

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A inclusão das pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho

Sara Ficher Fialho Nunes

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:
Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

A inclusão das pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho

Sara Ficher Fialho Nunes

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

Agradecimentos

Aos meus pais, que sempre acreditaram em mim e que, sem eles, nada disto seria possível.

Aos meus avós, que nunca deixaram que nada me faltasse.

À minha madrinha, que para mim foi um exemplo a seguir e que sempre incentivou o meu percurso académico.

Àqueles que, infelizmente, já não estão presentes para ver esta conquista.

Aos meus amigos, especialmente, ao Miguel e à Mariana, que sempre me motivaram e permaneceram nas alturas mais precisas.

À Ester Rosa, que orientou o meu estágio curricular e que tanto me ensinou.

Ao Professor Paulo Alves, que aceitou orientar a minha dissertação e a quem agradeço toda a ajuda, disponibilidade e compreensão.

À Doutora Carla Cardiga, por todo o apoio indispensável.

A todas as pessoas com deficiência motora que aceitaram participar neste estudo.

“O livro é uma mulher, só passa quem souber

E aprende-se a dizer – Saudade”

Raul Ferrão e José Maria Galhardo

Resumo

As pessoas com deficiência fazem parte de um dos grupos mais vulneráveis, com um risco maior de pobreza e exclusão social. Paralelamente a isto, apresentam taxas de desemprego maiores face a pessoas sem deficiência. Uma vez que o mercado de trabalho está em constante mudança e cada vez mais exigente, é importante perceber como ocorre a inserção e reinserção desta minoria. O presente estudo foca-se em pessoas com deficiência motora e são abordados vários fatores que influenciam o processo de (re)inserção profissional destas pessoas, como: habilitações literárias; conhecimento sobre a legislação laboral; estigma e preconceito; acessibilidades. Com base nos resultados obtidos através das dez entrevistas realizados, verificamos que todos os titulares do ensino superior estão empregados na sua área de formação, não deixando de ter tido vários obstáculos e dificuldades na sua (re)inserção. Estes estão muitas vezes relacionados com as acessibilidades e a discriminação com base na deficiência. O conhecimento da legislação pode auxiliar o indivíduo a saber os seus direitos, mas pode ser insuficiente.

Palavras-chave: Deficiência motora, inserção profissional, estigma, discriminação, acessibilidades

Abstract

People with disabilities are one of the most vulnerable groups, with a higher risk of poverty and social exclusion. At the same time, they have higher unemployment rates than people without disabilities. Since the labour market is constantly changing and increasingly demanding, it is important to understand how this minority is integrated and reintegrated. This study focuses on people with motor disabilities and addresses various factors that influence the process of (re)integration these people into the labour market, such as: educational attainment level; knowledge of labour legislation; stigma and prejudice; accessibility. Based on the results obtained from the ten interviews carried out, we can see that all the higher education graduates are employed in their academic field, although they have had various obstacles and difficulties in their (re)integration. These are often related to accessibility and discrimination based on disability. Knowledge of legislation can help individuals to know their rights, but it may not be enough.

Keywords: Motor disability, professional integration, stigma, discrimination, accessibility

Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	iii
Abstract	iv
Índice de tabelas	vii
Índice de figuras	viii
Índice de quadros	ix
Introdução.....	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO HISTÓRICO, SOCIOECONÓMICO E MODELOS DE ABORDAGEM À DEFICIÊNCIA.....	3
1.1. Enquadramento histórico.....	3
1.2. Enquadramento socioeconómico.....	5
1.3. Modelos de abordagem à deficiência	7
CAPÍTULO II – A DEFICIÊNCIA	11
2.1. A deficiência motora, a mobilidade reduzida e o capacitismo.....	12
2.2. Estigma, preconceito, estereótipo.....	13
2.3. Integração, inclusão e exclusão social.....	15
CAPÍTULO III – O MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	17
3.1. Inserção no mercado de trabalho.....	17
3.2. Enquadramento legal.....	19
3.2.1. A nível internacional	19
3.2.2. A nível nacional	21
CAPÍTULO IV – ABORDAGEM METODOLÓGICA	25
4.1. Método e técnica de recolha de dados.....	25
4.2. Amostragem e caracterização da amostra	26
CAPÍTULO V – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	31
5.1. (Re)inserção no mercado de trabalho, habilitações literárias e vínculos contratuais31	

5.2. Discriminação, estigma e deficiência.....	35
5.3. Acessibilidades.....	40
5.4. Os direitos das pessoas com deficiência	44
CONCLUSÃO	47
BIBLIOGRAFIA.....	55
WEBGRAFIA	59
LEGISLAÇÃO.....	60
INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA.....	61
ANEXO A - FIGURAS.....	63
ANEXO B - QUADROS.....	67
ANEXO C – GUIÕES DE ENTREVISTA.....	69
ANEXO D – GRELHAS DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	76

Índice de tabelas

Tabela 1 - Identificação dos entrevistados: Sexo, idade e localidade.	27
Tabela 2 - Identificação dos entrevistados: Habilitações literárias e área de formação.....	27
Tabela 3 - Identificação dos entrevistados: Grau de incapacidade, tipo e causa da deficiência... ..	28
Tabela 4 - Identificação dos entrevistados: Situação laboral à data de recolha de dados.....	28

Índice de figuras

Figura 1 - Evolução da taxa de emprego das pessoas dos 15 aos 64 anos com e sem deficiência (%) e da respetiva disparidade (p.p.), em Portugal, 2017-2021.	64
Figura 2 – Evolução da taxa de emprego da população entre os 15 e os 74 anos, por nível de escolaridade (%), em Portugal, 2019-2021.	64
Figura 3 - População empregada por sexo, grupo etário e nível de escolaridade (n.º), em Portugal, em 2021.	65
Figura 4 - Evolução dos diplomados com deficiência e/ou incapacidade, por grau académico (n.º), em Portugal, 2016/2017 – 2020/2021.	65
Figura 5 - Evolução do desemprego registado (n.º) de pessoas com deficiência, em Portugal, dezembro de 2016 – setembro de 2022.	66

Índice de quadros

Quadro 1 - População residente com deficiência: total e por tipo de deficiência.	68
Quadro 2 - Grau de incapacidade atribuído (n.º) à população residente com deficiência por local de residência e escalão dos graus de deficiência.	68

Introdução

Em Portugal, as pessoas com deficiência apresentam um maior risco de pobreza e de exclusão social (+11,7 p.p considerando o grupo etário dos 16-64 anos) (Pinto, Neca & Bento, 2022), como também taxas de emprego¹ mais baixas comparativamente àquelas sem deficiência.

A exigência sentida no mercado de trabalho tem aumentado, sendo exigido um maior conhecimento, flexibilidade e adaptabilidade ao indivíduo. Sendo as pessoas com deficiência um grupo minoritário que é vítima do estigma e do preconceito, enfrentam um elevado número de barreiras e dificuldades, bem como um maior risco de exclusão nesta área. É necessário refletir e analisar: Como é feita a (re)inserção destas pessoas no mercado de trabalho? Que fatores influenciam este processo?

Apesar da existência de várias pesquisas em que o objeto de estudo é a inserção profissional das pessoas com deficiência, é imprescindível trazer novos dados para análise, uma vez que, apesar de todas as alterações e medidas que foram implementadas ao longo dos anos, é notório o caminho a percorrer neste domínio. Por sua vez, e de forma a delimitar o presente estudo, este é focado apenas na deficiência motora².

Reforço a relevância do tema, visto que, dados sobre a deficiência em Portugal, têm sido cada vez mais escassos. Tomando como exemplo disto os Censos, em 2001 foi possível apurar o número de cidadãos com deficiência, bem como o seu grau de incapacidade³. Contudo, naqueles que foram realizados posteriormente, em 2011 e 2021, já não foi possível obter esses dados. As questões sobre deficiência e incapacidade foram retiradas do inquérito individual e passaram a fazer parte do mesmo apenas as questões referentes às dificuldades sentidas na realização de tarefas (andar ou subir escadas, ouvir, ver, entre outras).

Para o presente estudo foram delineados os seguintes objetivos: 1) Perceber de que forma é feita a (re)inserção no mercado de trabalho; 2) Perceber de que forma as habilitações literárias influenciam esse processo; 3) Compreender se a discriminação e o estigma associados à deficiência motora são uma barreira; 4) Perceber de que forma a falta de acessibilidade impacta neste processo; 5) Compreender se a experiência desta minoria no mercado de trabalho tem influência nas suas opiniões sobre a legislação que lhes confere direitos.

¹ Consultar Figura 1, Anexo A.

² De acordo com os Censos de 2001, a deficiência motora era o segundo tipo de deficiência mais comum na população. Consultar Quadro 1, Anexo B.

³ Consultar Quadro 2, Anexo B.

Para melhor análise da pessoa com deficiência e de como esta se insere ou reinsere no mercado de trabalho, foi feito um enquadramento teórico dividido em três capítulos. No primeiro, será feito o enquadramento histórico e socioeconómico, juntamente com a explicação dos três modelos de abordagem à deficiência: médico, social e biopsicossocial. O segundo capítulo abordará conceitos-chave para o estudo como deficiência, mobilidade reduzida, estigma e exclusão. O terceiro capítulo focar-se-á no mercado de trabalho, onde será definido o que é o processo de inserção profissional do indivíduo e feito um enquadramento legislativo a nível internacional e nacional, identificando as principais medidas que visam o combate à discriminação com base na deficiência e a integração no mercado de trabalho deste grupo minoritário.

O quarto capítulo será dedicado à metodologia, onde serão definidos o método e a técnica a utilizar, bem como se procederá à caracterização da amostra. A apresentação e análise de dados recolhidos integrarão o quinto capítulo. Por último, nas conclusões, confirmar-se-ão ou não as hipóteses colocadas, como também se identificarão as limitações do estudo e se colocarão questões pertinentes para próximas pesquisas.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO HISTÓRICO, SOCIOECONÓMICO E MODELOS DE ABORDAGEM À DEFICIÊNCIA

1.1. Enquadramento histórico

Ao longo dos tempos, as pessoas com deficiência têm sido vítimas de discriminação e exclusão em benefício daquilo que a sociedade considera como o “esperado” e/ou “normal”. A deficiência recebe uma conotação negativa e foi diversas vezes associada a “anormalidade”, “tragédia pessoal”, “castigo divino”, entre outros. Este preconceito e estigma, criado e sustentado pelas culturas passadas, ainda se verifica nos dias de hoje.

A sociedade tem a necessidade constante de identificar e rotular o que é diferente do dito “comum” e “normal” e, por isso, estabelece meios para categorizar as pessoas. Quando se depara com o “estranho”, deteta alguma característica ou atributo que é, na maioria das vezes, considerado como um defeito e/ou desvantagem. Quando isto acontece, a sociedade não consegue incluir este indivíduo na categoria onde estão todos os outros. O termo “estigma” é utilizado para se referir a um atributo depreciativo e, segundo Goffman (1988) deve ser encarado como uma relação entre o atributo e o estereotípico.

A civilização do Antigo Egito acreditava que a deficiência era provocada por maus espíritos e a exclusão e discriminação social observa-se a partir daqui. Enquanto a nobreza, os faraós, os sacerdotes e os guerreiros tinham o privilégio de ter acesso a tratamentos, os pobres não o tinham. Estas pessoas, que careciam de assistência e tratamento, eram utilizadas como atrações de circo ou para estudos e práticas cirúrgicas (Silva, 1987, como citado em Schewinsky, 2004).

Na civilização hebraica, a deficiência era vista como sinal de impureza, castigo proveniente de pecados antigos e intervenção de maus espíritos e das forças más da natureza. A discriminação era materializada em Leis. Moisés escreveu que o homem que apresentasse alguma deformação corporal não poderia fazer oferenda a Deus nem se aproximar da igreja. As pessoas com deficiência sofriam discriminação e eram excluídas da sociedade, pois, além da Lei referida, tinham de pedir esmola para sobreviver enquanto ficavam expostos nas ruas e praças (Schewinsky, 2004).

As civilizações grega e romana, enalteciam o corpo humano e acreditavam que o bem-estar do Estado dependia da força dos seus cidadãos e que, por sua vez, esta dependeria da perfeição e da força do corpo. No entanto, apesar deste ideal em comum, estas civilizações diferenciavam-se em alguns comportamentos. A cultura grega fazia a distinção entre “corpos fracos e corpos diferentes”, em que os primeiros eram vistos como um problema médico e os segundos eram

sinal de castigo divino (Fontes, 2010). Nesta civilização, as pessoas eram marcadas com sinais, que poderiam ser feitos através de cortes ou de fogo. Estes sinais serviam para identificar um escravo, um criminoso, um traidor ou qualquer outra pessoa que devesse ser evitada, especialmente em lugares públicos. Foi aqui que nasceu o termo estigma, criado pelos gregos, que servia para se referirem a sinais corporais, que evidenciassem algo bizarro ou algo de errado a nível moral de quem os apresentava (Goffman, 1988). A cultura romana, em que a deficiência era tomada como uma “monstruosidade”, perpetrou o infanticídio e ridicularizou todos os que apresentavam alguma incapacidade ou deficiência, tornando-os objetos de entretenimento (Fontes, 2010). Perante uma supervalorização do corpo forte bem formado, aqueles que não correspondessem a este ideal eram marginalizados e até mesmo eliminados. Contudo, esta discriminação era apenas aplicada às pessoas com deficiência. No caso de ser uma pessoa sem deficiência, por exemplo, um guerreiro ferido e mutilado em batalha, este era protegido pelo Estado (Schewinsky, 2004).

Com o surgimento do Cristianismo, as crenças do homem modificaram-se, o que teve um impacto direto na forma como a pessoa com deficiência passou a ser vista. O homem é visto como uma criação de Deus, um ser individual, moral e merecedor de cuidados, tenha ou não deficiência. Contudo, apesar desta mudança de mentalidade, as pessoas com deficiência continuaram a ser excluídas (Fontes, 2010; Schewinsky, 2004).

Na Idade Média, em que a sociedade se regia com bases judaicas e ensinamentos cristãos, existiam duas visões distintas sobre as pessoas com deficiência: se por um lado, eram encaradas como algo divino e como uma oportunidade de caridade para todos os que são crentes, por outro eram associadas ao pecado e à punição divina (Fontes, 2010).

O surgimento do Humanismo, traz um novo pensamento científico focado no corpo humano. Este pensamento, sendo discordante das ideologias anteriores, desconstrói e nega os mitos existentes até então. Inicia-se uma diferenciação entre a pessoa com deficiência e a população pobre, no que diz respeito ao tratamento dos mesmos. Neste período (século XVI e XVII) os serviços de saúde passam a fazer parte da responsabilidade social e, pela primeira vez, a questão da deficiência é trazida para a medicina (Fontes, 2010; Schewinsky, 2004).

Com o advento da Revolução Industrial e da modernidade, a concepção de deficiência sofre alterações. A rápida urbanização, a mercantilização e a alteração das estruturas familiares traduziram-se num período avesso à deficiência. Este período é marcado pela criação de asilos para as pessoas com deficiência e a sua consequente institucionalização. Se, por um lado, o avanço da medicina e do conhecimento científico permitiram uma desassociação entre a deficiência e o sobrenatural (castigo divino, pecado, etc.), por outro, potenciaram o controlo da

vida da pessoa com deficiência pelos profissionais de saúde (Fontes, 2010). A deficiência é abordada como um problema médico e corporal. A pessoa com deficiência é vista como dependente e é reduzida às suas incapacidades e limitações individuais. De uma perspectiva, a sociedade desmitifica a deficiência e rejeita os ideais anteriores, de outra, torna a deficiência num problema individual.

No século XX, há um crescimento referente à assistência dada a pessoas com deficiência. Para além da filosofia humanista, acontecimentos como as I e II guerras mundiais, tiveram um impacto colossal na vida destas pessoas. O corpo começou a desempenhar um papel de instrumento de luta, importante e indispensável para categorias oprimidas e marginalizadas: minorias étnicas, de classe ou género. Estes grupos minoritários acreditaram ter apenas o seu corpo para se oporem ao poder a que estão submetidos (Junior, 2010). Pessoas com deficiência, com incapacidades corporais, pertencentes a estas minorias, estariam em desvantagem e dependentes daqueles que pudessem lutar. Destes períodos de grande guerra, resultou um número significativo de soldados mortos, feridos e que ficaram com algum grau de incapacidade, o que originou uma maior compreensão e sensibilidade à deficiência. A deficiência passa a ser associada à ideia de reabilitação, uma ação médica que visava atenuar ou melhorar as incapacidades, e que tem como ideal o retorno ou aproximação de uma situação anterior. Surgem planos de reabilitação global, para além da parte médica e corporal, e o mercado de trabalho também é abordado, sendo dados os primeiros passos na inserção profissional das pessoas com deficiência. Com o termo da II Guerra Mundial, desenvolve-se o Estado-Providência em vários países. Com esta mudança, o Estado assume a responsabilidade sobre todos os cidadãos, incluindo, assim, as pessoas com deficiência. Apesar de ser um marco importante e positivo para a vida de todos os cidadãos com deficiência, não foi suficiente para acabar com a sua discriminação e exclusão (Fontes, 2010; Schewinsky, 2004).

1.2. Enquadramento socioeconómico

As pessoas com deficiência fazem parte de um grupo minoritário que, atualmente, continua a ser discriminado e excluído pela sociedade. Existe uma “cultura de inferiorização, de incapacidade, de inutilidade e de comiseração” praticada por aqueles que não têm deficiência em relação àqueles que a têm (Sanchez, 2014, p. 217). É com base no enquadramento histórico referido anteriormente, que nos fornece informação pertinente sobre a sociedade e a sua cultura ao longo dos tempos, que se tem criado a associação da deficiência a uma tragédia pessoal e

familiar, tendo como consequência um sentimento de “invalidez, impotência, inutilidade e incapacidade” por parte da pessoa com deficiência (Sanches, 2014, p. 219).

Segundo a Pesquisa Mundial da Saúde, realizada entre 2002 e 2004, as pessoas com deficiência apresentam índices baixos referentes à educação e ao mercado de trabalho, existindo assim, por consequência, um risco elevado de pobreza por comparação com as pessoas sem deficiência. Apesar das dificuldades sentidas para entrar no mercado de trabalho e, quando empregadas, apresentam um maior risco de trabalhar em *part-time* e de receber um salário baixo (World Health Organization, 2011).

Em Portugal, segundo os dados recolhidos no âmbito do Inquérito às Condições de Vida e Rendimentos de 2018, 58,4% pessoas com deficiência estavam empregadas, valor acima da média registada nos países da União Europeia (50,8%) (Pinto & Neca, 2020). No que diz respeito à taxa de desemprego, tendo por base os mesmos dados, este grupo apresentava uma taxa de 18,6% (Pinto & Neca, 2020).

Apesar deste grupo minoritário apresentar diversos obstáculos no mercado de trabalho, verificou-se em Portugal, entre 2016 e 2018, uma evolução positiva da taxa de emprego: em 2018 a taxa era de 77,4%, marcando um aumento de +7,9 p.p. face a 2016 (Pinto & Neca, 2020). Consequentemente, a taxa de desemprego das pessoas com deficiência entre os anos mencionados diminuiu de 24,2% (valor referente a 2016) para 18,6% (valor referente a 2018) (Pinto & Neca, 2020). Apesar deste progresso, estas pessoas apresentam taxas inferiores comparando com as de pessoas sem deficiência, marcando uma discrepância de 7,6 p.p. em 2018 (Pinto & Neca, 2020).

