20pol%C3%ADtica%20de%20reabilita%C3%A7%C3%A3o%20profissional%20das%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia_Caderno020.pdf

Verdugo Alonso, M. Á. (2009). El cambio educativo desde una perspectiva de calidad de vida. *Revista de educación*, (349) 23-43. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:229ddc6b-e1fe-4ed5-8516-3b20923855d9/re34902-pdf.pdf>

Wolffe, K. E., & Candela, A. R. (2002). A qualitative analysis of employers' experiences with visually impaired workers. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96 (9), 622-634. <https://doi.org/10.1177/0145482X0209600903>

Werneck, Cláudia. (1999) *Sociedade inclusiva: quem cabe no seu todos?* (4) WVA.

Webgrafia

Companhia União Fabril (s.d.) <https://www.cuf.pt/saude-a-z/cegueira>

European Blind Union. (s.d.) Sobre a cegueira e visão parcial: fatos e figuras. <https://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures>

Instituto do Emprego e Formação Profissional. (s.d.) <https://www.iefp.pt/iefp>

Legislações

Assembleia da República. (2005) Constituição da República Portuguesa. 1ª série, 115 (Agosto): <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf>

Assembleia da República. (2006) Plano de Ação para Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade. 1ª série, 183 (Setembro) 6954 : https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/resolucao_paipdi_2006_0.pdf

Assembleia da República. (2019) Lei nº4/2019. Diário da República 1ª série, 7 (Janeiro): <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2019/01/00700/0008900090.pdf>

Assembleia da República. (2004) Lei n.º 9/89. Diário da República 1ª série, 100 (Maio) 1796 – 1799 : <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/9-1989-611899>

Assembleia da República. (2004) Lei n.º38/2004. Diário da República 1ª série, 194 (Agosto): <https://files.dre.pt/1s/2004/08/194a00/52325236.pdf>

Assembleia da República. (2009) Decreto-lei 290/2009. Diário da República 1ª série, 197 (Outubro): <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851>

Ministério do Emprego e da Segurança Social. (1989). Decreto-lei 247/1989. Diário da República 1ª série, 179 (Agosto): <https://dre.tretas.org/dre/36668/decreto-lei-247-89-de-5-de-agosto>

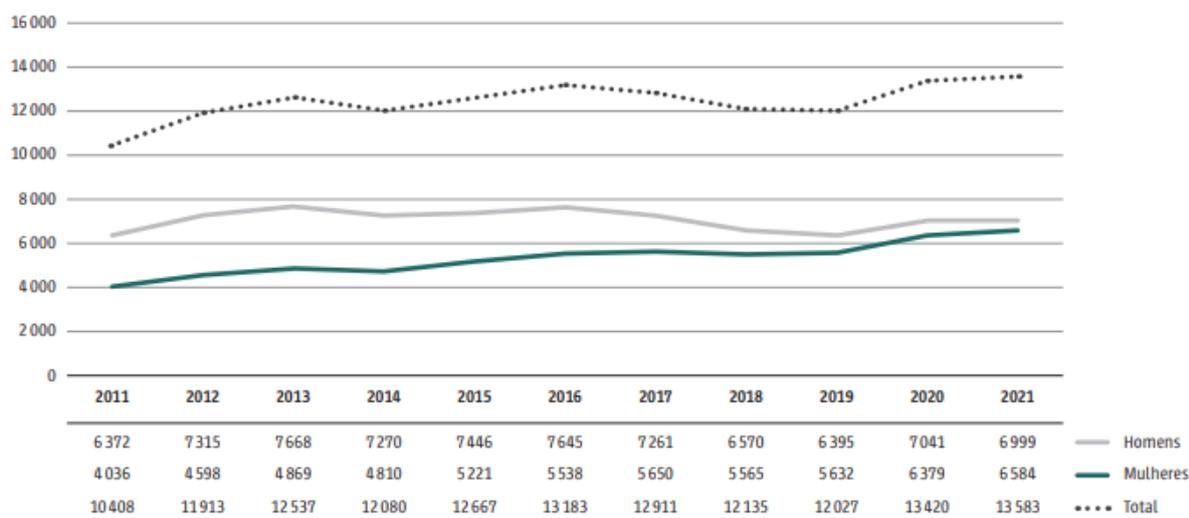
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2021) Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025. INR: <https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf>

Organização das Nações Unidas. (1948). *Declaração universal dos direitos humanos*.