Com a crise pandémica em 2020, existiu uma queda no emprego, traduzindo-se em 375 150 pessoas desempregadas (IEFP, 2022a)⁴. No que diz respeito a pessoas com deficiência, no mesmo ano, existiam 13 420 pessoas sem emprego, número este que apresentou uma pequena diminuição face a 2022 (-457 pessoas) (IEFP, 2022b)⁵. Em virtude deste contexto geral, a disparidade entre a taxa de emprego de pessoas com e sem deficiência era de 18,2 p.p., diminuindo 2 p.p. em 2021 com a melhoria da situação vivida⁶ (Pinto, Neca & Bento, 2022)

⁴ Informação Mensal do Mercado de Emprego [2016-2022]. IEFP, I.P. Disponível em: <https://www.iefp.pt/estatisticas> (Pinto, Neca & Bento, 2022).

⁵ Dados fornecidos a pedido pela Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão – IEFP, I.P. (Pinto, Neca & Bento, 2022).

⁶ Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/bfbe46f4-ea5c-41d5-bd47-76e264373ae8?lang=en>.

Após a análise das taxas de emprego e de desemprego de pessoas com e sem deficiência ao longo dos anos, verificamos que as pessoas com deficiência são as que apresentam os resultados mais desfavoráveis. Os rendimentos obtidos através da inserção no mercado de trabalho são, maioritariamente, a única fonte de rendimento de todos os indivíduos. Quando existem fatores que dificultam a entrada no mercado de trabalho e a sua continuação, o indivíduo já se encontra em desvantagem.

Estamos perante uma relação cíclica entre a pobreza, a incapacidade e a deficiência. Segundo Stone (2001, como citado em Fontes, 2009) existe um círculo vicioso, ou seja, “pobreza produz incapacidade e a incapacidade numa sociedade deficientizadora (que não considera as necessidades das pessoas com incapacidades) transforma-se em pobreza”. Sanches também vai ao encontro desta ideia, pois afirma que “as pessoas pobres têm uma maior probabilidade para serem afetadas por uma incapacidade e por uma deficiência, e as pessoas com deficiência têm uma maior probabilidade de viverem na pobreza” (Sanches, 2014, p. 225).

A deficiência tem custos económicos e sociais significativos. Estes custos podem ser diretos e/ou indiretos, suportados pelas pessoas com deficiência e, também, pelas suas famílias e amigos. Conhecer e perceber “quanto custa a deficiência” é importante para a sensibilização, para saber em que áreas se deve investir e para a elaboração de políticas públicas (World Health Organization, 2011).

Os custos diretos de viver com deficiência prendem-se com os custos adicionais que estas pessoas e as suas famílias enfrentam para que possam ter uma qualidade de vida equivalente à das pessoas sem deficiência. Estas despesas adicionais passam por cuidados médicos, equipamentos necessários (por exemplo, para a mobilidade do sujeito e/ou para a adaptação das várias divisões da casa), opções de transportes mais caras, assistência pessoal, etc. Os custos indiretos da deficiência podem ser económicos e não económicos. O principal custo a nível económico diz respeito à perda de produtividade, devido à dificuldade sentida em contexto educacional e laboral. Este campo engloba as pessoas com deficiência, que sentem dificuldade em ingressar no mercado de trabalho ou em manterem-se no mesmo, mas também às famílias das mesmas que, por diversas vezes, têm de abandonar o seu emprego ou reduzir o número de horas laborais para cuidar do familiar com deficiência (World Health Organization, 2011).

1.3. Modelos de abordagem à deficiência

À medida que a sociedade foi evoluindo e se desenvolvendo, a perspetiva e a abordagem à deficiência também se foi alterando, acompanhando a mesma. Com isto, observamos o

aparecimento de alguns modelos distintos de abordar a deficiência, mais precisamente, os modelos médico, social e biopsicossocial.

O modelo médico surge em paralelo com o desenvolvimento da medicina, e encara a deficiência como um problema médico. Caracteriza-se pelo carácter individualista e medicalizado da deficiência: por considerar que as adversidades que as pessoas com deficiência enfrentam devem-se apenas às suas incapacidades (Fontes, 2009). O seu principal objetivo é a cura, surgindo a reabilitação como resposta à deficiência (Pinto, 2015). Este modelo é refletido na Classificação Internacional de Incapacidades, Deficiências e Desvantagens produzida pela OMS em 1980: a incapacidade é definida como qualquer perda ou anormalidade da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatómica e a deficiência como uma restrição ou falta de capacidade de realizar uma atividade. A desvantagem ou *handicap* é definida como constituindo um conjunto de circunstâncias em que as pessoas com deficiência provavelmente se encontram e que as colocam em desvantagem em relação à sociedade. Perante este modelo, a pessoa com deficiência é considerada dependente, incapaz e “inválida” e carecendo do cuidado de outras pessoas. Existe a necessidade de o indivíduo ser curado e reabilitado para que se possa integrar na sociedade, uma vez que esta tem dificuldade em aceitar a urgência em modificar as suas estruturas (Sasaki, 2006). A deficiência ao ser abordada desta forma, ou seja, como um problema médico e em que a sociedade não tem qualquer responsabilidade sobre o mesmo, levou ao surgimento de relações assimétricas de poder, pois as necessidades eram controladas e geridas pelos novos profissionais da área da deficiência, não havendo hipótese para qualquer tentativa de desenvolvimento de políticas públicas direcionadas às pessoas com deficiência (Fontes, 2009).

O modelo social aborda a deficiência como um problema construído pela sociedade através das barreiras físicas, sociais, políticas e psicológicas que limitam a vida da pessoa com deficiência, ou seja, “o problema da deficiência reside na sociedade e não em limitações individuais” (Pinto, 2015, p. 179). São as pessoas sem deficiência que constroem as barreiras que oprimem e excluem quem tem uma deficiência, impedindo a sua participação plena na vida em sociedade e o seu desenvolvimento pessoal e social (Sanchez, 2014). Este modelo encontra-se espelhado em “Os Princípios Fundamentais da Deficiência”, publicado em 1976 pela *Union of Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS): a incapacidade é imposta pela sociedade, através do estigma, do preconceito e das barreiras, e é por isso que as pessoas com deficiência estão isoladas e excluídas. Consequentemente, a deficiência é redefinida como uma forma de opressão social. O modelo social transformou a deficiência numa questão política e social, o que resultou em mudanças a nível jurídico e de políticas públicas, com um impacto direto e

significativo na vida das pessoas com deficiência (Fontes, 2010). A sociedade é alertada para os problemas que cria a estas pessoas, colocando-as em situações de desvantagem e incapacidade: discutíveis padrões de normalidade, falta de acessibilidade, desinformação sobre a deficiência e sobre os direitos das pessoas com deficiência, práticas discriminatórias, entre outras (Sassaki, 2006).

O modelo biopsicossocial surge como alternativa ao modelo médico e ao modelo social da deficiência, tentando combinar aspetos importantes dos dois. Os ideais deste modelo encontram-se na nova Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, aprovada pela OMS em maio de 2001. Neste documento, a deficiência é definida com base nas funções e estruturas do corpo, nas limitações da atividade (dificuldades em executar atividades) e nas restrições na participação (problemas que o indivíduo enfrenta em situações reais) (OMS, 2004). Em semelhança ao modelo médico, a deficiência é definida como um problema e/ou perda nas funções ou nas estruturas do corpo. No entanto, a incapacidade do indivíduo é medida através da participação, limitação e restrição das atividades em sociedade, o que vai ao encontro do que vimos no modelo social. A deficiência não é abordada numa perspetiva de problema médico e individual, nem numa perspetiva de problema social. Existe um equilíbrio entre estas duas questões, dividindo-se entre o que é uma característica do indivíduo e entre a responsabilidade e a resposta da sociedade ao mesmo.

CAPÍTULO II – A DEFICIÊNCIA

De acordo com a OMS, à data de março de 2023, existiam 1.3 mil milhões de pessoas com deficiência no mundo (World Health Organization, 2023)⁷. Comparativamente ao número indicado pela OMS no Relatório Mundial da Saúde em 2011, que à data era de 610 milhões, observamos que o número de pessoas com deficiência tem vindo a aumentar significativamente ao longo dos anos (World Health Organization, 2011). São várias as causas que podem estar na origem da deficiência, como sejam, por exemplo: acidentes de viação, acidente vascular cerebral, acidentes de trabalho, acidentes com armas de fogo, saltos e acidentes de mergulho, doença, demência e problemas durante o parto, acidentes militares ou de guerra, acidentes domésticos e de lazer, doença profissional, hereditariedade e gravidez (Associação Salvador, 2017).

Para aumentar a qualidade de vida e a autonomia da pessoa com deficiência, existem equipamentos que podem ser utilizados por elas consoante a sua incapacidade, como sejam, por exemplo, a cadeira de rodas e o aparelho auditivo. Pode ser devido aos avanços tecnológicos, que permitiram o desenvolvimento e melhoramento desses equipamentos, que se verifica o aumento das pessoas com deficiência nos espaços públicos (de Oliveira & Cunha, 2013). Apesar desta evolução positiva, ainda existem muitas barreiras arquitetónicas e físicas que dificultam e condicionam o quotidiano destas pessoas. Estas dificuldades e obstáculos tendem a ser normalizados pela sociedade como resultado das suas limitações funcionais (Fontes, 2010).

Ao longo da história, verificamos que durante muito tempo as pessoas com deficiência eram impedidas de participar em atividades em contexto social e que, quando tinham essa oportunidade, o faziam em ambientes de segregação. Esta situação faz com que seja levantada a questão sobre a falsa inclusão, porque é, sem dúvida, aquilo que se está perante. A inclusão não significa colocar as pessoas com deficiência à parte das pessoas que não possuem deficiência, mas sim juntar todas no mesmo local para que possam participar com igualdade e equidade nas várias atividades sociais (Aydos, 2021). O cenário em que as pessoas com deficiência são vítimas de discriminação e exclusão, apesar de todas as vitórias conseguidas ao longo dos anos, ainda se mantém.

A inclusão destas pessoas em todos os campos da sociedade é urgente e será uma grande conquista porque, para as mesmas, isso significa recuperar e afirmar os seus direitos enquanto

⁷ Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>.

cidadãos. Existem vários fatores que influenciam este processo de inclusão social, destacando-se um fator crucial que depende de melhorias a nível estrutural: a acessibilidade. A sociedade precisa de estar sensibilizada e preparada para aceitar e lidar com a diferença de todos os indivíduos que dela fazem parte. É urgente que todos sejam aceites e respeitados independentemente da sua deficiência, sexo, idade, etnia ou orientação sexual. Em todos estes casos, a condição do indivíduo não diminui os seus direitos e a sua participação na sociedade deve ser plena e estimulada, onde a diferença e o potencial sejam apreciados e reconhecidos (de Oliveira & Cunha, 2013).

2.1. A deficiência motora, a mobilidade reduzida e o capacitismo

A deficiência motora é “a existência de uma ou mais alterações na estrutura ou função biológica coordenativa do corpo humano”, “a dificuldade ou impossibilidade em mexer, controlar ou coordenar algum tipo de movimento motor” e “quando a mobilidade é comprometida devido a limitações ao nível da função, estrutura óssea e muscular” (Associação Salvador, 2017, p. 24). Este tipo de deficiência pode ser temporário ou permanente, congénito ou adquirido e ser classificado por vários tipos, entre os quais os mais comuns são: amputação, hemiplegia, hemiparesia, monoplegia, monoparesia, paraplegia, paraparesia, tetraplegia, tetraparesia, paralisia geral, paraparesia geral e paralisia cerebral (Associação Salvador, 2017).

A pessoa que detém algum tipo de deficiência motora pode também possuir, por consequência, mobilidade reduzida. Por pessoa com mobilidade reduzida entende-se alguém que tem a sua mobilidade condicionada independentemente da origem desta condição (envelhecimento, deficiência motora e/ou cognitiva, congénita ou adquirida, entre outras) (Associação Salvador, 2017).

Para aumentar a sua autonomia e capacidade de locomoção, as pessoas com mobilidade reduzida, na sua maioria, utilizam cadeira de rodas, um recurso indispensável para que consigam movimentar-se com facilidade. Este equipamento é fundamental e inteiramente necessário para que consigam ter a sua independência, quer seja em casa ou em espaços públicos. Apesar de ser um recurso primordial e indispensável para a sua mobilidade, a verdade é que por mais que a sua utilização e manuseamento seja acessível para o indivíduo, muitas vezes este encontra sérias dificuldades (Chesani, Mezadri, de Lacerda, Mandy, & Nalin, 2018). Sempre que existe a necessidade de adaptação de um espaço e/ou local, tendo por base a mobilidade do indivíduo, é imprescindível que a acessibilidade esteja presente em todos os locais, sejam esses habitacionais ou públicos. Todos os locais devem ser concebidos de forma

a estarem acessíveis a todos, independentemente da sua condição. Anular o máximo de barreiras existentes é um ponto importante no processo de promoção da inclusão social das pessoas com deficiência (Aydos, 2021).

Quando falamos sobre deficiência, é urgente levantar e trazer para a discussão o tema do capacitismo. Capacitismo provém da palavra em inglês *ableism* que significa discriminação e preconceito social contra a pessoa com deficiência. Contudo, muitas vezes, quem o pratica não o faz de forma intencional e desconhece o impacto das suas palavras ou ações (Pulrang, 2020). Tendo como referência este cenário, as pessoas são encaradas e categorizadas apenas com base na sua deficiência e é isso que as define. São-lhe atribuídas ou negadas certas capacidades ou aptidões por ser uma pessoa com deficiência, pois esta é tomada como inferior à pessoa sem deficiência. O capacitismo pode assumir a forma de ideia, estereótipo, atitudes e práticas, barreiras físicas e, no extremo, a opressão. Também pode ser observado em hábitos sociais, leis e instituições que atuam sobre o pressuposto de que as pessoas com deficiência são menos capazes e/ou que devem ter menos autonomia pessoal comparativamente à pessoa sem deficiência. É necessário falar e discutir sobre o capacitismo para que se consiga perceber e entender onde ele se reflete. É importante ouvir a pessoa com deficiência, não a infantilizar e evitar, mas também não associar à mesma uma personalidade ou um preconceito. Todavia, o capacitismo não incide apenas em crenças e comportamentos individuais, mas sim em todas as crenças sociais que se transmitem em práticas de longa data e nas leis e regulamentos que enfatizam e perpetuam a forma como a pessoa com deficiência é vista perante a sociedade (Pulrang, 2020).

2.2. Estigma, preconceito, estereótipo

O conceito de estigma foi criado pelos gregos para assinalar sinais corporais que evidenciam algo atípico ou de carácter negativo de quem os possuía. Estes sinais eram executados de diferentes formas, como, por exemplo, cortes ou queimaduras, e transmitiam a mensagem de que a pessoa deveria ser evitada em contexto social. Posteriormente, na era cristã, este termo adquire um duplo significado em metáfora: os sinais corporais poderiam ser obra divina ou provenientes de algum distúrbio físico (Goffman, 1988).

Atualmente, este termo ainda assume um significado semelhante ao inicial. Quando a sociedade está presente perante algum indivíduo com algum atributo que o torna diferente, essa característica transforma-se em estigma e é considerado como defeito e/ou uma desvantagem. O termo estigma ainda assume, assim, uma conotação negativa referindo-se a um atributo

depreciativo (Goffman, 1988). Posto isto, o estigma de tragédia individual e familiar tem vindo a ser criado pelo contexto histórico, social e cultural. As pessoas associam a deficiência ao azar e à desgraça, tendo por consequência o desenvolvimento de um sentimento de invalidez e inutilidade pela pessoa com deficiência (Sanches, 2014).

Ao falarmos de estigma, é também importante rever o conceito de preconceito. Segundo Allport (1954, como citado em Lima, 2020, p.19) o preconceito define-se “como uma atitude hostil contra um indivíduo, simplesmente porque ele pertence a um grupo desvalorizado socialmente”. Allport ignora três pontos importantes acerca do preconceito, nomeadamente o facto de este ser individual e coletivo paralelamente; de atuar como normal; e de ser relacional, ou seja, depende do tipo de minoria envolvida e das relações estabelecidas entre si. Devido a isto, esta definição de preconceito foi bastante criticada por vários autores, por não fazer referência/ter em consideração atributos físicos e/ou culturais que provocam a distinção entre os vários indivíduos da sociedade (Lima, 2020). Este autor cita autores como Brown (1995), Dovidio *et al.* (2008) ou Sibley & Barlow (2018), que acrescentam à definição de preconceito, o seu carácter individual/coletivo; o facto de estar relacionado com algo depreciativo e de constituir uma relação hierárquica.

No que diz respeito ao preconceito contra as pessoas com deficiência, este evidencia-se pelas características visíveis no corpo do indivíduo. Estes atributos são muitas vezes encarados como uma carência, como algo disforme e que remete à imperfeição do corpo humano. Para uma sociedade que acredita que o corpo é uma matéria-prima crucial para que exista lucro através do trabalho, a pessoa com deficiência é vista com fragilidade e inferioridade. Consequentemente, isto parece perturbar a mesma, porque ao defrontar-se com este cenário de incapacidade isso faz com que reflita sobre este poder ser uma hipótese para qualquer indivíduo (Silva, 2006). Isto gera uma cultura de inferiorização, que cria a forma ideal do ser humano e perpetua sentimentos como pena e inutilidade (Lima, 2020).

Em suma, as atitudes originadas pelo preconceito provêm do processo de socialização, derivado do decurso da história e cultura. O sujeito preconceituoso age em prole do seu medo pelo diferente, daquilo que é desconhecido para si mesmo, o que se converte em atitudes que geram desigualdade, inferioridade e exclusão, ou seja, desta forma o preconceito assume uma função social (Silva, 2006).

Por sua vez, os estereótipos “são estruturas cognitivas que contêm os nossos conhecimentos e expectativas sobre os grupos humanos e os seus membros, que muitas vezes determinam os nossos juízos e avaliações sobre eles” (Lima, 2020, p. 20). Quando aplicado ao contexto social, o conjunto de crenças, expectativas e pensamentos, leva a que o sujeito crie uma imagem sobre

algo e/ou alguém, baseada em fatores externos (por exemplo, características físicas, cultura, comportamentos, etc.). Conseqüentemente, o preconceito cria diferenciação entre os indivíduos, muitas vezes com impacto negativo. Podemos assim constatar que existe uma relação entre o estereótipo e o atributo que gera um estigma (Goffman, 1988).

O estigma, o preconceito e o estereótipo relacionam-se entre si, tendo como consequência a discriminação e exclusão do indivíduo. A exclusão sentida pelas pessoas com deficiência não tem a ver com a sua limitação, mas sim com as práticas culturais e ideias preconcebidas que se refletem em condutas de rejeição e opressão (Sanches, 2014). Isto traz consequências em várias áreas da vida do indivíduo, seja em contexto social, laboral ou económico. A deficiência potencializa a pobreza e tem como consequência a exclusão social, criando um círculo vicioso: quem vive na pobreza tem uma probabilidade maior de ser afetado por alguma doença, incapacidade e/ou deficiência e uma dificuldade acrescida no que diz respeito a recursos; por outro lado, as pessoas com deficiência perante uma sociedade que não tem em conta as suas necessidades, sofrem um maior risco de pobreza (Santos, 2009; Capucha, 2010; Sanches, 2014).

2.3. Integração, inclusão e exclusão social

Integração e inclusão, apesar de semelhantes, são conceitos distintos. A integração acontece quando uma minoria é integrada num grupo existente, sendo que é esta que se tem de adaptar ao sistema existente, mesmo que este não esteja adaptado às suas características. Contrastando com isto, a inclusão surge como alternativa à integração e com ela vem a ideia que “não é só o indivíduo que tem de procurar integrar-se na sociedade/comunidade/escola, mas que estas estruturas têm pelo seu lado de se modificar, de se aproximar do indivíduo” (Rodrigues, 2016, p. 29). Em suma, a inclusão visa um sistema único para todos, em que as estruturas/sistemas existentes têm de ser adaptadas para todos os indivíduos, independentemente das suas características ou incapacidades.