Anexos

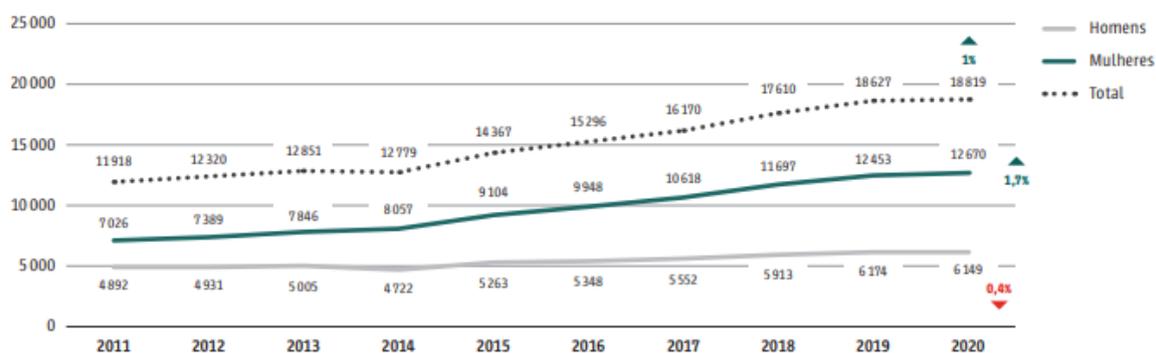
Anexo nº1: Evolução do desemprego registado nas pessoas com deficiência, 2016-2021 (Portugal continental)

Figura 15 Evolução do desemprego registado na população com deficiência, por sexo, 2011-2021 (Portugal continental)



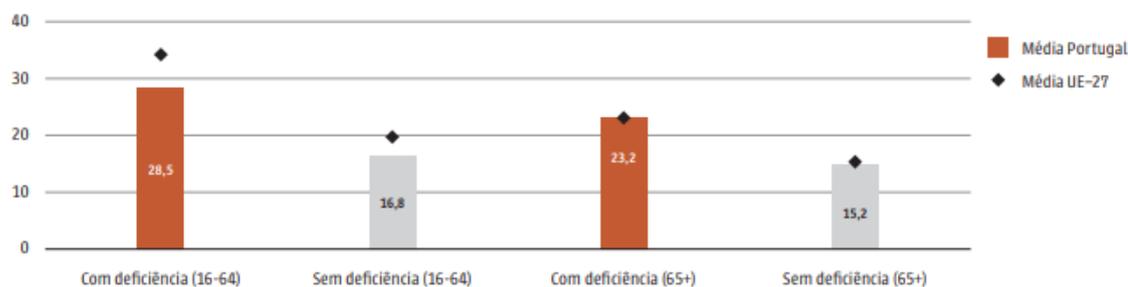
Fonte: IEFP (2022b). Dados fornecidos a pedido pela Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão – IEFP, I.P.

Anexo nº 2 - Evolução do número de trabalhadores/as com deficiência nas administrações públicas, por sexo, 2011-2020 (Portugal)



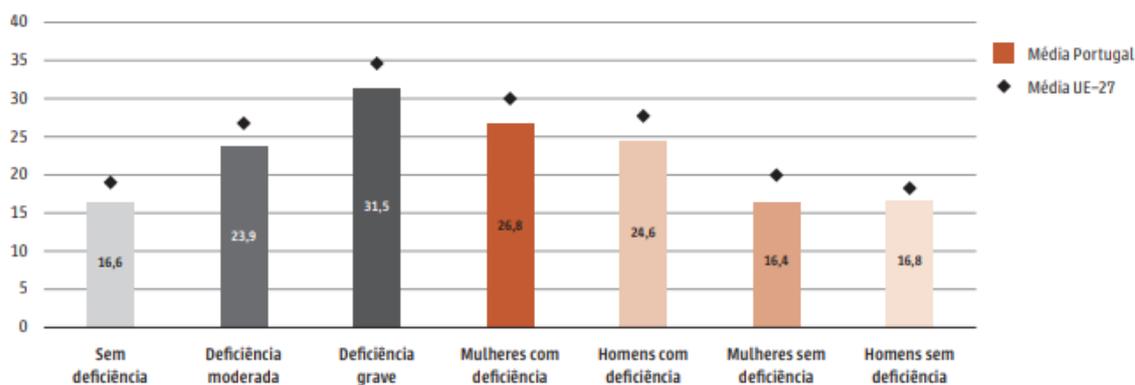
Fonte: DGAEP (2021). Boletim Estatístico do Emprego Público (BOEP), n.º 21 – junho de 2021.

Anexo nº3 - Risco de pobreza ou de exclusão social, por deficiência e grupo etário, 2020 (16+ anos; Portugal e UE-27; %)



Fonte - Eurostat (2022d). People at risk of poverty or social exclusion by level of activity limitation, sex and age.