A exclusão, contrariamente aos conceitos referidos anteriormente, é quando existe a segregação e exclusão daqueles que é suposto incluir. O conceito de exclusão encontra-se na estratégia de fechamento de Weber: “O fechamento por exclusão consiste nas estratégias das classes sociais dotadas de maiores recursos económicos e profissionais postos em marcha, com vista a conservar o monopólio do acesso a esses recursos, excluindo os que, sem os atributos legalmente requeridos, se veem assim remetidos para estratégias de ‘surpação’” Weber (1989, como citado em Capucha, 2010, p. 26). Contudo, a definição de estigma de Goffman (1988) veio ajudar na compreensão da situação dos grupos segregados. Os grupos excluídos

socialmente são aqueles que se veem impossibilitados de ter acesso ao direito ao trabalho, à educação e formação, à saúde, ao rendimento digno e à igualdade de oportunidades (Capucha, 2010).

As pessoas com deficiência estão entre os grupos que sofrem maior preconceito, discriminação e exclusão social. Estas, muitas vezes, são resumidas à sua deficiência e incapacidade, sendo-lhes retirada a possibilidade de se constituírem como sujeitos em sociedade. Existe uma necessidade de se adaptarem constantemente ao ambiente em que estão e, quando ele não atende às suas necessidades e não é acessível, esse facto limita a sua experiência e participação (Silva, 2006). Quem vive em contexto de exclusão social, cria uma imagem sua negativa e empobrecida, com base em preconceitos e falsas crenças de que são incapazes e inúteis.

CAPÍTULO III – O MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Apesar do conceito de trabalho ter sofrido várias mudanças ao longo dos tempos, o mesmo continua a ter um papel central na vida do indivíduo: pelo seu carácter financeiro, sendo para a maioria, a sua única fonte de rendimento e, também, por ser um meio necessário para a integração social (Bitencourt, Gallon, Batista, & Piccinini, 2011).

No que diz respeito às pessoas com deficiência e incapacidade, o acesso ao mercado de trabalho é um caminho com diversos obstáculos. As pessoas deste grupo minoritário são vítimas de preconceito, estigma e discriminação, o que dificulta à priori a sua inserção. Existe um grande trabalho a ser feito no que concerne à sociedade, através da sua consciencialização, para que exista o fim do preconceito sobre a deficiência. As pessoas com deficiência não são as suas limitações, muito pelo contrário, têm aptidões das quais conseguem usufruir e que não dependem das suas limitações (Cristina & Resende, 2005).

Quando analisamos os dados referentes a 2022 do Relatório do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (2022), apesar de não ser um grande contraste, verificamos uma melhoria nos mesmos: em setembro desse ano existiam 13 mil desempregados com deficiência em Portugal Continental, o que marca uma diminuição de 4,6% comparando com os números de dezembro de 2021 (Pinto, Neca & Bento, 2022). O *disability employment gap*, indicador que nos remete para a disparidade na taxa de emprego entre pessoas com e sem deficiência, dá-nos a informação que existia um *gap* de 16,2 p.p. em 2021 entre estes dois grupos de pessoas (Pinto, Neca & Bento, 2022). O desemprego e/ou a dificuldade em aceder ao mercado de trabalho é mais acentuado nas mulheres com deficiência: entre dezembro de 2016 e setembro de 2022, existiu um decréscimo no desemprego das pessoas com deficiência (-40%), onde os homens deste grupo apresentam um cenário mais vantajoso (-45,9%) comparativamente às mulheres (-34,9%) (Pinto, Neca & Bento, 2022).

3.1. Inserção no mercado de trabalho

A inserção profissional no mercado de trabalho tem-se mostrado uma realidade complexa para os indivíduos envolvidos nesse processo, o que se reflete nas elevadas taxas de desemprego, no tempo estendido para a obtenção do primeiro emprego, na falta de harmonia entre o grau e campo académico e as funções desempenhadas, entre outros (Marques, 2010).

Este conceito é definido como o processo pelo qual as pessoas que nunca fizeram parte da população ativa conseguem obter um emprego estável. Este processo é referente a indivíduos

que concluíram a escolaridade, porém, para que estes sejam qualificados é necessário que obtenham a experiência oferecida em contexto de trabalho, onde é feita a conversão do conhecimento teórico aprendido para a prática (Vernières, 1997). Para os empregadores, no momento de contratar um novo funcionário, o que tem mais importância não é apenas o nível de diploma obtido, mas sim a experiência e, principalmente, as habilidades e qualidades demonstradas (Saúde, 2010). A definição do processo de inserção no mercado de trabalho tornou-se complexa devido à presença de conceitos próximos, como: 1) Fenômenos de reinserção – caso de sujeitos desempregados que pretendem reinserir-se no mercado novamente; 2) Processo de inserção social – facilitado pela integração profissional do indivíduo; entre outros (Vernières, 1997).

O processo de inserção no mercado de trabalho só é concluído quando o indivíduo alcança um posto de trabalho estável e atinge o nível de produtividade padrão correspondente à posição ocupada. A duração deste processo depende da essência do trabalho em questão e de fatores alheios ao indivíduo, como, por exemplo: reestruturações do mercado de trabalho, crise de emprego e estratégias de flexibilização do emprego (trabalho em regime parcial, contratos de trabalho temporários e uso indevido de recibos verdes) (Santos, 2016). Para que estes condicionantes tenham um menor impacto no processo de inserção profissional, o Estado assume um papel urgente através das políticas públicas com o objetivo de promover uma maior empregabilidade dos indivíduos e reduzir o custo associado à sua integração suportado pelas empresas (Vernières, 1997; Santos, 2016).

No que diz respeito às pessoas com deficiência, estas enfrentam diversos obstáculos antes de terem a oportunidade de iniciar este processo. Além da exclusão sentida no sistema educativo, mesmo que este seja concluído com sucesso e seja um requisito necessário para as posições abertas no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência são vítimas do estigma e do preconceito, tendo uma dificuldade acrescida na inserção no mercado de trabalho.

Devido à elevada taxa de desemprego que afeta as pessoas com deficiência juntamente à dificuldade sentida pelas mesmas na inserção no mercado de trabalho, as medidas direcionadas para a promoção do emprego deste grupo minoritário são urgentes. Dentro destas medidas, existem duas abordagens complementares: aquelas que se destinam à pessoa com deficiência, de modo a esta ter ferramentas e ajuda especializada no que diz respeito ao mercado de trabalho e, por outro lado, as que são destinadas às empresas com o objetivo de incentivar a inserção destas pessoas (Triomphe, 1997). Um exemplo destas abordagens complementares é o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade (PEAQ), desenvolvido pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional no âmbito do

incentivo à inserção laboral das pessoas com deficiência, que inclui medidas como: acesso prioritário a programas de estágios e formação profissional; incentivos financeiros para as empresas que contratem pessoas com deficiência; apoio à adaptação de postos de trabalho.

Segundo Cristina & Resende (2005) duas grandes barreiras à inserção e manutenção profissional das pessoas com deficiência são a ausência de qualidade profissional e a escassez de incentivos financeiros para as empresas que as contratam, podendo a solução passar por legislação que vise a remoção de barreiras que são obstáculo à sua inserção no mercado de trabalho e pela habilitação, reabilitação e capacitação da pessoa com deficiência.

Apesar de serem várias as medidas já existentes, por vezes, não são respeitadas, implementadas ou são pouco fiscalizadas. Existe o estigma de que a pessoa com deficiência tem uma baixa produtividade devido às suas incapacidades, que no caso da deficiência motora, se reflete na mobilidade reduzida. Os empregadores não querem suportar um custo que acreditam ter esse impacto, optando por mão-de-obra que lhes garanta a produtividade e performance padrão. O apoio à inserção profissional das pessoas com deficiência é um exemplo de como o Estado pode e tem de intervir de forma específica para regular o mercado de trabalho (Triomphe, 1997).

Para que o indivíduo se consiga inserir e manter no mercado de trabalho, é necessário ter flexibilidade e capacidade de adaptação face aos novos desafios. Processos de inserção profissional bem-sucedidos podem relacionar-se: “com uma valorização mais elevada do contributo do curso no desenvolvimento/consolidação das capacidades e qualidades pessoais; com um autoconceito mais expressivo em matéria de capacidades e qualidades; e com uma atitude mais pró-ativa de procura de emprego (Saúde, 2010, p. 69).

3.2. Enquadramento legal

3.2.1. A nível internacional

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1948, visa a igualdade, liberdade e dignidade de todos indivíduos. Estes ideais são enfatizados no artigo 1.º: “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”, no artigo 2.º: “todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação” e no artigo 7.º: “todos são iguais perante

a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”. Apesar desta Declaração punir a discriminação e defender a igualdade para todos os indivíduos, não estava presente qualquer menção às pessoas com deficiência.

Os direitos das pessoas com deficiência são reconhecidos pela primeira vez em 1975, na Declaração das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Esta Declaração apela à ação nacional e internacional para assegurar que seja utilizada como base para garantir e promover a proteção dos direitos das pessoas com deficiência. É contemplado o direito à dignidade, direitos civis e políticos, o direito a tratamento médico e o direito à segurança económica e social. Destaco o artigo 7.º, que faz referência ao mercado de trabalho: “as pessoas com deficiência têm direito à segurança económica e social e a um nível de vida decente. Têm o direito, de acordo com as suas capacidades, a obter e conservar um emprego ou a exercer uma atividade útil, produtiva e remunerada, e a aderir a associações sindicais”.

A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)⁸, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 2006, é um tratado internacional que estabelece os direitos das pessoas com deficiência e as obrigações dos Estados em relação a esses direitos. Esta Convenção reconhece que as pessoas com deficiência são frequentemente excluídas da sociedade e enfrentam diversas barreiras para o exercício dos seus direitos. São abrangidas várias questões, incluindo a acessibilidade, o trabalho, a educação, a igualdade de oportunidades, a proteção social, a saúde, a cultura e o lazer.

A Organização Internacional do Trabalho tem um papel importante no que diz respeito à promoção dos direitos humanos e, em específico, dos direitos das pessoas com deficiência. Existem diversos documentos da OIT que visam a inclusão social deste grupo minoritário, sendo os seguintes alguns dos mais importantes: a Recomendação nº 99⁹, adotada em 1955, que estabelece os princípios e padrões para a igualdade de oportunidades e tratamento para as pessoas com deficiência no emprego – promoção da igualdade de oportunidades (incluindo o acesso à educação e formação profissional), promoção de condições de trabalho (incluindo a adaptação dos locais de trabalho e equipamentos necessários de acordo com as suas necessidades), promoção de práticas não discriminatórias (em termos de salário, condições de

⁸ A CPDP foi ratificada por mais de 180 países, incluindo Portugal, e entrou em vigor em 3 de Maio de 2008. É um instrumento jurídico importante para a promoção da igualdade e da inclusão das pessoas com deficiência em todo o mundo.

⁹ Embora não seja legalmente vinculativa, é considerada uma importante orientação para os governos, empregadores e trabalhadores.

trabalho, benefícios e oportunidades); a Convenção nº 11¹⁰, adotada em 1958, que tem como objetivo promover a eliminação da discriminação no emprego; a Convenção nº 159¹¹, adotada em 1983, que incide sobre reabilitação profissional e o emprego das pessoas com deficiência – a reabilitação profissional não só é benéfica para a sua integração no mercado de trabalho, mas também para garantir a igualdade de oportunidades; a Recomendação nº 168¹², adotada em 1988, que promove a criação de empregos decentes e produtivos, assim como garante a proteção contra o desemprego e a exclusão social – é reconhecido o emprego como um elemento essencial para o desenvolvimento económico e social.

3.2.2. A nível nacional

O modelo de Estado-Providência português foi estabelecido após a Revolução de 1974. O mesmo assenta em diversos valores: a família é intitulada como uma instituição importante e necessária, cabe a ela assumir a responsabilidade sobre o cuidado e o sustento financeiro. As políticas públicas que abordam a deficiência foram diretamente influenciadas por essas características, o que teve um impacto significativo na vida das pessoas com deficiência, como, por exemplo, um baixo nível de proteção social (Fontes, 2009).

A Constituição da República Portuguesa¹³, aprovada em 1976, garante o direito à igualdade e à não discriminação, incluindo para as pessoas com deficiência. É exigido ao Estado que este forneça medidas de apoio e proteção para garantir que as pessoas com deficiência possam exercer os seus direitos e liberdades. A CRP representa um marco importante para as pessoas com deficiência em Portugal, pois o Estado passou a ser responsável por garantir o acesso a serviços de saúde, educação e emprego para todos os cidadãos. No que diz respeito à inserção no mercado de trabalho, o artigo 58.º garante o direito ao trabalho e o direito à proteção social. Desde então, várias medidas legislativas têm sido implementadas com o objetivo de assegurar que as pessoas com deficiência tenham direito a empregos dignos.

A Lei de Bases da Segurança Social (Decreto-Lei nº 28/84, de 14 de agosto), foi um documento importante, especialmente para as pessoas com deficiência, pois estrutura o sistema

¹⁰ Ratificada por 185 países, incluindo Portugal. É uma das principais convenções internacionais sobre a eliminação da discriminação no mercado de trabalho.

¹¹ Ratificada por 46 países, incluindo Portugal. É uma das principais convenções internacionais sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

¹² É uma recomendação não vinculativa, contudo, é uma referência na promoção de políticas de emprego justas e inclusivas.

¹³ A revisão da CRP feita em 1997 substituiu o uso de “deficientes” por “cidadãos com deficiência”, uma mudança significativa para as pessoas com deficiência em Portugal.

de segurança social. Estabelece os princípios fundamentais do sistema de proteção social português, incluindo a proteção social para as pessoas com deficiência. Contudo, este Decreto-Lei é um exemplo das políticas direcionadas à deficiência focadas nas necessidades dos indivíduos, em vez dos seus direitos (Clarke & Langan, 1988; Borsay, 2005 como citado em Fontes, 2009).

Há uma adversidade que tem influenciado as políticas públicas que abordam a deficiência: a conceção da deficiência como um problema médico e individual, associando-a à dependência, não atendendo à questão social. Consequentemente, as pessoas com deficiência são frequentemente vistas como incapazes e dependentes, o que se reflete nos subsídios inadequados que não promovem a sua integração no mercado de trabalho (Fontes, 2009).

A preocupação com a deficiência como questão social começou a refletir-se nas políticas públicas após o ano de 2000. Um exemplo notório foi a Lei Anti-Discriminação (Lei 46/2006, de 28 de agosto), que proíbe a discriminação com base na deficiência em diversas áreas (educação, emprego, habitação, saúde e transportes), com o objetivo de garantir a igualdade de oportunidades. A Lei também prevê as acessibilidades e medidas direcionadas ao mercado de trabalho, como, por exemplo, incentivos à contratação. Outro documento a destacar é o 1º Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades (Resolução do Conselho de Ministros nº 120/2006, de 21 de setembro) que inclui medidas como a criação de programas para promover a acessibilidade arquitetónica e social, promoção de iniciativas de formação profissional e de uma cultura de não-discriminação.

Apesar da atenção dedicada à deficiência enquanto problema social, Portugal ainda se rege, na maioria das vezes, pelo modelo médico – a deficiência abordada como problema individual, uma condição de saúde e que prevê assistência médica. Em Portugal, para que uma pessoa seja reconhecida oficialmente como tendo uma deficiência, é requerida a emissão de um Atestado Médico de Incapacidade Multiuso (Decreto-Lei nº 291/2009, de 12 de outubro). Este Atestado é um documento utilizado para comprovar a existência de uma incapacidade, seja ela física, sensorial ou intelectual e deve confirmar que a pessoa tem um nível de incapacidade de 60% ou mais para ser considerada elegível para as medidas de apoio públicas e benefícios sociais oferecidos pelo Estado.

Entre as medidas de apoio públicas que a pessoa com deficiência pode usufruir ao ter o Atestado mencionado anteriormente, estão as quotas de emprego para pessoas com deficiência ou incapacidade, estabelecidas pela Lei nº4/2019, de 10 de janeiro. De acordo com essa legislação, as empresas com mais de 75 trabalhadores devem empregar uma percentagem mínima de pessoas com deficiência ou incapacidade, correspondente a 1% do número total de

trabalhadores. No caso de as empresas terem mais de 250 trabalhadores, a quota sobe para 2%. Esta medida tem como objetivo promover a inclusão social das pessoas com deficiência.

Com o mesmo objetivo, surge o Decreto-Lei da Acessibilidade, que nos remete para a importância do tema: “A promoção da acessibilidade constitui um elemento fundamental na qualidade de vida das pessoas, sendo um meio imprescindível para o exercício dos direitos que são conferidos a qualquer membro de uma sociedade democrática, contribuindo decisivamente para um maior reforço dos laços sociais, para uma maior participação cívica de todos aqueles que a integram e, conseqüentemente, para um crescente aprofundamento da solidariedade no Estado social de direito” (Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto). Esta legislação estabelece critérios técnicos que devem ser observados na conceção, na construção, na remodelação e na adaptação de edifícios, espaços públicos, transportes e serviços. Desde então, ela tem sido atualizada e aprimorada através de diversas normas e portarias, como, por exemplo, a Portaria n.º 200/2020, de 19 de agosto, que cria e regulamenta o Programa de Acessibilidades aos Serviços Públicos e na Via Pública, com o objetivo de eliminar barreiras arquitetónicas e de criar espaços com condições de acesso para todos.

De forma a conseguir responder aos objetivos estipulados para o presente estudo e, tendo em consideração a revisão de literatura realizada, foram elaboradas as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: O processo de (re)inserção das pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho é diretamente influenciado pelo seu percurso escolar. Quanto mais elevado é o nível de habilitações literárias, menos barreiras existem na sua (re)inserção.

Hipótese 2: A discriminação e o estigma associados à deficiência motora constituem uma barreira para a (re)inserção das pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho.

Hipótese 3: A falta de acessibilidade e de postos de trabalho adaptados é um dos principais obstáculos para a (re)inserção das pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho.

Hipótese 4: A experiência das pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho tem influência nas suas opiniões sobre a legislação que lhes confere direitos.

CAPÍTULO IV – ABORDAGEM METODOLÓGICA

4.1. Método e técnica de recolha de dados

Neste estudo, que visa analisar a (re)inserção das pessoas com deficiência motora no mercado trabalho, utilizou-se o método qualitativo. Este método foi escolhido por se focar em “ideias, [e] descobrir significados nas ações individuais e nas interações sociais a partir da perspectiva dos atores intervenientes” (Coutinho, 2021, p. 28).

A técnica de recolha de dados escolhida foi a entrevista semidiretiva. Esta escolha da técnica utilizada deve-se ao facto dela proporcionar um contacto mais próximo e direto entre o entrevistado e o entrevistador, o que, por sua vez, se traduz num conteúdo mais abrangente e detalhado. Existe uma flexibilidade característica, é possível adaptar questões e introduzir novas para extrair informação relevante (Coutinho, 2021).

As entrevistas decorreram entre o mês de junho e julho de 2023 e foram realizadas via *Zoom*, devido à sua praticidade e tendo em consideração a disponibilidade dos participantes. A gravação da entrevista foi solicitada previamente, garantindo o seu anonimato. Foi também indicada a sua finalidade, ou seja, a sua posterior transcrição e análise.

Foram realizados três guiões de entrevista para três diferentes grupos: 1) Pessoas com deficiência motora integradas no mercado de trabalho; 2) Pessoas com deficiência motora desempregadas, mas que já estiveram empregadas anteriormente; 3) Pessoas com deficiência motora que ainda não ingressaram no mercado de trabalho.

Os três guiões são compostos por quatro blocos transversais, sendo que o primeiro é idêntico para todos os entrevistados e os restantes têm questões adaptadas aos diferentes grupos: 1) O primeiro bloco destinava-se à identificação do entrevistado, sendo composto por questões destinadas a caracterizar o participante, no que respeita ao seu sexo, idade, área de residência, habilitações literárias e área de formação, tipo e causa da deficiência, grau de incapacidade e se possui necessidades específicas; 2) O segundo bloco refere-se ao mercado de trabalho, integrando questões que abordam o percurso profissional do entrevistado, vínculo laboral e outras relevantes como: discriminação, postos de trabalho adaptados, envio de currículos, receios e conhecimento da legislação laboral; 3) O terceiro bloco incide sobre o impacto individual e social de estar empregado, contendo questões que visam apurar informação relevante nesse campo; 4) No quarto bloco são abordadas as principais barreiras e dificuldades no processo de inserção no mercado de trabalho, sugestões de melhoria, conselhos a dar a outras pessoas com deficiência motora e partilha de situações e/ou episódios concretos.

Estes guiões providenciaram a semiestrutura de cada entrevista realizada. Contudo, as questões não foram todas colocadas por ordem. Houve questões que foram respondidas ao longo da conversa sem necessidade de serem colocadas e outras que não houve a oportunidade de serem colocadas devido à predisposição do candidato, fluidez da conversa e/ou pela limitação do tempo estabelecido à entrevista. Apesar destas limitações, os ponto-chave foram inquiridos e, mais importante, foi possível tirar o maior proveito de cada experiência partilhada.

4.2. Amostragem e caracterização da amostra

Foi utilizada uma amostra por homogeneização (Guerra, 2006), ou seja, foi estudado um grupo homogéneo com as seguintes características: 1) Pessoa com deficiência motora; 2) Idade igual ou superior a 18 anos; 3) Residir em Portugal. Aplica-se o princípio da diversidade interna (Guerra, 2006), analisando a (re)inserção das pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho.

Devido à dificuldade existente em encontrar a população com os critérios definidos, foi decidido que as redes sociais seriam um recurso a adotar. A rede social utilizada foi o *Instagram* por ser bastante utilizada e onde existem várias páginas temáticas que abordam a pessoa com deficiência. Foi através destas páginas que publicavam conteúdo sobre a deficiência motora que foi possível chegar ao contacto, não só dos criadores das mesmas, mas de vários seguidores, ambos com a mesma condição.

No fim de selecionar algumas pessoas e contactá-las por mensagem, deu-se a esperada amostragem “bola de neve”, em que um sujeito da população alvo identificou outros membros da mesma população. Apesar desta identificação só ter sido feita por um indivíduo, resultou em mais 3 participantes, o que foi bastante positivo.

No presente estudo, participaram dez indivíduos com deficiência motora. Destes, sete são do sexo feminino e três do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 20 e 52 anos de idade à data da recolha dos dados.

Tendo sido delimitado o estudo a Portugal, cinco dos participantes residem na região norte, mais precisamente, quatro residem no distrito do Porto e um no de Braga. Dos restantes participantes, três residem no distrito de Lisboa, um no de Faro e outro no de Évora.

Tabela 1 - Identificação dos entrevistados: Sexo, idade e distrito.

Entrevistados	Sexo	Idade	Distrito
P1	Feminino	34	Porto
P2	Feminino	34	Porto
P3	Masculino	37	Lisboa
P4	Feminino	29	Porto
P5	Masculino	26	Lisboa
P6	Feminino	32	Faro
P7	Feminino	20	Évora
P8	Feminino	28	Braga
P9	Feminino	52	Lisboa
P10	Masculino	31	Porto

No que diz respeito às habilitações literárias, um participante tem o 9º Ano, dois têm o 12º Ano concluído em cursos profissionais, um é estudante de licenciatura, três são licenciados, dois possuem uma pós-graduação e dois têm mestrado. As áreas de formação são diversas, não se verificando nenhuma homogeneidade.

Tabela 2 - Identificação dos entrevistados: Habilitações literárias e área de formação.

Entrevistados	Habilitações Literárias	Área de Formação
P1	Mestrado	Educação Social (Licenciatura) Ciências Sociais (Mestrado)
P2	Licenciatura	Nutrição
P3	12º ano (Curso Profissional)	Artes Gráficas
P4	9º ano	N/A
P5	12º ano (Curso Profissional)	Teatro
P6	Licenciatura	Engenharia Civil
P7	Licenciatura	Psicologia
P8	Mestrado	Arquitetura
P9	Pós-graduação	Organização e Gestão de Empresas (Licenciatura) Empreendedorismo Social e Desenvolvimento do Território (Pós-graduação)
P10	Pós-graduação	Filosofia (Licenciatura) Cyber segurança (Pós-graduação)

Todos os participantes possuem deficiência motora, sendo congénita no caso de seis entrevistados e adquirida nos restantes quatro, o que ocorreu entre os 2 e os 27 anos de idade. A percentagem de incapacidade varia entre os 60% e os 92%.

Tabela 3 - Identificação dos entrevistados: Grau de incapacidade, tipo e causa da deficiência.

Entrevistados	Grau de Incapacidade	Tipo de Deficiência	Causa da Deficiência
P1	85%	Distrofia Muscular das Cinturas	Congénita
P2	79%	Inflamação na Medula	Doença
P3	80%	Paralisia Cerebral e Deficiência Intelectual	Congénita
P4	90%	Paralisia Cerebral	Congénita
P5	86%	Amputação da Perna	Acidente Rodoviário
P6	86%	Osteogénese Imperfeita	Congénita
P7	92%	Distrofia Muscular	Congénita
P8	88%	Paraplegia e Amputação da Perna	Acidente de Viação
P9	85%	Paralisia Cerebral	Congénita
P10	60%	Lesão na Medula	Acidente Rodoviário

No referente à situação laboral à data do trabalho de terreno, oito dos participantes estavam a trabalhar, um estava desempregado, mas já tinha estado empregado anteriormente, e um era estudante e nunca trabalhou.

Dos oito entrevistados empregados, um não tem contrato de trabalho, um é trabalhador independente e simultaneamente tem um contrato de *part-time* a termo certo, três são trabalhadores independentes e três têm contrato de trabalho sem termo. Apenas um dos entrevistados trabalha no setor público. Todos os participantes têm profissões distintas, contudo, três atuam na área social.

Tabela 4 - Identificação dos entrevistados: Situação laboral à data de recolha de dados.

Entrevistados	Situação Laboral	Profissão	Sector	Vínculo Laboral
P1	Empregada	Técnica Superior na área do desporto adaptado/social	Privado	Sem termo
P2	Empregada	Nutricionista e Formadora na área social	Privado	Trabalhador independente e <i>part-time</i> a termo certo
P4	Empregada	Vendedora	Privado	Sem contrato
P5	Empregado	Ator	Privado	Trabalhador independente
P6	Empregada	Engenheira Civil e Maquilhadora	Privado	Trabalhador independente
P8	Empregada	Arquiteta	Privado	Trabalhador independente
P9	Empregada	Técnica Superior na área social	Público	Sem termo
P10	Empregado	Analista de Sistemas	Privado	Sem termo
P3	Desempregada	N/A	-	-
P7	Desempregada	N/A	-	-

O facto da maioria dos entrevistados ter frequentado o ensino superior, é uma das limitações do presente estudo. Como foi utilizada uma rede social para encontrar os participantes, é esperado que o resultado não abranja todo o tipo de sujeitos, uma vez que indivíduos com menos habilitações e com mais idade têm uma probabilidade menor de aceder à mesma. A identificação da maioria dos participantes através do *Instagram* também parte do pressuposto que estes mostrem publicamente a sua deficiência, facto que muitas vezes não acontece.

CAPÍTULO V – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

5.1. (Re)inserção no mercado de trabalho, habilitações literárias e vínculos contratuais

Dos participantes empregados, quatro ingressaram no mercado de trabalho após o término do ensino superior. Dois possuem mestrado, um tem licenciatura e um uma pós-graduação. Destes, três iniciaram o seu percurso profissional através de estágios e um ingressou logo no mercado de trabalho com um contrato.

Dos três entrevistados cuja primeira experiência de trabalho consistiu num estágio, apenas um continuou no mesmo local após a sua conclusão, em regime de prestação de serviços, apesar de não se encontrar no mesmo à data de recolha de dados por escolha sua. Um entrevistado, apesar de não ter integrado a empresa onde concluiu o estágio, foi através de contactos adquiridos durante esse período que encontrou a oportunidade laboral seguinte e onde se encontra atualmente. Um dos entrevistados não teve a possibilidade de continuar na empresa onde realizou o estágio e não lhe foi apresentado qualquer motivo como justificação.

Os restantes entrevistados empregados (quatro) começaram a trabalhar entre os 9 e os 23 anos, três deles têm em comum o facto da sua deficiência ser adquirida e, quando ingressaram no mercado de trabalho, ainda não a possuíam. Um tem o grau académico de licenciatura, outro tem uma pós-graduação, outro um curso profissional equivalente ao 12ºano e um quarto tem o 9ºano.

Um entrevistado começou a trabalhar com 9 anos na área da representação e após ficar com mobilidade reduzida aos 23 anos, sentiu que isso teve algum impacto no seu trabalho. Outro começou com 18 anos a trabalhar num bar, adquiriu a deficiência aos 27 anos, e não sentiu obstáculos a nível profissional após esse acontecimento, mas sim um sentimento de redescoberta:

“Porque acabei por pegar nisso (a deficiência) e fazer disso o meu trabalho. (...) como hoje em dia, trabalho nisso, acabei por resignificar o que poderia até ser uma revolta.” (P2)

Dois entrevistados começaram a trabalhar no mercado informal. Um começou aos 12 anos, e após adquirir a sua deficiência aos 15 anos, sentiu um grande impacto a nível profissional, mesmo estando a falar do mercado informal:

“Depois tive um acidente, não conseguia ir estudar, nem consegui ir trabalhar, pelo menos durante um, dois anos. Depois voltei para a escola, mas não consegui emprego. Nunca consegui emprego mesmo.” (P10)

Este entrevistado, só voltou a trabalhar quando ingressou na licenciatura, a recibos verdes, a dar explicações e a fazer revisão de trabalhos académicos. O outro entrevistado integrou o mercado informal com 23 anos e mantém-se até à data de recolha de dados no mesmo regime, por não conseguir ingressar no mercado formal. É vendedor, não tem contrato de trabalho e recebe consoante aquilo que vende. Para a Segurança Social é considerado desempregado.

Os entrevistados empregados têm todos profissões distintas: técnico superior na área do desporto adaptado/social; nutricionista e formador na área social; ator; engenheiro civil e maquilhador; arquiteto; técnico superior na área social; analista de sistemas; vendedor. Apesar de exercerem profissões diferentes, três atuam na área social e dois têm duas profissões em simultâneo.

Todos os participantes que possuem curso superior, independentemente do grau (licenciatura, pós-graduação ou mestrado) trabalham na sua área de formação. Este cenário que se verificou não é o mais comum, uma vez que é difícil o mercado de trabalho absorver o grande número de indivíduos formados que saem das universidades (Novais, 2021; Martins, 2021; Marques, Suleman & Guimarães, 2021). Esta observação pode ser resultado das várias limitações do estudo enumeradas anteriormente.

Dois entrevistados demonstraram a importância das habilitações literárias para o seu percurso profissional. Um escolheu continuar os estudos, apesar de já ter a licenciatura concluída, tendo optado por fazer um mestrado numa área de diferente com o objetivo de ter um trabalho com melhores condições, o que lhe permitiu chegar até à empresa atual:

“Até que chegou a um ponto que de facto disse não, eu, eu não vou conseguir nada com a licenciatura, preciso de uma ferramenta maior, preciso de algo me permita realmente ter outra resposta a nível do mercado de trabalho e foi quando me candidatei a mestrado (...).” (P1)

O outro entrevistado, encontrava-se numa situação precária, em regime de prestação de serviços e foi dispensado durante o período do COVID-19. Decidiu apostar na sua requalificação, através de um curso realizado em parceria com o IEFP e isso permitiu-lhe encontrar um trabalho não precário:

“Até que rebentou a pandemia e ficamos todos em casa. Fui despedido dos sítios onde estava a dar as aulas particulares e as explicações, como não tinha contrato, foi fácil (...). Então olha, fiquei sem emprego. Surgiu esta oportunidade da Business School de Coimbra em parceria com o IEFP. (...) Acabei o curso com dezoito e fiquei no sítio onde fiz o estágio.” (P10)

Em contraste com a opinião de que as habilitações literárias poderão assegurar um futuro profissional melhor, verifica-se o desanimo de outro entrevistado, que não consegue encontrar uma oportunidade laboral que não seja no mercado informal:

“Eu quero fazer faculdade. Mas, hoje em dia, com faculdade, até com faculdade, há desemprego. Das duas uma, ou temos qualificações a mais ou a menos.” (P4)

No que se refere ao vínculo laboral, três estão efetivos, um não tem contrato de trabalho, três são trabalhadores independentes e um tem um contrato de *part-time* a termo certo e em simultâneo é trabalhador independente. Neste último caso, apesar de ter dois empregos, o entrevistado indicou que 80% do seu rendimento é fruto do seu trabalho como trabalhador independente. Não se verifica uma relação entre o facto deste entrevistado ter um emprego em regime de prestação de serviços e a eventual escassez de oportunidades, pois os dois trabalhadores independentes escolheram esta via de forma a ter o seu próprio negócio. Só um dos entrevistados empregados trabalha no setor público.

No caso dos entrevistados que se encontram numa nova experiência laboral, o(s) motivo(s) que os levaram a não continuar nas suas experiências anteriores foram: a abertura da sua própria empresa (dois casos); um porque teve uma melhor oferta de emprego (um caso); a mudança de profissão para uma atividade na área na qual se havia formado (um caso); o terminar de um estágio e a extinção do departamento onde estava inserido (um caso); o não pretender trabalhar na mesma empresa por mais de 5 anos (um caso).

"Por uma questão de perfil pessoal eu não gosto de trabalhar num sítio mais de 5 anos, gosto de estar sempre a absorver coisas novas e áreas novas." (P9).

No que diz respeito aos dois entrevistados desempregados, um nunca esteve empregado e outro já tinha trabalhado anteriormente. O primeiro é estudante de licenciatura e tem alguns receios acerca da inserção no mercado de trabalho, mais precisamente, a nível atitudinal:

“Talvez a maior barreira nem seja eu circular num espaço, ou encontrar estratégias para fazer o meu trabalho, mas sim talvez as pessoas encararem as pessoas com deficiência ainda como uma pessoa que vai atrapalhar, ou dar trabalho, alguém que precisa de ajuda e não como um trabalhador comum. O meu maior medo é que ponham o meu trabalho em causa, o meu conhecimento ou a minha inteligência.” (P7)

Apesar de a sua motivação sempre ter sido a continuação dos estudos, relatou uma situação como exemplo de ainda não ter tentado ingressar no mercado de trabalho, que vai ao encontro dos receios que expressou anteriormente:

“Há uma vizinha minha que trabalha na biblioteca municipal, e a biblioteca tem sido um sítio que, acho que o termo é mesmo acolher, acolhe pessoas com mobilidade reduzida, nomeadamente, as duas pessoas que já viveram aqui que tinham cadeira de rodas. Eles iam para lá trabalhar e eu lembro-me de um comentário um bocado infeliz. Ela perguntou-me porque não frequentava mais a biblioteca (...) disse que as portas estavam sempre abertas, e que se eu quisesse ir para lá trabalhar um dia também podia, porque elas estavam preparadas, porque já tinham lidado com pessoas iguais a mim.” (P7)

O outro entrevistado, que se encontrava desempregado à data da recolha dos dados, já tinha estado empregado. Possui o 12º ano, tirado num curso profissional e, após a sua conclusão, começou a estagiar numa empresa, onde ficou empregado após o estágio. Optou por sair, mais tarde, devido a um conjunto de situações menos positivas relacionadas com a sua deficiência, que trouxeram consequências a nível da sua saúde mental. Atualmente, está inserido numa fundação que tem protocolos com várias entidades. Nesse âmbito, está integrado num estágio ocupacional há 10 anos em que lhe é atribuída uma bolsa mensal, não equiparável com um salário. A finalidade é que o sujeito esteja ocupado e envolvido em meio social. Estar neste regime e não se reinserir no mercado de trabalho é uma decisão do entrevistado:

“Eu estou integrado num estágio ocupacional há 10 anos. Eu não posso entrar mais no mercado de trabalho, porque isso ia desajudar-me mais do que ajudar-me.” (P3)

5.2. Discriminação, estigma e deficiência

A pessoa com deficiência ainda é vista como um trabalhador menos capaz e excluída do mercado de trabalho. Sendo a entrevista a primeira fase de um processo de recrutamento, o que antecede e proporciona a mesma é o envio do currículo. Neste sentido, foi perguntado aos entrevistados se referiam que tinham deficiência no currículo e como o faziam. É um tema controverso e com opiniões distintas.

Três entrevistados indicaram que colocam essa referência no campo destinado a informações adicionais. Um deles, considera apenas a deficiência como uma característica sua, contudo, foi claro no seu discurso que coloca essa informação com base na preocupação sentida acerca da acessibilidade do local:

“Coloquei, coloco sempre. Coloco lá nas informações adicionais que o lugar tem de ser acessível, que se tiverem qualquer questão para me contactarem, essas coisas porque considero importante porque se não a pessoa acaba por não saber quem tu és. É uma característica minha, como eu saber inglês ou não saber. Obviamente que são físicas, provavelmente que se tu andas não vais colocar que andas, mas acho que no meu caso, com uma cadeira, que é uma coisa volumosa, uma característica que implica não haver escadas, não haver degraus, ter de haver uma casa de banho adaptada... Eu considero importante colocar isso no currículo.” (P6)

Para um dos entrevistados, a situação de entrevista de emprego não se aplica. O seu trabalho é a representação e no ramo artístico existem inscrições em agências e/ou chamadas para *castings*. Apesar de não haver um documento escrito onde mencione que tem deficiência motora, este entrevistado faz questão de o mencionar sempre que se inscreve e/ou chamam para um *casting*. Acha relevante existir essa contextualização logo de início para que também seja transparente o que consegue e não consegue fazer.

Dois entrevistados referiram que não colocam que têm deficiência no currículo. Não acham relevante a sua menção, uma vez que não é mencionada qualquer descrição física. Indicam que

a contratação deve ser feita com base nas suas capacidades e que a deficiência nada tem a ver com a execução do seu trabalho:

"Não coloco nada disso, porque se eu não coloco mais nenhuma descrição física para mim, não faz sentido estar a colocar isso." (P8)

"Eu não tenho de nomear que tenho uma deficiência. Eu tenho de ser contratada pela capacidade e não pela cadeira de rodas, eu acho isso uma parvoíce." (P9)

No entanto, um destes entrevistados, referiu que, apesar de no currículo não estar mencionado que tem deficiência motora, nele disponibiliza informação sobre as suas redes sociais, pelo que é possível através delas perceber-se que tem uma deficiência. Parte do pressuposto que caso o empregador queira conhecê-la e saber mais, vai consultar as suas redes.

No caso das entrevistas realizadas *online*, nas quais não é perceptível que se desloca em cadeira de rodas e se o entrevistador não tiver acedido às suas redes sociais, aí menciona a sua deficiência e questiona se o local de trabalho possui a acessibilidade necessária. Reforça que a mesma não interfere com o seu desempenho profissional, à semelhança do outro participante citado anteriormente.