Anexo nº4 - Risco de pobreza ou de exclusão social, por deficiência e por sexo, 2020 (16+ anos; Portugal e UE-27; %)



Fonte - Eurostat (2022d). People at risk of poverty or social exclusion by level of activity limitation, sex and age

Modelo de Análise

Conceito	Dimensão	Indicador
Empregabilidade	Inclusão	Condições de igualdade: Recrutamento; Contratação; Continuidade de Emprego; Progressão de carreira; Remuneração; Segurança; Saúde
Inclusão	Social	Igualdade de oportunidades e direitos
		Não discriminação
		Acessibilidade
	Desemprego	Preconceito
		Impactos psicossociais
		Exclusão Social

Fonte: Elaboração própria.

Guião de Entrevista APEDV

A presente entrevista é realizada no âmbito de um estudo, no qual se pretende investigar a inclusão da pessoa com deficiência visual, no mercado de trabalho, face à sua experiência pessoal, num sentido de empregabilidade inclusiva e inclusão social.

Agradeço a sua participação neste estudo e relembro que todos os dados são exclusivos para esta investigação, garantindo sempre o anonimato. Solicito também o seu consentimento para a gravação desta entrevista. Informo ainda que sempre que não compreender alguma pergunta, sintase à vontade para questionar e esclarecer as suas dúvidas.

Muito obrigada pela sua participação.

Caracterização do entrevistado

Género:

Idade:

Grau de incapacidade:

Habilitações Literárias:

Duração de experiência profissional (caso não seja congénito, a partir do momento em que adquiriu a incapacidade de visão):

Áreas de experiências profissionais:

Empregabilidade Inclusiva

Pergunta nº1: Quando teve acesso ao mercado de trabalho foi no seguimento de alguma medida de apoio formativa/ orientação, ou foi através de outro processo?

Pergunta nº2: De que forma é que foi feito o recrutamento?

Pergunta nº3: Considera que as suas condições de contratação foram as mesmas relativamente aos seus colegas?

Pergunta nº4: Considera que as suas oportunidades de continuidade e progressão de carreira eram as mesmas relativamente aos outros empregados?

Pergunta nº5: O seu local de trabalho foi adaptado às suas necessidades?

Pergunta nº6: Sentiu-se integrado na equipa?

Pergunta nº 7: Sentiu-se alguma vez vítima de discriminação ou preconceito, no meio de trabalho? Consegue dar um exemplo?

Pergunta nº8: Porque saiu do seu trabalho?

Pergunta nº9: Há quanto tempo não exerce um trabalho? Porquê?

Inclusão Social

Pergunta nº10: Conhece os programas e medidas de apoios à integração profissional das pessoas com deficiência?

Pergunta nº11: Quais foram as principais barreiras da procura de emprego?

Pergunta nº12: De um modo geral, a sua experiência no mercado de trabalho foi do seu agrado?

Pergunta nº13: Acredita que o mercado de trabalho está preparado para aceitar uma pessoa com deficiência?

Pergunta nº14: De acordo com a sua opinião, como é que o mercado de trabalho poderia responder melhor à integração das pessoas com deficiência?

Representação pessoal e social do desemprego

Pergunta nº15: Considera o fator do preconceito como uma possível causa da sua situação de desemprego?

Pergunta nº16: Como é que a sua situação de desemprego o afeta a si a nível psicológico, social e económico?

Pergunta nº 17: Perante a sua situação atual como desempregado, sente-se integrado socialmente?



CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no âmbito de uma dissertação de mestrado a decorrer no **ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa**. Este estudo incide sobre os percursos profissionais percorridos por indivíduos com incapacidade no campo da visão, e pretende investigar a inclusão da pessoa com deficiência visual, no mercado de trabalho, face à sua experiência pessoal.

O estudo é realizado pela discente Joana Costa, jcao11@iscte-iul.pt e, coordenado pela Professora Doutora Maria João Pena, Professora Auxiliar do ISCTE, maria_joao_pena@iscte-iul.pt, que poderá contactar caso deseje colocar uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação, que será muito valorizada, consiste em responder a um conjunto de perguntas relativamente às experiências vividas dentro do meio laboral, bem como da experiência de situação de desemprego e possíveis consequência psicossociais associadas, o que poderá durar cerca de 30-40 minutos. Informa-se que as respostas irão ser gravadas em formato de áudio para realizar uma transcrição e uma análise mais completa. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. Ainda que possa não beneficiar diretamente com a participação no estudo, as suas respostas vão contribuir para contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência.

A participação neste estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher participar ou não participar. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também **anónima** e **confidencial**. Os dados destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Face a estas informações, por favor indique se aceita participar no estudo:

ACEITO

NÃO ACEITO

Nome: _____ Data: _____

Assinatura: _____