O entrevistado que é estudante, como ainda não tentou inserir-se no mercado de trabalho nunca elaborou o seu currículo, contudo, tem pensado se colocará a informação. Neste sentido, refletiu que não tem a obrigação de colocar e sente que se mencionar a sua deficiência, isso pode levar à rejeição por parte do empregador. Não obstante, indo contra aquilo em que acredita, revelou que, provavelmente, irá referir a sua deficiência de modo a garantir que tenha acessibilidade no local de trabalho.

"Eu acho que não deveria de ter a obrigação de explicar, é quase como dar um motivo à pessoa para te aceitar ou para te recusar. Mas eu acho que é essencial no que toca a condições de trabalho. Eu não posso chegar lá e ah eu não sabia, não me preparei para. Contra o que o meu ego me diz, diria que sim." (P7)

Um entrevistado para quem a questão também não se aplicou, devido ao facto de, após ter adquirido a sua deficiência não ter elaborado o seu currículo para se candidatar a ofertas de emprego, deu o seu contributo para a reflexão sobre a questão. À semelhança do participante

citado anteriormente, indicou que mencionar ter deficiência no currículo pode levar a que não seja considerado para a vaga em aberto.

"Se colocarmos que somos pessoas com deficiência no nosso currículo, corremos um grande risco de nem sequer ser considerado. (...) E há muitas pessoas que escondem a sua deficiência porque sabem que vão ser discriminadas e postos de parte." (P2)

Este receio de exclusão, acredita ser proveniente de um problema maior, que para si é a parte social. O relevante para P2 neste tema é perceber como o recrutador vai analisar o currículo ao ler que aquela pessoa tem uma deficiência. Referiu ainda que é uma questão a ser trabalhada, que a pessoa com deficiência não deve ter receio de mencionar a sua condição e que os empregadores têm de estar preparados para receber esta minoria e incluí-la.

"O verdadeiro problema, para mim, é como o recrutador recebe aquele currículo, estando lá escrito que aquela pessoa é uma pessoa com deficiência. Nunca ia ser um problema tu autodeclarares-te como uma pessoa com deficiência, mas a verdade é que é. (...) É uma questão que tem de ser trabalhada, a questão de haver aqui um incentivo a se autodeclarem como pessoas com deficiência. Mas, para isso acontecer, na sociedade tem de receber aquela autodeclaração como uma forma de incluir." (P2)

Quando questionados sobre a discriminação ao concorrer a uma oferta de emprego, seis entrevistados indicaram que não a observaram e/ou sentiram. Contudo, um dos seis, fez questão de também mencionar que não se candidata a cargos de chefia, por não querer. Outro referiu que na procura pelo estágio do IEFM mandou diversos currículos, uns sem qualquer resposta e outros que fizeram questão de o contactar para o informarem que, infelizmente, não teriam instalações adaptadas. Outro entrevistado também referiu os vários currículos que enviou sem ter resposta, contudo, não foi possível para o mesmo perceber se seria por ter deficiência ou não. Porém, acredita que existem essas situações.

Em contrapartida, três entrevistados indicaram sentir discriminação ao concorrer a uma oferta de emprego. Um dos três referiu que várias pessoas lhe diziam que era ótimo para desempenhar uma e outra função, era bastante elogiado, contudo, quando era para fazer

efetivamente a sua integração, nunca era possível. Existam sempre entraves e, apesar de nunca lhe terem dito diretamente que era devido à sua deficiência, já que não foi aceite devido a isso.

De forma contrastante com a situação com que este entrevistado se deparou, a outros dois foi-lhes dito diretamente que as suas candidaturas não seriam aceites devido à sua deficiência.

A um foi referido que:

"Olha, a gente gostou do seu currículo, gostamos da entrevista, mas dadas as suas condições físicas, não vamos poder aceitá-lo – mas ela disse também - não podemos tomar esta decisão baseada nos problemas físicos que não conseguimos resolver - foi algo assim parecido." (P10)

No caso do outro entrevistado, este encontra-se a trabalhar no mercado informal, não tem contrato de trabalho e nunca teve a oportunidade de o ter. Como não é a situação mais confortável para si, procura ativamente um novo desafio profissional onde possa ter um contrato e os benefícios associados ao mesmo. Nesta procura, foi rejeitado várias vezes e, já lhe indicaram diretamente que seria devido à sua deficiência chamando-o, inclusivamente, inválido, pelo que não servia para a vaga em questão:

“Na altura, os recursos humanos, disseram, literalmente, com essas palavras que eu te vou dizer - Você é inválida, não dá para o cargo -. E qual era o cargo? Era simplesmente passar da minha cadeira de rodas para a cadeira deles, na caixa, e estar lá a passar as coisas na caixa. E eu mexo bem as mãos." (P4)

Também foi questionado aos entrevistados empregados e ao desempregado se já tinham sofrido discriminação no seu local de trabalho, considerando-se o atual e os anteriores. Cinco participantes indicaram que não, mas um deles mencionou acontecimentos menos agradáveis. Relatou o facto de ser convidado para dar uma palestra e não existir forma de ir para o palco e, também, o facto de que quando dá consultas presenciais, os pacientes não estão à espera de que o médico se desloque em cadeira de rodas.

Acrescento a observação de que, entre estes cinco entrevistados que referiram nunca ter sentido discriminação no seu local de trabalho e não contabilizando o participante que mencionou situações menos confortáveis, encontram-se dois que noutras questões da entrevista partilharam momentos discriminatórios no meio laboral. Um mencionou problemas a nível da

acessibilidade e que, após chamar à atenção sobre o facto, não permaneceu na empresa. Os dois mencionaram comportamentos de *bullying* por parte dos colegas.

Acredito que o facto de indicarem não terem sentido discriminação, pode ir ao encontro do que foi referido por outro entrevistado, que considerou que para sentir que exista uma discriminação direta é necessário que a situação tenha um nível de gravidade elevado, conforme podemos verificar na citação abaixo. Talvez se verifique uma normalização de comportamentos para os dois entrevistados mencionados no parágrafo anterior.

“Para que eu ache que exista uma discriminação direta, é preciso que a situação seja muito grave.” (P9)

O participante que proferiu o que está acima citado, referiu já ter sentido discriminação no local de trabalho, reforçando que foi pela empresa enquanto entidade e não por uma pessoa em particular. A situação que mencionou diz respeito à acessibilidade, mais precisamente, por ter sido privada de se poder deslocar ao seu local de trabalho, tendo como única opção o trabalho remoto, sem previsão de duração.

“Fizemos a mudança para um local que estava acessível, entretanto, o elevador avariou e fiquei em casa. Trabalhar em casa ou trabalhar lá para eles era igual e, para mim, não era igual. Aí senti-me discriminada pela entidade. ” (P9)

À semelhança das situações referidas de discriminação com base na acessibilidade, outros dois entrevistados partilharam o mesmo sentimento. Na situação a seguir reportada, a pessoa precisava de adaptações no seu local de trabalho, tendo em conta a sua deficiência motora, e quando referiu o que precisava, riram-se e responderam com ironia:

“Onde eu me sentava, a cadeira tinha dez anos. Quando eu fui pedir – desculpe lá, mas arranje-me uma cadeira nova, ou outra, não precisa ser nova, porque senão eu vou ter de me pôr a pé de vinte em vinte minutos, com espasmos. Começaram-se a rir (...) “Ó coitadinho, tens muitas dores, estás bem, não sei o quê (...).” (P10)

Além desta situação, o mesmo entrevistado referiu outra, mas a nível atitudinal. A sua condição levou-o a ter momentos de gaguejo, os quais pioram caso esteja mais nervoso e

desconfortável. Quando isso acontecia, interrompiam o seu discurso de forma a impedir o mesmo, enquanto demonstravam desprezo ao reviram-lhe os olhos.

O outro entrevistado, mencionou uma situação que aconteceu no seu primeiro dia de trabalho, que seria o dia que também iria assinar o seu contrato de trabalho. Foi-lhe transmitido que, afinal, a entidade empregadora não tinha a acessibilidade necessária para que pudesse lá trabalhar e que entravam em contacto se surgisse alguma vaga onde conseguissem integrá-lo.

“O dia chegou ao final, disseram-me que o chefe dos recursos humanos queria falar comigo. Disse - olha, afinal, percebemos que nós não temos condições para te receber porque, de facto, nós não temos a acessibilidade que achávamos que tínhamos, se existir alguma vaga que achamos que tu encaixas nós entramos em contacto -.” (P1)

5.3. Acessibilidades

O tema da acessibilidade foi referido diversas vezes pelos participantes ao longo das entrevistas em diferentes situações. Foi questionado aos entrevistados empregados e desempregados, que já tinham tido um emprego, se o seu local laboral atual e/ou anterior era adaptado às suas necessidades.

Cinco entrevistados responderam afirmativamente à questão. Um referiu que como trabalha numa clínica, normalmente, já são sítios adaptados e que como foi trabalhar para o local por convite, já tinham a sua deficiência em consideração. Outro indicou que atualmente o seu local de trabalho é adaptado devido a pequenas alterações que fizeram com a sua integração e, que por isso, ficou acessível para todos, conforme relata:

“Olha, na realidade, a maior adaptação que se fez foi na mesa, porque a mesa era muito baixa. Quando entrava com a cadeira, os meus joelhos não entravam debaixo da mesa, teve de se adaptar. Aliás, na altura adaptou-se a mesa, agora estão todas as mesas iguais, inclusive para dar para toda a gente. (...) Eles mudaram o sítio da fechadura e puseram num sítio normal da porta, por baixo da maçaneta, e aí já ficou acessível a toda a gente, inclusive para pessoas que tinham mais idade. Uma pequena adaptação que foi benéfica para todas as pessoas. Agora consigo facilmente abrir a porta sem qualquer problema.” (P1)

Um destes cinco entrevistados, apesar de indicar que não tinha problemas de acessibilidade no seu trabalho, fez questão de reforçar que no seu entender não existem lugares que sejam acessíveis para todos, por exemplo, ao utilizar uma cadeira de rodas manual ou uma elétrica a acessibilidade necessária não vai ser a mesma:

“Isto também é outra nota que quero deixar, no meu entender não há lugares 100% acessíveis. Eu ando numa cadeira de rodas elétrica, estou numa posição mais alta e, um exemplo, um lavatório que está acessível a uma cadeira manual não está acessível a uma cadeira elétrica. O que pode estar acessível para uma pessoa, pode não estar para outra.” (P9)

Um dos participantes, à data de recolha dos dados, trabalha num local acessível, contudo, o local de uma das suas experiências anteriores não era. Não tinha casa-de-banho adaptada para pessoas com deficiência, o que fazia com que caso quisesse ir, tinha de se deslocar a outro edifício, que não pertencia à sua entidade empregadora. Explicou que ao início não achou que pudesse ser um grande problema porque estava entusiasmada por ter tido aquela oportunidade profissional, porém, após um tempo tornou-se desgastante. Além disso, não tinha ao seu alcance todo o material de trabalho que precisava para o dia-a-dia, tinha de solicitar ajuda aos colegas que, com o passar do tempo, deixaram de estar tão disponíveis para ajudar.

“Mas as condições do local de trabalho não eram muito boas, a nível de casa de banho, não existia para pessoas com deficiência, eu tinha que ir à casa de banho ao edifício ao lado que era uma creche de miúdos. (...) Depois, a impressora que precisava bastante, era no primeiro andar, só com escadas e eu não conseguia aceder.” (P6)

Um entrevistado referiu que quando se encontrava num processo de seleção para um emprego, mencionou o seu tipo de deficiência, tendo sido selecionado. O que então ficou acordado entre as partes foi ele ir ao local verificar se era necessário fazer alguma adaptação, o que se mostrou não ser necessário. Apesar do seu local de trabalho não ser adaptado, tinha condições mínimas para que conseguisse realizar o seu trabalho. À semelhança do que P6 mencionou, como a sua cadeira é manual, conseguia superar a situação por ser mais estreita e mais leve.

Um participante indicou não ter acessibilidade no seu local de trabalho. As adaptações necessárias eram a nível de material de trabalho, mais precisamente, um teclado e uma cadeira.

Apesar de mencionar a sua insatisfação e o que precisava para realizar o seu trabalho, não lhe foi concebido. Destacou ter sido ele próprio a ir ter com a entidade empregadora e de não ter havido o cuidado da parte dela de o questionar sobre o que poderia ser necessário tendo em conta a sua deficiência.

“Ninguém me ligou a perguntar se eu precisava de alguma coisa. Tive eu que pedir que me mandassem um teclado. Tive eu que pedir porque a entidade não teve esse cuidado.” (P10)

O entrevistado, que é vendedor no mercado informal, trabalha sempre em casa, por isso, não carece de nenhum tipo de adaptação. Por outro lado, referiu que a sua procura por um novo emprego, o primeiro com contrato de trabalho, tem sido muitas vezes dificultado pela acessibilidade. Deu o exemplo dos transportes públicos em que não consegue andar sozinha e de uma das atividades proporcionadas pelo Centro de Emprego onde está inscrita. Neste último caso, ficou privada da atividade uma vez que o local onde se realizava tinha apenas uma rampa de acesso sem a inclinação indicada por lei e, por isso, não a conseguia utilizar.

“E ainda há pouco tempo fui fazer uma presença no Centro de Emprego a uma escola profissional, onde as rampas são assim (gesto de super inclinado). Tu não consegues, eu sozinha não conseguia subir.” (P4)

O entrevistado desempregado, que é estudante de licenciatura, relatou uma situação em que foi prejudicado devido à acessibilidade da faculdade. Este participante carece de uma assistente pessoal que o leva até ao estabelecimento de ensino, com uma carrinha adaptada, porque não existem transportes públicos adaptados. Durante o primeiro semestre de licenciatura, o entrevistado só frequentou duas disciplinas porque uma era lecionada no rés-de-chão e a outra pelo diretor de curso, ficando privado de frequentar todas as outras por serem no segundo andar e o elevador não estar a funcionar. Não foi dada qualquer alternativa enquanto o elevador não era arranjado, o que resultou na repetição das disciplinas não frequentadas.

"É muito complicado, porque depois não tinha como ir para as aulas, porque não havia elevador. O elevador ficou avariado até ao segundo semestre. Portanto, eu só consegui frequentar duas cadeiras, porque uma aula era no R/C e a outra era com o diretor de curso, o qual eu estava a

fazer uma certa pressão, porque eu sou uma aluna como os outros, estou a pagar propinas também." (P7)

A questão colocada anteriormente, levou a reflexões sobre o tema durante a conversa com os entrevistados sobre a acessibilidade de uma forma geral, em diversos locais, e não só no seu local de trabalho. Quatro entrevistados mencionaram o facto de só conseguirem ter autonomia até onde a acessibilidade permite e que muitas vezes essa não existe. É indicado por um dos entrevistados que ao existirem mais lugares públicos acessíveis, existem mais pessoas com deficiência na rua. Outro participante menciona também que as limitações que sente são fruto desta falta de acessibilidade e não da sua deficiência.

“Ter alguma autonomia até onde a acessibilidade me permite. Porque esta cadeira basta ter um degrau que pronto, já fico à porta, já não consigo entrar porque a cadeira pesa 150 kg (...) Uma cadeira elétrica é muito bom, se houver acessibilidade, caso contrário, é um grande impeditivo.” (P1)

"Se eu estiver num espaço acessível, em média, nunca necessito de nada. Tenho a minha independência para as coisas básicas, para a higiene, para tudo no geral. Ah, no meio que é acessível claro, se depois estivermos a falar em circular no espaço público, já estamos a falar de outra coisa.” (P8)

“Óbvio não é de que este país não é feito para deficientes físicos, claramente em nada, muito menos no acesso.” (P10)

“A minha vida é perfeitamente feliz e realizada na minha cadeira de rodas. Os problemas acontecem por coisas externas ao que me aconteceu e não pelo que me aconteceu. (...) Eu acredito que isso é que, muitas vezes, em muitas pessoas com deficiência, causa revolta e a tristeza, não pela sua condição intrínseca, mas pelas condições à sua volta, digamos assim.” (P2)

5.4. Os direitos das pessoas com deficiência

Os entrevistados relataram experiências menos positivas ocorridas em contexto de trabalho, estando estas, na sua maioria, relacionadas com a falta de acessibilidade, como podemos verificar nas várias citações ao longo deste capítulo. Além destas, foram relatadas outras referentes à discriminação e ao preconceito.

Referente à acessibilidade, foram abordadas questões pertinentes no que diz respeito aos acessos e à adaptação do local de trabalho. A importância de ter transportes públicos adaptados que permitam a deslocação, ter elevadores, rampas, casas-de-banho adaptadas, entre outras. Um participante, que é arquiteto, falou mais detalhadamente sobre a Lei que estabelece as acessibilidades dos locais e de como a mesma é colocada em segundo plano e vista apenas como um dever a cumprir.

Os entrevistados relevaram conhecimentos sobre o que fazer quando os sítios não estão acessíveis, mais precisamente, no local de trabalho. Demonstraram saber que existem apoios destinados a essas adaptações, que funcionam como incentivo à sua contratação. Aqui as opiniões acerca da legislação dividem-se. Um dos entrevistados, apesar de não ter precisado de usufruir desses apoios, indicou que os existentes são suficientes. Outro que não teve o seu local de trabalho adaptado e outro que ficou privado de ir a uma formação no Centro de Emprego discordam, acreditam que os incentivos e/ou apoios existentes não são suficientes.

“Acredito que em algumas situações existem grandes mudanças estruturais e arquitetónicas que tenham de ser feitas, mas inclusive, existe apoios para isso, portanto, não será por falta de incentivos.” (P1)

"Acho que deveria de haver mais apoios (...). E também, adaptar as zonas, principalmente públicas." (P6)

“Porque depois temos aqueles que têm algumas coisas parecidas com acessibilidade, mas que no fundo não são acessíveis.” (P4)

Apesar de as Leis existirem, de terem como objetivo claro a integração das pessoas com deficiência e as mesmas terem conhecimento sobre tal, ainda existem preocupações no que diz respeito à sua aplicação efetiva. O entrevistado que não teve o seu local de trabalho adaptado, estava a usufruir de uma das políticas públicas destinadas à sua inserção no mercado de trabalho, um estágio do IEF. Após ter chamado à atenção sobre a falta de acessibilidade e de

informar sobre a existência de apoios que o IEFEP oferecia para a solucionar, não se verificou a passagem para o contrato de trabalho, não lhe tendo sido apresentada qualquer justificação para o facto:

“Tinham prometido que iam tratar disso, que iam por tudo conforme a lei exige (...). E como estava a fazer estágio IEFEP, o IEFEP comparticipa as obras, eu enviei o email a dizer isso, levaram a mal e depois não me renovaram o estágio.” (P6)

Apesar dos diferentes tipos de estágios existentes, o seu objetivo é claro: capacitação do indivíduo, dando a oportunidade de pôr em prática o conhecimento teórico adquirido, traduzindo-se, assim, em experiência profissional importante para a inserção no mercado de trabalho (Caires & Almeida, 2000; Bernardy & Paz, 2012). Não obstante a importância desta etapa, por vezes, pode ser insuficiente:

“Tive alguns estágios, (...) sempre na perspectiva de conseguir integrar o mercado de trabalho, mas sem conseguir, porque foi muito complicado essa fase inicial.” (P1)

No que diz respeito à Lei nº 4/2019, de 10 de janeiro, que estabelece um sistema de quotas para pessoas com deficiência, a opinião dos entrevistados foi unânime: é uma medida necessária e urgente para a sua inserção no mercado de trabalho, contudo, acreditam que por vezes não é compreendida e fiscalizada:

"A questão das quotas é uma coisa, é uma coisa necessária." (P2)

“É importante haver aquelas percentagens para as pessoas com deficiência entrarem em concursos públicos e isso tudo, porque acaba por trazer essa diversidade aos locais." (P6)

“A questão das quotas e das vagas, acaba por dar um destaque, e muitas vezes, esse destaque não é compreendido." (P7)

Um dos entrevistados fez ainda referência ao período de transição previsto nessa lei, segundo o qual, as empresas dispunham de um período transitório de cinco anos, se tivessem entre 75 e 100 trabalhadores, e de quatro anos, se tivessem mais de 100 trabalhadores. Durante

esta fase, iniciada em 2020, as empresas deveriam destinar 1% das suas contratações anuais a pessoas com deficiência.

Ainda referente à Lei mencionada, coloco abaixo a opinião de um dos participantes para reflexão:

“Se eu acho que nós idealmente devíamos ir por aí? Sinceramente, não acho. Eu não acho que deveria haver uma lei que nos obrigasse a contratarmos pessoas com deficiência. No entanto, se eu acho que neste momento é uma medida necessária para fazer com que alguma coisa avance? Se calhar é. (...) Se calhar as leis acontecem por isto mesmo, idealmente é amanhã esta lei não fazer sentido, porque qualquer pessoa, qualquer empregador, vai lhe ser indiferente contratar uma pessoa com deficiência ou não.” (P8)

CONCLUSÃO

O objetivo principal do presente estudo foi analisar a (re)inserção de pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho, de modo a compreender como e se alguns fatores influenciam este processo, mais precisamente: as habilitações literárias, caso estas sejam mais elevadas se se verificam menos barreiras na (re)inserção; se a discriminação e o estigma associados à deficiência constituem uma barreira e, por sua vez, dificulte a (re)inserção deste grupo; se a falta de acessibilidade e de postos de trabalho adaptados são os principais obstáculos; se a experiência desta minoria no mercado de trabalho tem influência sobre as suas opiniões sobre a legislação que lhes confere direitos.

No que diz respeito à primeira hipótese colocada, ou seja, quanto maior for o nível de escolaridade menores as barreiras sentidas no processo de (re)inserção no mercado de trabalho, foi possível observar que uma escolaridade mais elevada é um fator facilitador. À exceção de um entrevistado, todos os outros que tinham concluído o ensino superior iniciaram o seu percurso profissional através de estágios. Todos estes, independentemente do grau das habilitações (licenciatura, pós-graduação, mestrado), estavam empregados e a trabalhar na sua área de formação, contudo, o seu caminho profissional até à data de recolha dos dados não esteve livre de barreiras e desafios.

Dois dos participantes empregados com ensino superior, tiveram experiências profissionais precárias antes do seu trabalho à data. Apesar de terem estudado em áreas diferentes, Filosofia e Educação Social, ambos trabalhavam anteriormente em regime de prestação de serviços na área da educação, como explicadores. Para saírem dessa situação menos favorável, insegura e de baixo rendimento, ambos apostaram na requalificação através dos estudos, evidenciando a importância da escolaridade. Após a conclusão dos cursos escolhidos, em diferentes áreas da formação base, reinseriam-se no mercado de trabalho em situações não precárias.

Dos três entrevistados que não possuem ensino superior, apenas um deles se encontra desempregado, contudo, já trabalhou anteriormente e à data encontrava-se em estágio ocupacional. Os outros dois participantes encontravam-se empregados, um deles na área que estudou no seu curso profissional. O outro trabalha como vendedor no mercado informal, não tem contrato de trabalho, podendo existir uma relação com o seu nível de escolaridade, que é o menor entre os participantes (apenas possui o 9ºano). Tendo apenas o terceiro ciclo, indicou ter vontade de prosseguir os estudos a nível de ensino superior, embora mostrando-se desacreditar

que fosse isso que tivesse algum impacto no meio laboral, reforçando que “até com faculdade há desemprego”¹⁴.

De acordo com outros estudos realizados, os indivíduos que concluíram o ensino superior apresentam maiores taxas de emprego¹⁵ (GEP, 2022; Eurostat, 2022¹⁶), verificando-se um maior número de mulheres titulares deste grau, enquanto a maioria dos homens empregados tinham o ensino básico¹⁷. Por sua vez, uma outra pesquisa comprovou que indivíduos com níveis de escolaridade mais baixos estão mais predispostos a sofrer exclusão no mercado de trabalho e na sociedade (Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013).

No caso das pessoas com deficiência, a obtenção de habilitações literárias mais elevadas pode ser dificultada pelo facto das faculdades não permitirem a sua acessibilidade, sem contar com outros fatores que podem comprometer a sua ida para o ensino superior. Um exemplo disto é a situação partilhada por um entrevistado, estudante de licenciatura, que conseguiu ir estudar devido à sua assistente pessoal que o acompanha e leva à faculdade diariamente, caso contrário, não tinha transportes públicos adaptados para se deslocar. Acrescento ainda que o mesmo entrevistado ficou privado de ir a várias aulas durante o primeiro semestre devido ao elevador estar avariado. Como consequência disso, reprovou a essas disciplinas.

Contudo, ao analisarmos os dados da população em geral, verificamos que o número de pessoas com deficiência a concluir o ensino superior tem vindo a aumentar desde 2017¹⁸, embora no ano letivo 2020/2021 tenha existido um decréscimo de 16,4% face ao ano letivo anterior (Pinto, Neca & Bento, 2022). Em paralelo a este crescimento, podendo estar diretamente relacionado, verificou-se um aumento de bolsas atribuídas pelo Estado a estudantes com deficiência (Pinto, Neca & Bento, 2022). Se observarmos a evolução do desemprego deste grupo no mesmo espaço temporal, verifica-se uma diminuição¹⁹, ainda que ligeira, de 1,7% (entre dezembro de 2016 e setembro de 2022) comparativamente à de menos 40% da população em geral (Pinto, Neca & Bento, 2022).

Em suma, podemos constatar que existe uma relação positiva entre as habilitações do sujeito e a sua integração no mercado de trabalho, na medida que quanto maior o seu nível de escolaridade, menor probabilidade tem de não se inserir no meio laboral. Podemos verificar isto na amostra do presente estudo, contudo, é provável que isso resulte de uma das grandes

¹⁴ Citação retirada da entrevista com P4.

¹⁵ Consultar Figura 2 e Figura 3, Anexo A.

¹⁶ Dados disponíveis para consulta em <https://www.edustat.pt/indicador?id=113&mobile=true>.

¹⁷ Consultar Figura 3, Anexo A.

¹⁸ Consultar Figura 4, Anexo A.

¹⁹ Consultar Figura 5, Anexo A.

limitações do mesmo: os participantes, na sua maioria, tinham o ensino superior concluído ou em progresso e não é expectável que indivíduos com menos escolaridade e mais isolados da sociedade se encontrem em redes sociais identificando-se como pessoa com deficiência. Outros estudos mencionados anteriormente também demonstram que, apesar da constatação anterior ser verdadeira, quando falamos de pessoas com deficiência, apesar do aumento de titulares de ensino superior, estas apresentam números maiores de desemprego, comparativamente a pessoas sem deficiência.

Ao analisar a hipótese acerca do estigma e preconceito serem uma barreira no mercado de trabalho, foi possível analisar várias situações em diferentes contextos partilhadas pelos participantes. Estes tópicos foram abordados de duas perspetivas diferentes: receio de se sentir vítima de estigma e preconceito e das situações em que isso foi efetivamente sentido.

No que diz respeito à primeira perspetiva, foi questionado aos entrevistados se colocavam a sua deficiência no currículo, de forma a perceber se isso os deixaria receosos ou não. Nesta questão, as respostas dividiram-se, existindo uma maioria que coloca a informação no currículo.

Entre os vários motivos que podem existir para a deficiência estar mencionada, destaco dois participantes que colocam essa informação por motivos distintos: um por preocupação acerca da acessibilidade e outro pelos benefícios que a entidade empregadora pode ter ao contratá-lo. Contrariamente, outros dois entrevistados não colocam essa informação por não a acharem relevante e ambos reforçaram que a sua contratação deverá ser feita com base na sua capacidade profissional e que, uma vez que não é colocada nenhuma informação referente a características físicas, essa também não faria sentido colocar. Outro entrevistado, apesar de a questão não se aplicar, quis dar a sua opinião sobre o assunto. Referiu o grande número de pessoas com deficiência que escodem essa informação por sentirem que irão ser discriminadas e excluídas e que, quem menciona a incapacidade no currículo, corre um grande risco de não ser considerado.

Sobre a segunda perspetiva colocada, ou seja, situações em que os indivíduos sentiram efetivamente estigma e preconceito com base na deficiência, foi abordada a possível discriminação sentida em contexto de candidatura e processo de recrutamento para uma oferta de emprego e no local de trabalho.

Tendo em conta estas duas situações e, com base nas respostas providenciadas pelos entrevistados, foi possível concluir que a discriminação é maior no processo de recrutamento a uma vaga de emprego do que no local de trabalho.

Apesar de existir mais do que um entrevistado que já tenha sentido que não ficou colocado devido à sua deficiência, dois relataram situações em que lhes foi dito diretamente que foi

devido a isso. Outros dois participantes, que mencionaram nunca ter sentido discriminação nesse contexto, relataram a falta de respostas a candidaturas feitas, podendo estar relacionado ou não, e também a renúncia feita cordialmente por entidades empregadoras que contactaram para informar que não tinham acessibilidade.

No referente à discriminação sentida no local de trabalho, apesar de ter sido menos mencionada, também existe. As situações relatadas relacionadas com este contexto dizem respeito essencialmente à acessibilidade e conseqüentemente atitudes por parte dos colegas, chefias e entidade patronal.

Findando, o estigma e o preconceito influenciam negativamente o processo de (re)inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, refletindo-se na discriminação feita pelas entidades empregadoras, por estas acreditarem que são pessoas menos capazes e/ou desvalorizem o que poderá vir a ser o seu contributo para a empresa. Acredito que, por esta ser uma realidade, aumente conseqüentemente o receio de mencionar a deficiência e/ou concorrer a ofertas de emprego.

Esta conclusão vai ao encontro de outros estudos feitos que afirmam que as pessoas com deficiência enfrentam um maior risco de pobreza e exclusão social (Pinto, Neca & Bento, 2022), apresentando uma taxa de 28,4% comparativamente à de 17,8% das pessoas sem deficiência (Comissão Europeia, s.d)²⁰. No que diz respeito à discriminação, tendo por base os dados disponibilizados pela Comissão Europeia²¹, 52% desta minoria sente-se discriminada.

Acerca da hipótese colocada que questiona se a falta de acessibilidade e o posto de trabalho não adaptado podem ser uns dos principais obstáculos no processo de (re)inserção profissional das pessoas com deficiência, foi possível observar que apenas dois participantes em dez não tinham a acessibilidade necessária no seu local de trabalho e que a situação não foi solucionada. Um não tinha casa-de-banho adaptada, tendo de se deslocar até outro edifício, e outro não tinha material adaptado para trabalhar. Ambos optaram por sair do emprego em questão, apenas um por escolha própria.

Outros dois participantes relataram situações de falta de acessibilidade posteriormente resolvidas: um referiu que foi sentida quando começou a trabalhar no seu posto de trabalho, mas posteriormente quer o seu posto de trabalho quer os locais comuns foram adaptados,

²⁰ Dados utilizados como base para definição da estratégia da União Europeia a deficiência para 2021-2030. Os dados podem ser consultados em <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=1137> e a estratégia definida em <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200604STO80506/a-estrategia-ambiciosa-da-ue-para-a-deficiencia-para-2021-2030>.

²¹ Consultar <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=1137>.

reforçando que ficou acessível para todos, incluindo pessoas de mais idade, sendo benéfico para todos; outro descreveu um episódio temporário de difícil resolução em que o elevador avariou e que, devido a isso, ficou privado de se deslocar até ao seu trabalho.

O entrevistado empregado em contexto de mercado informal, estava inscrito no centro de emprego e indicou que ficou privado de fazer uma presença numa escola profissional devido à falta de acessibilidade do local. Além deste constrangimento, mencionou já ter recusado uma oferta de emprego por não ter transportes públicos adaptados para se deslocar.

Os participantes que mencionaram não ter sentido problemas referentes à falta de acessibilidade que interferisse no seu trabalho, seja a nível do seu local de trabalho ou dos respetivos acessos experienciaram situações menos favoráveis neste domínio. Por exemplo, o entrevistado que é formador teve de dar uma formação fora do palco por não existir uma rampa, enquanto outro afirmou que se “desenrascava” no local de trabalho e que por isso não foram necessárias adaptações.

Vários entrevistados reforçaram que têm autonomia até onde a acessibilidade lhes permite e que os obstáculos enfrentados advêm do exterior e não da sua deficiência. Um dos participantes também fez destaque à urgência da presença das pessoas com deficiência nos espaços públicos para que seja visível que esta minoria existe e precisa de espaços adaptados para circular.

Em suma, a acessibilidade não é igual para todos, tomando por exemplo aqueles que possuem uma cadeira manual e uma cadeira elétrica, conforme indicado por mais do que um entrevistado. Contudo, existem critérios definidos para edifícios, espaços públicos, transportes e serviços (Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, aprimorada pela Portaria n.º 200/2020, de 19 de agosto). Concluiu que este fator interfere tanto na (re)inserção profissional da pessoa com deficiência como na manutenção do seu emprego, quer seja pela acessibilidade no seu local de trabalho ou nos transportes públicos necessários para a deslocação.

Referente à última hipótese colocada, que aborda qual a influência das experiências das pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho nas suas opiniões sobre a legislação que lhes confere direitos, foi possível estabelecer uma relação entre as situações experienciadas em contexto laboral, melhorias sugeridas para o processo de (re)inserção e opiniões sobre a legislação que lhes confere direitos.

A maioria das experiências menos positivas indicadas pelos entrevistados, relacionam-se com a falta de acessibilidade. Estes relatos incluem situações em que não existia casa-de-banho adaptada, material de trabalho adaptado e formas de acesso aos locais e/ou edifícios. As restantes, dizem respeito à parte atitudinal e à falta de sensibilização dos colegas e/ou chefias,

resultando em situações discriminatórias onde o preconceito e o estigma se refletem. Referente às experiências mais positivas, a maioria relaciona-se com o reconhecimento do trabalho realizado, apenas uma indicou uma situação de aprimoramento da acessibilidade.

Ao relacionarmos isto com as opiniões que os entrevistados têm acerca da legislação, é notório a sua influência. Dois entrevistados que relataram problemas de acessibilidade, que não foram solucionados, causando vários transtornos, indicaram que a legislação que visa a acessibilidade não era suficiente e que eram necessários mais apoios nesta área. Outros dois entrevistados que também experienciaram a falta de acessibilidade em contexto de trabalho, mas que, ao contrário, foi solucionada, indicaram que existem apoios suficientes para combater barreiras arquitetónicas. Outro entrevistado que mencionou situações em que, apesar de não ficar impossibilitado de trabalhar não estava em equidade com os outros, indicou que uma das maiores barreiras da legislação não é aquilo que é regulado, mas sim a sua falta de prática. Mencionou também que o sistema de quotas é necessário, à semelhança de outro com uma experiência idêntica em contexto de trabalho. Contudo, este fez uma reflexão interessante sobre a Lei, em que indicou que não deveria existir uma Lei que visasse a obrigatoriedade de contratação de um grupo minoritário, mas que, contudo, acredita ser urgente para que exista uma mudança na sociedade. Deixo a nota de que o entrevistado em questão relatou uma situação, ocorrida em meio académico, que lhe foi questionado se tinha usufruído do número de vagas destinado a pessoas com deficiência para entrar na licenciatura, colocando em causa a sua inteligência e capacidade.

Em suma, podemos concluir que existe uma relação entre as opiniões da legislação proferida pelos entrevistados, destacando o que diz respeito à acessibilidade, apoios do Estado e sistema de quotas, com as situações experienciadas pelos mesmos no mercado de trabalho.

Considerando os resultados obtidos, é possível constatar o caminho que existe a percorrer no que diz respeito à deficiência em Portugal. Apesar de existirem cada vez mais pessoas desta minoria a frequentar e concluir o ensino superior, foi observado que até na educação existem barreiras arquitetónicas e atitudinais. Se existem desafios em fases precedentes à inserção no mercado trabalho, como poderão estar estas pessoas em patamar de equidade? É urgente que existam melhorias nesta área, uma vez que a educação é um fator-chave para combater o desemprego e o risco de pobreza apresentado por este grupo, como também verificámos anteriormente.

O emprego é um direito humano e crucial para qualquer cidadão, para além da parte financeira, é fundamental para o bem-estar físico e psicológico (Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji, & Karon, 2018). No caso das pessoas com deficiência, estar empregado reduz o

isolamento e exclusão social, contudo, estas pessoas ainda se sentem estigmatizadas e menos incluídas (Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013). Ao encontro disto, vai a maioria das sugestões de melhoria indicadas pelos entrevistados, em que a parte atitudinal e sensibilização foi a mais proferida²².

Baseado naquilo que foi apresentado, é plausível afirmar que este estudo pode contribuir com dados relevantes para um maior conhecimento de como é feito o processo de (re)inserção das pessoas com deficiência motora em Portugal. A amostra desta pesquisa é variada, incluindo pessoas desde os 20 aos 52 anos, de diversos distritos e com experiências diferentes e relevantes. Não obstante, o estudo apresenta as suas limitações, estando estas presentes na amostra, uma vez que, a maioria dos indivíduos a integraram tendo por fonte a rede social *Instagram*.

Para futuras pesquisas, de forma a aumentar cada vez os dados acerca da deficiência motora em Portugal, é sugerido a reaplicação do estudo com outra amostra, atendendo à limitação referida anteriormente e com um número maior de participantes. Tendo em conta os resultados do presente estudo, na área da discriminação e acessibilidades, é sugerido também o aprofundamento dessas partes, complementando, por exemplo, com relatos de entidades empregadores e/ou recrutadores. O mesmo estudo poderá ser aplicado com enfoque nouro tipo de deficiência para que exista uma comparação de dados.

Reforço a importância desta temática, uma vez que, cada vez mais assuntos sobre a inclusão, diversidade e equidade são trazidos a discussão. Para esta problemática específica, já foi referido anteriormente a escassez de dados acerca da deficiência, por exemplo, o caso dos Censos, o que nos impossibilita de termos um maior número de informação que poderá servir para a implementação de novas medidas e/ou a verificação das existentes.

É urgente que exista diversidade em todos os locais de trabalho, dado que a contratação de pessoas com deficiência traz vários benefícios para a empresa, a nível de ambiente entre colegas, produtividade, rentabilidade e lucros (Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji, & Karon, 2018).

²² Consultar Anexo D.

BIBLIOGRAFIA

Associação Salvador. (2017). *Manual para pessoas com deficiência motora*. (2ª edição).

Aydos, V. (2021). Construindo o “bom trabalhador”: Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Etnográfica*, 25(2). 289-314. <https://journals.openedition.org/etnografica/9818>

Bitencourt, B., M., Gallon, S., Batista, M., & Piccinini, V. C. (2011). Para além do tempo de emprego: O sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Revista de Ciências da Administração*, 13(31). 30-57. <https://www.redalyc.org/pdf/2735/273522105003.pdf>

Braverman, H. (1977). *Trabalho e capital monopolista: A degradação do trabalho no século XX*. (3ª edição). Editora Guanabara. <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2018/08/Trabalho-e-Força-de-Trabalho.-Harry-Braverman.pdf>

Caires, S., & Almeida, L. S. (2000). Os estágios na formação dos estudantes do ensino superior: Tópicos para um debate aberto. *Revista Portuguesa de Educação*, 13(2). 210-241. <https://www.redalyc.org/pdf/374/37413211.pdf>

Capucha, L. (2010). Inovação e justiça social: Políticas ativas para a inclusão educativa. *Sociologia, problemas e práticas*, 63. 25-50. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/2435>

Chesani, F. H., Mezdari, T., de Lacerda, L. L., Mandy, A., & Natalin, F. (2018). Quality of life perception of people with motor disability: Differences between wheelchair dependet and ambulatory patitents. *Revista Contemporânea*, 3(4). 3328-3345.

Coutinho, C. P. (2021). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e prática*. (2ª edição). Edições Almedina.

Cristina, E. R., & Resende, J. B. (2005). Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. *Revista Científica Eletônica de Administração*, 9. www.revista.inf.br

de Oliveira, A. I., & Cunha, M. C. (2013). Caracterização da diversidade funcional motora e autonomia de sujeito com amiotrofia muscular espinhal tipo III. *ABCS Health Sciences*, 38(1). 52-56. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-681447>

Dores, A. P. (2010). Política, tecnologia e relações humanas no trabalho moderno. Em J. Freire, & P. P. de Almeida, *Trabalho moderno, tecnologia e organizações* (6-31). Edições Afrontamento. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/15875/1/ANTOLOGIA_TrabModernTecnoeOrg_MASTER.pdf

Felix, Y., & Amorim, A. (2017). Trabalho decente e trabalho digno – Normas internacionais que vedem o retrocesso do Direito do Trabalho. *Revista Brasileira de Direito Internacional*, 3(1). 21-35. https://www.researchgate.net/publication/322583594_TRABALHO_DECENTE_E_TRABALHO_DIGNO_-_NORMAS_INTERNACIONAIS_QUE_VEDAM_O_RETROCESSO_DO_DIREITO_DO_TRABALHO

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://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/33764/1/Pessoas%20com%20deficiência%20e%20pol%C3%ADticas%20sociais%20em%20Portugal%20Da%20caridade%20à%20cidadania%20social.pdf>

Fontes, F. (2010). *Pessoas com deficiência em Portugal*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Goffman, E. (1988). *Estigma – Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. (4ª edição). LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora.

Junior, C.A. (2010). Sobre corpos e monstros: Algumas reflexões contemporâneas a partir da filosofia da diferença. *Psicologia em Estudo*, 15(1), 179-187. <https://www.scielo.br/j/pe/a/Dz483yZGBTsB7Lc3rFvXFrJ/?format=pdf>

Lima, M. E. (2020). O que é Racismo? *Psicologia Social do Preconceito e do Racismo*. 77-84. <https://openaccess.blucher.com.br/article-details/06-22016>

Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Moratji, N., & Karon, L. (2018). A systematic Review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupation Rehabilitation*, 28(4). 634-655. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29392591/>

Marques, A. P. (2020). Perspetivar a inserção profissional de graduados no contexto internacional. Em A. P. Marques, & M. G. Alves, *Inserção profissional de graduados em Portugal: (Re)Configurações teóricas e empíricas* (13-30). Húmus. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/74909>

Marx, K. (1975). *O Capital*. Delfos.

Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., & Silveira, C. D. (2010). O trabalho como representação: A visão dos jovens universitários. *Revista de Ciências da Administração*, 12(28). 171-197. <https://www.redalyc.org/pdf/2735/273519991009.pdf>

Organização Internacional do Trabalho. (2006). *Agenda Nacional de Trabalho Decente*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf

Organização Mundial da Saúde. (2004). *Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde*. <https://catalogo.inr.pt/documents/11257/0/CIF+2004>

Pinto, P. (2015). Modelos de abordagem à deficiência: Que implicações para as políticas públicas? *Ciências e Políticas Públicas*, 1(1). 174-200. <https://cpp.iscsp.ulisboa.pt/index.php/capp/article/view/8>

Rodrigues, D. (2016). *Direitos humanos e inclusão*. Profedições.

Rufino, I. (2010). Da história do trabalho ao futuro do trabalho: Que papel da escola? Em J. Freire, & P. P. de Almeida, *Trabalho moderno, tecnologia e organizações* (223-255). Edições Afrontamento. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/15875/1/ANTOLOGIA_TrabModernTecnoeOrg_MASTER.pdf

Sanches, I. (2014). Sobrevoando a deficiência: Do que os portugueses pensam ao que os políticos fazem. *Interações*, 33. 217-235. <https://revistas.rcaap.pt/interaccoes/article/view/6737>

Santos, M. (2016). Inserção profissional dos licenciados em Direito: Da formação académica ao acesso às profissões reguladas. *Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 32(16). 99-123. <https://ojs.letras.up.pt/index.php/Sociologia/issue/view/127>

Sassaki, R. K. (2006). *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. (7ª edição). WVA

Saúde, S. (2010). Empregabilidade e percursos de inserção profissional – O caso dos diplomados pelo Instituto Politécnico de Beja. Em A. P. Marques, & M. G. Alves, *Inserção profissional de graduados em Portugal: (Re)Configurações teóricas e empíricas* (51-71). Húmus. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/74909>

Schewinsky, S. R. (2004). A barbárie do preconceito contra o deficiente – Todos somos vítimas. *ACTA FISIÁTR*, 11(1). 217-235. <https://www.revistas.usp.br/actafisiatrica/article/view/102465>

Silva, L. M. (2006). O estranhamento causado pela deficiência: Preconceito e experiência. *Revista Brasileira de Educação*, 11(33). 424-561. <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/PHRtMWsRczTyhHHfLfQ3Csj/?format=pdf&lang=pt>

Triomphe, A. (1997). L’insertion professionnelle des personnes handicapées. Em M. Vernières, *L’insertion professionnelle – Analyses et Débats* (173-189). Paris: Economia.

Vernières, M. (1997). La notion d’insertion professionnelle. Em M. Vernières, *L’insertion professionnelle – Analyses et Débats* (9-21). Paris: Economia.

Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupation Rehabilitation*, 23(4). https://www.researchgate.net/publication/235522864_Factors_Affecting_the_Acceptance_of_People_with_Disabilities_at_Work_A_Literature_Review

World Health Organization. (2011). *World report on disability*. <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>

WEBGRAFIA

Bernardy, K., & Paz, D. M. s.d. (sem data). *Importância do estágio supervisionado para a formação de professores*. <https://www.unicruz.edu.br/seminario/downloads/anais/ccs/importancia%20do%20estagio%20supervisionado%20para%20a%20formacao%20de%20professores.pdf>

Marques, P., Suleman, F., & Guimarães, R. (outubro, 2021). *Porque é que a que a percentagem de trabalhadores sobre qualificados é tão elevada em Portugal?* <https://obsemprego jovem.com/p/60c8ef9a8cde723398b15987>

Martins, R. (outubro, 2021). *Um quarto dos trabalhadores tem qualificações a mais para o emprego que tem*. <https://www.publico.pt/2021/10/18/economia/noticia/quarto-trabalhadores-qualificacoes-emprego-1981331> <https://www.publico.pt/2021/10/18/economia/noticia/quarto-trabalhadores-qualificacoes-emprego-1981331>

Monterastelli, A. (maio, 2022). *OMS alerta: Há 1 bilhão de pessoas com deficiências e sem equipamentos*. <https://outraspalavras.net/outrasaude/oms-alerta-ha-1-bilhao-de-pessoas-com-deficiencias-e-sem-equipamentos/>

Novais, V. (outubro, 2011). *40% dos jovens adultos têm formação superior e quase um quarto dos trabalhadores tem qualificações a mais*. <https://observador.pt/2021/10/18/40-dos-jovens-adultos-tem-formacao-superior-e-quase-um-quarto-dos-trabalhadores-tem-qualificacoes-a-mais/>

Organização Internacional do Trabalho. s.d. (sem data). *Trabalho digno*. https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm

Organização Internacional do Trabalho. s.d. (sem data). *Trabalho decente*.
<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

Parlamento Europeu. (maio, 2021). *Uma nova estratégia ambiciosa da UE para a deficiência para 2021-2030*.
<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200604STO80506/a-estrategia-ambiciosa-da-ue-para-a-deficiencia-para-2021-2030>

Pulrang, A. (outubro, 2020). *Diversity, equity & inclusion: Words matter, and it's time to explore the meaning of "ableism"*.
<https://www.forbes.com/sites/andrewpulrang/2020/10/25/words-matter-and-its-time-to-explore-the-meaning-of-ableism/?sh=6df7ef1f7162>

World Health Organization. (março, 2023). *Disability*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

LEGISLAÇÃO

Artigo 58.º, CRP

Constituição da República Portuguesa

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Convenção nº 11, OIT

Convenção nº 159, OIT

Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto

Decreto-Lei nº 28/84, de 14 de Agosto

Decreto-Lei nº 291/2009, de 12 de outubro

Lei 46/2006, de 28 de Agosto

Lei nº 4/2019, de 10 de Janeiro

Portaria n.º 200/2020, de 19 de agosto

Resolução do Conselho de Ministros nº 120/2006, de 21 de setembro

INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA

Censos. (2021). *Censos de Portugal em 2021: Resultados por tema e por concelho*.
https://www.pordata.pt/censos/resultados/emdestaque-portugal-361?gclid=Cj0KCQjwjt-oBhDKARIsABVRB0yIyvzIqOin-y6Lvo9hlqvLnYjA6WxRkETxZJxH_99UqM2MHxT-loIaAh24EALw_wcB

Censos. (maio, 2007). *Grau de incapacidade atribuído (N.º) à população residente com deficiência por local de residencia [à data dos Censos 2001] e Escalão dos graus de Deficiência*.
https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=ine_censos_indicador&contexto=ind&indOcorrCod=0000661&selTab=tab10

Comissão Europeia. s.d. (sem data). *Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão*.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=1137>

EDUSTAT. (dezembro, 2022). *Taxa de emprego por nível de escolaridade*.
<https://www.edustat.pt/indicador?id=113&mobile=true>

EUROSTAT. (setembro, 2023). *Disability employment gap by level of activity limitation and sex:* *Source* *EU-SILC*.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_DLM200/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=bfbe46f4-ea5c-41d5-bd47-76e264373ae8

Gabinete de Estratégia e Planeamento. (outubro, 2022). *Análise e notas técnicas: As qualificações no mercado de trabalho em Portugal*.
http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/80545/ant_qualificacoes2021.pdf/3cb16178-1240-47cb-8805-8eae4d939344

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico. (setembro, 2012). OCDE: *Mais jovens a concluir o ensino secundário e superior, mais alunos no ensino profissional*.
<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=ocde-mais-jovens-a-concluir-o-ensino-secundario-e-superior-mais-alunos-no-ensino-profissional>

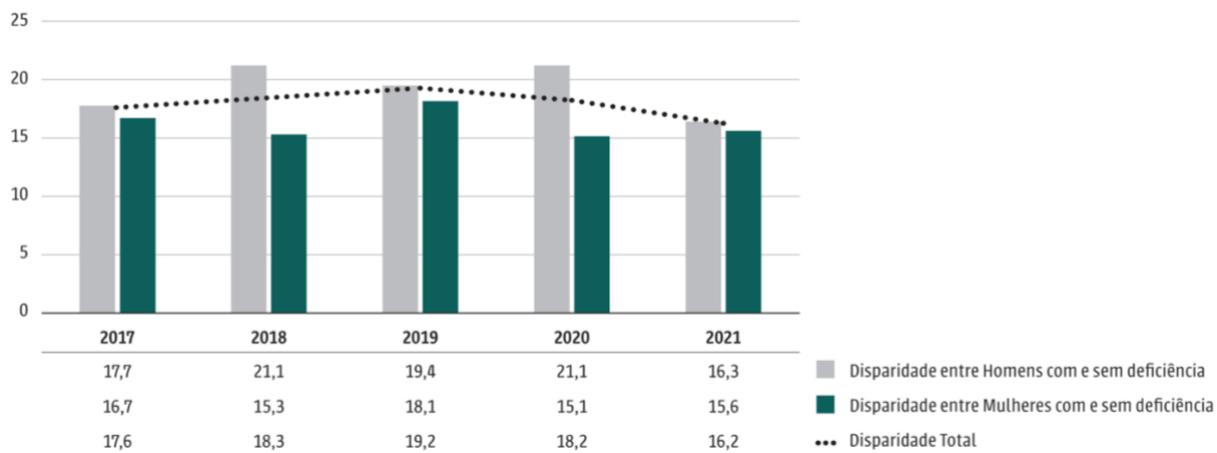
Pinto, P. C., & Neca P. (2020). *Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de direitos humanos*. Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais. <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/483-relatorio-oddh-2020>

Pinto, P. C., Neca P., & Bento S. (2022). *Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de direitos humanos*. Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais. <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/600-relatorio-oddh-2022>

PORDATA. (dezembro, 2022). *População residente com deficiência segundo os Censos: Total e por tipo de deficiência [2001]*. [https://www.pordata.pt/Portugal/População+residente+com+deficiência+segundo+os+Censos+total+e+por+tipo+de+deficiência+\(2001\)-1239](https://www.pordata.pt/Portugal/População+residente+com+deficiência+segundo+os+Censos+total+e+por+tipo+de+deficiência+(2001)-1239)

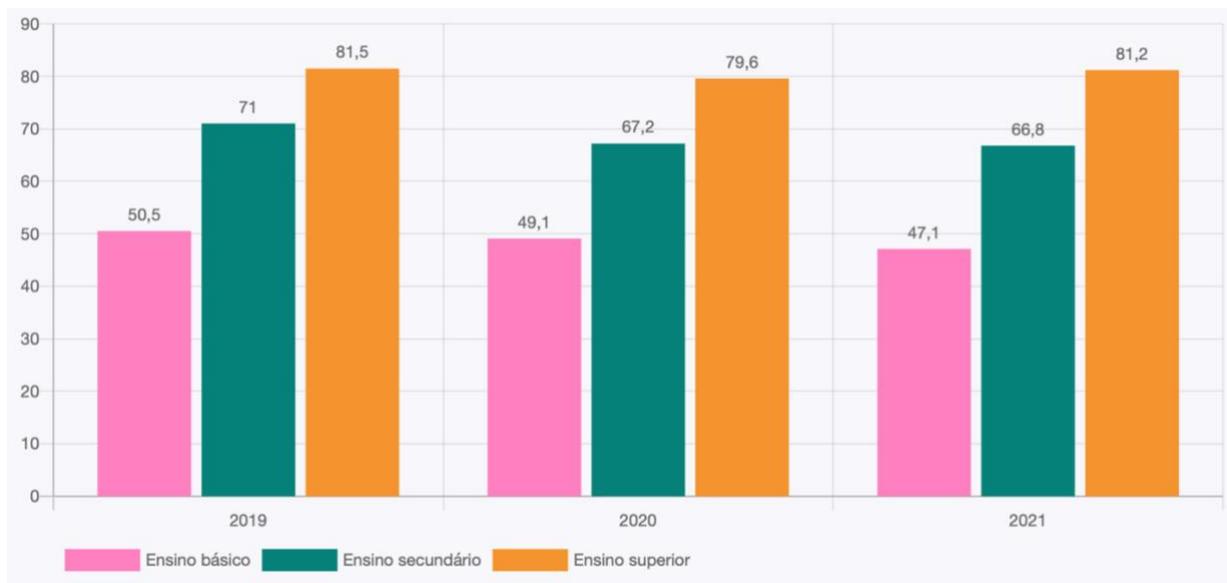
ANEXO A - FIGURAS

Figura 1 - Evolução da taxa de emprego das pessoas dos 15 aos 64 anos com e sem deficiência (%) e da respetiva disparidade (p.p.), em Portugal, 2017-2021.



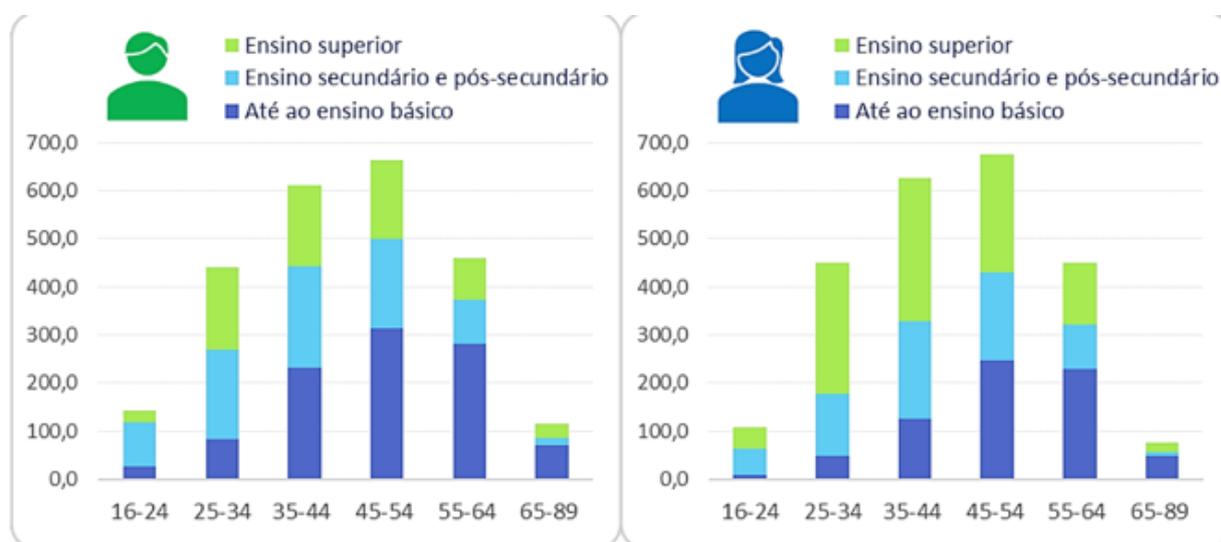
Fonte: Eurostat (2022); Relatório Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. Pinto, Neca & Bento, 2022

Figura 2 – Evolução da taxa de emprego da população entre os 15 e os 74 anos, por nível de escolaridade (%), em Portugal, 2019-2021.



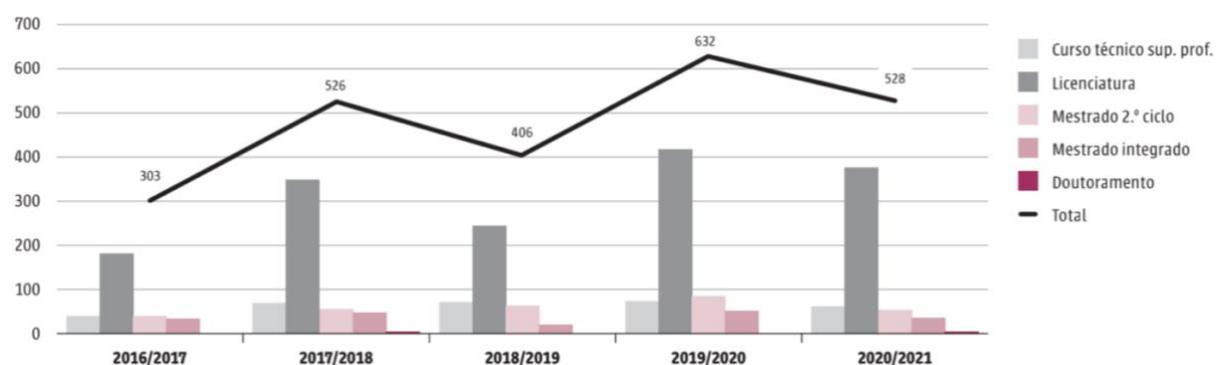
Fonte: Eurostat 2022; EDUSTAT

Figura 3 - População empregada por sexo, grupo etário e nível de escolaridade (N.º), em Portugal, em 2021.



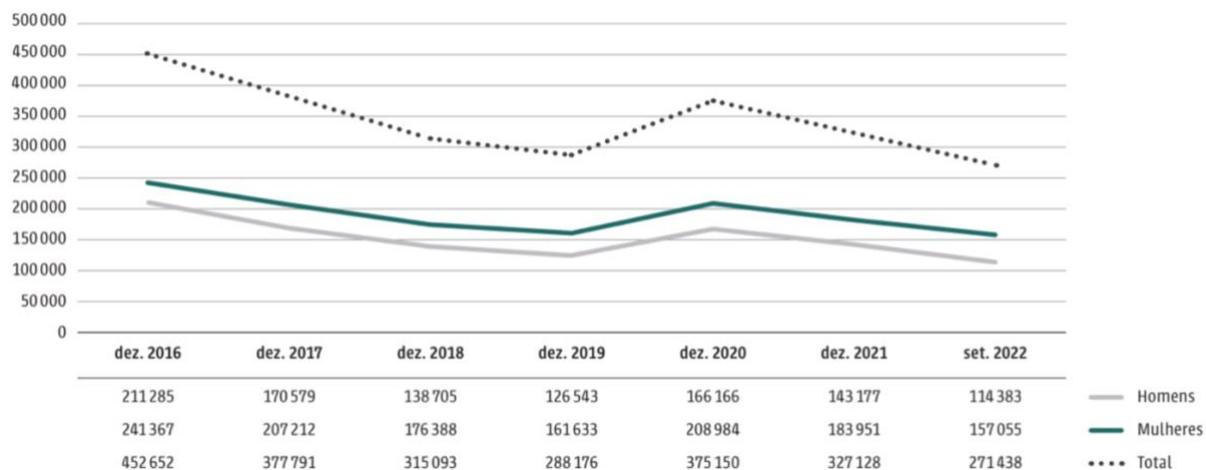
Fonte: INE – Inquérito ao emprego 2021; Gabinete de Estratégia e Planeamento

Figura 4 - Evolução dos diplomados com deficiência e/ou incapacidade, por grau académico (N.º), em Portugal, 2016/2017 – 2020/2021.



Fonte: DGEEC, 2022. Inquérito às Instituições de Ensino Superior e respetivas Unidades Orgânicas [2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022]. Relatório Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. Pinto, Neca & Bento, 2022.

Figura 5 - Evolução do desemprego registado (N.º) de pessoas com deficiência, em Portugal, dezembro de 2016 – setembro de 2022.



Fonte: IEFP (2022). Dados fornecidos a pedido pela Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão – IEFP I.P; Relatório Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. Pinto, Neca & Bento, 2022

ANEXO B - QUADROS

Quadro 1 - População residente com deficiência: total e por tipo de deficiência.

Anos	Tipo de deficiência						
	Total	Auditiva	Visual	Motora	Mental	Paralisia cerebral	Outra deficiência
2001	636.059	84.172	163.569	156.246	70.994	15.009	146.069

Fonte: Recenseamento Geral da População 2001; PORDATA

Quadro 2 - Grau de incapacidade atribuído (N.º) à população residente com deficiência por local de residência e escalão dos graus de deficiência.

Local de residência (à data dos Censos 2001)	Grau de incapacidade atribuído (N.º) à população residente com deficiência por Local de residência (à data dos Censos 2001) e Escalão dos graus de deficiência; Decenal					
	Período de referência dos dados					
	2001					
	Escalão dos graus de deficiência					
	Total	Sem grau de deficiência atribuído	Tem grau de deficiência atribuído inferior a 30%	Tem grau de deficiência atribuído entre 30% e 59%	Tem grau de deficiência atribuído entre 60% e 80%	Tem grau de deficiência atribuído superior a 80%
N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	
Portugal	636 059	341 133	56 103	63 461	101 518	73 844
Continente	613 762	329 542	54 231	60 899	98 132	70 958
Região Autónoma dos Açores	10 314	5 721	720	1 043	1 663	1 167
Região Autónoma da Madeira	11 983	5 870	1 152	1 519	1 723	1 719

Fonte: INE – Recenseamento Geral da População 2001

ANEXO C – GUIÕES DE ENTREVISTA

Guião de Entrevista

Inclusão das Pessoas com Deficiência Motora no Mercado de Trabalho

Pessoa com deficiência motora empregada

O meu nome é Sara Nunes e sou estudante do último ano do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais no ISCTE. No âmbito da minha dissertação, que aborda a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, decidi utilizar a entrevista como técnica de recolha de dados. É garantido o seu anonimato e a confidencialidade das informações prestadas. Peço a sua autorização para gravar a entrevista para posterior análise dos dados. Agradeço a sua disponibilidade e participação, o seu contributo é imprescindível para o presente trabalho.

Identificação do entrevistado	Nome: Sexo: Idade: Onde vive? Habilitações literárias: Área de formação: Grau de incapacidade: Tipo de deficiência: Causa da deficiência: <ul style="list-style-type: none"> • Congénita • Adquirida Em caso de deficiência adquirida, como é que a adquiriu? Com que idade a adquiriu? Usufrui de algum apoio do Estado/pensão social? Tem necessidades específicas?
O mercado de trabalho	P1: Com que idade começou a trabalhar? P2: Qual é o seu emprego atual?

	<p>P3: Caso não seja o seu primeiro emprego, quais foram as suas experiências profissionais anteriores?</p> <p>P4: Que tipo de vínculo contratual tem atualmente?</p> <p>P5: Que tipo(s) de vínculo(s) teve anteriormente?</p> <p>P6: Quando envia currículo(s) menciona que tem deficiência?</p> <p>P7: Como é que o faz?</p> <p>P8: Já deixou de enviar currículo(s) por ter deficiência?</p> <p>P9: Já sentiu alguma preocupação ao comparecer numa entrevista?</p> <p>P10: Como é que o(s) entrevistador(es) reage(m) na entrevista face à sua condição física?</p> <p>P11: O facto de ter deficiência motora já foi ou já sentiu que fosse motivo de exclusão para a posição a que se candidatou?</p> <p>P12: Já presenciou algum tipo de discriminação no seu local/locais de trabalho?</p> <p>P13: O(s) seu(s) local/locais de trabalho é/eram adaptado(s) às suas necessidades?</p> <p>P14: Tem conhecimento da legislação laboral destinada à pessoa com deficiência?</p> <p>P15: Já beneficiou de alguma medida e/ou apoio?</p>
Impacto individual e social	<p>P16: A nível individual, qual é/são o(s) impacto(s) de estar empregado(a)?</p> <p>P17: Para si, qual o impacto a nível social de estar empregado?</p>
Questões finais	<p>P18: Como descreveria o seu percurso até chegar ao momento da sua primeira inserção no mercado de trabalho?</p> <p>P19: Que barreiras/dificuldades sentiu durante esse processo?</p> <p>P20: Teria algumas sugestões de melhoria?</p> <p>P21: Que conselho(s) daria a uma pessoa com deficiência motora que estivesse a tentar ingressar no mercado de trabalho?</p> <p>P22: Qual foi a situação mais positiva que lhe aconteceu em contexto de trabalho?</p> <p>P23: Na sequência da pergunta anterior, qual foi a situação menos positiva?</p>

Guião de Entrevista

Inclusão das Pessoas com Deficiência Motora no Mercado de Trabalho

Pessoa com deficiência motora desempregada, mas que já esteve empregada anteriormente

O meu nome é Sara Nunes e sou estudante do último ano do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais no ISCTE. No âmbito da minha dissertação, que aborda a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, decidi utilizar a entrevista como técnica de recolha de dados. É garantido o seu anonimato e a confidencialidade das informações prestadas. Peço a sua autorização para gravar a entrevista para posterior análise dos dados. Agradeço a sua disponibilidade e participação, o seu contributo é imprescindível para o presente trabalho.

Identificação do entrevistado	Nome: Sexo: Idade: Onde vive? Habilitações literárias: Área de formação: Grau de incapacidade: Tipo de deficiência: Causa da deficiência: <ul style="list-style-type: none">• Congénita• Adquirida Em caso de deficiência adquirida, como é que a adquiriu? Com que idade a adquiriu? Usufriui de algum apoio do Estado/pensão social? Tem necessidades específicas?
--	--

<p>O mercado de trabalho</p>	<p>P1: Com que idade começou a trabalhar?</p> <p>P2: Quantos empregos teve até à data?</p> <p>P3: Que tipo de vínculos contratuais teve?</p> <p>P4: Qual foi o seu último emprego?</p> <p>P5: Há quanto tempo está desempregado(a)?</p> <p>P6: Por que razão ficou desempregado(a)?</p> <p>P7: Tem procurado emprego ativamente?</p> <p>P8: Quando envia currículo(s) menciona que tem deficiência?</p> <p>P9: Como é que o faz?</p> <p>P10: Já deixou de enviar currículo(s) por ter deficiência?</p> <p>P11: Já sentiu alguma preocupação ao comparecer em uma entrevista?</p> <p>P12: Como é que o(s) entrevistador(es) reage(m) na entrevista face à sua condição física?</p> <p>P13: Já foi ou já sentiu que fosse rejeitado(a) no emprego a que se candidatou por ter deficiência motora?</p> <p>P14: Já presenciou algum tipo de discriminação no local/locais onde esteve?</p> <p>P15: Esse(s) local/locais de trabalho era(m) adaptado(s) às suas necessidades?</p> <p>P16: Tem conhecimento da legislação laboral destinada à pessoa com deficiência?</p> <p>P17: Já beneficiou de alguma medida e/ou apoio?</p>
<p>Impacto individual e social</p>	<p>P18: Quando esteve empregado(a), que impacto(s) teve a nível individual?</p> <p>P19: Qual o impacto que teve para si ficar desempregado(a)?</p> <p>P20: Tem receio de não conseguir ingressar novamente no mercado de trabalho?</p> <p>P21: Para si, qual é o impacto a nível social de estar desempregado?</p>
<p>Questões finais</p>	<p>P22: Como descreveria o seu percurso até chegar ao momento da sua primeira inserção no mercado de trabalho?</p> <p>P23: Que barreiras/dificuldades sentiu durante esse processo?</p> <p>P24: Teria algumas sugestões de melhoria?</p> <p>P25: Que conselho(s) daria a uma pessoa com deficiência motora que estivesse a tentar ingressar no mercado de trabalho?</p>

	<p>P26: Qual foi a situação mais positiva que lhe aconteceu em contexto de trabalho?</p> <p>P27: Na sequência da pergunta anterior, qual foi a situação menos positiva?</p>
--	---

Guião de Entrevista

Inclusão das Pessoas com Deficiência Motora no Mercado de Trabalho

Pessoa com deficiência motora que ainda não ingressou no mercado de trabalho

O meu nome é Sara Nunes e sou estudante do último ano do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais no ISCTE. No âmbito da minha dissertação, que aborda a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, decidi utilizar a entrevista como técnica de recolha de dados. É garantido o seu anonimato e a confidencialidade das informações prestadas. Peço a sua autorização para gravar a entrevista para posterior análise dos dados. Agradeço a sua disponibilidade e participação, o seu contributo é imprescindível para o presente trabalho.

Identificação do entrevistado	<p>Nome:</p> <p>Sexo:</p> <p>Idade:</p> <p>Onde vive?</p> <p>Habilitações literárias:</p> <p>Área de formação:</p> <p>Grau de incapacidade:</p> <p>Tipo de deficiência:</p> <p>Causa da deficiência:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congénita • Adquirida <p>Em caso de deficiência adquirida, como é que a adquiriu?</p> <p>Com que idade a adquiriu?</p> <p>Usufreui de algum apoio do Estado/pensão social?</p> <p>Tem necessidades específicas?</p>
--	---

<p>O mercado de trabalho</p>	<p>P1: Já tentou ingressar no mercado de trabalho?</p> <p>P2: Quais são as principais barreiras que sente que podem dificultar a sua entrada no mercado de trabalho?</p> <p>P3: No seguimento da pergunta anterior, quais são os desafios que sente?</p> <p>P4: Procura emprego ativamente?</p> <p>P5: A que funções se tem candidato?</p> <p>P6: Quando envia currículo(s) menciona que tem deficiência?</p> <p>P7: Como é que o faz?</p> <p>P8: Já deixou de enviar currículo(s) por ter deficiência?</p> <p>P9: Já foi a alguma entrevista?</p> <p>P10: Já sentiu alguma preocupação ao comparecer numa entrevista?</p> <p>P11: Como é que o(s) entrevistador(es) reage(m) na entrevista face sua condição física?</p> <p>P12: O facto de ter deficiência motora já foi ou já sentiu que fosse motivo de exclusão a posição a que se candidatou?</p> <p>P13: Tem conhecimento da legislação laboral destinada à pessoa com deficiência?</p> <p>P14: Já beneficiou de alguma medida e/ou apoio?</p>
<p>Impacto individual e social</p>	<p>P15: Tem receio de não conseguir ingressar no mercado de trabalho?</p> <p>P16: Tem receio de sofrer de discriminação?</p> <p>P17: Quais são as suas expectativas para o seu futuro profissional?</p> <p>P18: Que impacto individual sente que poderá ter quando estiver empregado(a)?</p> <p>P19: Que impacto social sente que poderá ter quando estiver empregado(a)?</p>
<p>Questões finais</p>	<p>P20: Como tem sido até agora o processo com vista à sua inserção no mercado de trabalho?</p> <p>P21: Teria algumas sugestões de melhoria?</p> <p>P22: Caso já tenha ido a entrevistas de emprego, qual foi a situação mais positiva que teve?</p> <p>P23: No seguimento da pergunta anterior, qual foi a situação menos positiva?</p>

ANEXO D – GRELHAS DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Pessoas empregadas e desempregadas que já estiveram inseridas no mercado de trabalho anteriormente: Percurso profissional			
Entrevistados	Como começou a trabalhar	Experiências anteriores	Experiência atual
P1	Iniciou o seu percurso profissional em estágios.	"Tive alguns estágios, mas coisas não remuneradas e trabalho mais voluntariado, sempre na perspectiva de conseguir integrar um mercado de trabalho, mas sem conseguir, porque foi muito complicado essa fase inicial." "Na altura, depois comecei a dar explicações, eu e uma colega (...) eu ganhava muito pouco pronto e tive assim ainda uns anos."	"Trabalho na área do desporto. Relacionado com a sensibilização para desporto adaptado para as pessoas com deficiência. Muito contexto mais de escola, mas também tentamos diversificar um bocadinho as áreas e outros contextos e até fazer esta ser sensibilização também interna, que já aconteceu tentarmos de alguma forma desmistificar o que é isto do desporto adaptado e também da pessoa com deficiência (...) Mais esta questão social e de intervenção pronto dentro da secção, não é tanto a parte desportiva, é mais a parte social, digamos assim."
P2	"Eu comecei a trabalhar com 18 anos."	"Trabalhei cerca de dez anos num bar na baixa do Porto. Entretanto, porque estava muito insatisfeita com o meu curso, porque não era aquilo que eu queria, não me imaginava a estudar tantos anos, sentia-me muito limitada. Aqui congelei a matrícula, tive muitos anos só a trabalhar, também a fazer trabalhos como hospedeira, eventos, etc."	"Ou seja, quando comecei em nutrição, comecei a trabalhar ainda durante o curso. Nesta área da deficiência, comecei a dar palestras e tudo mais de uma forma, um bocadinho informal no início, mas depois também comecei a estudar sobre este assunto, uma forma mais formal e hoje em dia, atuo como formadora na área da diversidade e inclusão, especificamente na área da deficiência."
P3	"Com 15 anos tirei um curso profissional para pessoas com deficiência de artes de gráficas. Depois, consegui um estágio numa empresa que na altura trabalhava para a XXX, uma distribuidora de jornais e revista. Trabalhei nesse contexto."	"Fiquei lá (onde fez estágio) como trabalhador, mas mais tarde, tive de sair. Porque foi um acumular de situações que me deixaram muito mal. Uma coisa é tu estares lá como estagiário, outra é estares como colaborador, onde te é exigido outro tipo de responsabilidades. A certo ponto, depois, acabei por não aguentar mais."	"Eu estou integrado num estágio ocupacional há 10 anos. Eu estou na seção de têxteis, faço a reposição de artigos que são postos em carros, que são artigos para podem estar espalhados pela loja, artigos que são devolvidos, e depois também faço há vários anos recuperação de artigos."
P4	Integrou o mercado informar com 23 anos.	-	"Estou a receber da segurança social, faço Oriflame, mas tiro muito pouco. São vendas. (...) Porque é assim, dizem que não é trabalho nenhum, mas isto é trabalho, porque se tu não procurares encomendas, tu não ganhas. Não ganhas lucro nem ganhas prémios."
P5	Começou a trabalhar com 9 anos na área da representação.	-	"Sim. Eu fiz agora um caso recentemente em que era para uma para uma série internacional (...)."
P6	"Assim que terminei o curso fui estagiar, no estágio na ordem."	"Depois do estágio da ordem, aí sim, fui trabalhar para o meu pai. Depois, saí, porque queira experimentar coisas novas e depois surgiu a oportunidade de ir para um	"Eu estava a trabalhar por conta de outrem numa empresa, mas atualmente abri a minha própria empresa e estou a trabalhar por contra própria, onde passo as faturas da parte

		empresa público-privada, e tive quase um ano lá, era um estágio do IEFP remunerado."	de engenharia e da parte da maquilhagem. Mas, 90% da minha faturação é de engenharia civil."
P8	"Exatamente eu integrei naquele ateliê para fazer o estágio profissional de ingresso da ordem, e depois fiquei lá algum tempo e agora acabei por me vir embora."	"Eu estive no ateliê até o ano passado, até ao verão do ano passado (...). No início, foi simplesmente a recibos e depois era para ficar para contrato, mas eu não quis, saí."	"Eu estou a trabalhar por conta própria."
P9	"Eu acabei o curso em 99, comecei a trabalhar com 29 anos. Eu acabei o curso em Dezembro e comecei logo a trabalhar em Fevereiro."	"Por uma questão de perfil pessoal eu não gosto de trabalhar num sítio mais de 5 anos, gosto de estar sempre a absorver coisas novas e áreas novas. (...) Entrei na área da logística e depois passei para a área da qualidade na mesma empresa, e depois passei para área financeira também na mesma empresa, estive lá durante 3 anos. Depois passei para o sector público, fui para a área financeira, depois para a área de fundos comunitários, depois saí dessa localidade e fui para a área social, a trabalhar com a área da deficiência"	"(...) Agora estou na área de habitação, social mais virada para o território."
P10	"Bem. Eu comecei a trabalhar muito novo. Comecei a trabalhar com 12 anos. Neste caso, havia uma churrasqueira ao pé da minha casa. E a senhora já era velhota para fazer as limpezas mais chatas ou para entregar os frangos. (...) Antes do meu acidente, trabalhava com madeira, cortava madeira lá com um senhor da minha aldeia."	"Foi quando entrei para a faculdade, que comecei a trabalhar mais aqui, nas coisas de revisões, de teses e esse tipo de coisas, dar explicações, fazer esse tipo de coisas assim mais, ou seja, que eram menos do foro físico e mais do foro do foro mental. Até que rebentou a pandemia basicamente e ficamos todos em casa. Fui despedido dos sítios onde estava a dar as aulas particulares e as explicações, que não tinha contrato (...)." "Então olha, fiquei sem emprego. Surgiu esta oportunidade da Business School de Coimbra que fez uma parceria com o IEFP."	"Olha, portanto, acabei o curso (do IEFP) com dezoito. Fiz o estágio e acabei o estágio com vinte. Fiquei no sítio onde fiz o estágio. A empresa era pequenina, não tinha muita capacidade para nos para nos deixar mais confortáveis e começou uma busca por emprego e encontrei a empresa atual."

Conhecimento acerca da legislação	
Entrevistados	Conhecimento de legislação
P1	"Acredito que em algumas situações existem grandes mudanças estruturais e arquitetónicas que tenham de ser feitas, mas inclusive, existe apoios para isso, portanto, não será por falta de incentivos."
P2	"Uma das maiores barreiras e as boas práticas passam por primeiro cumprir a lei e, portanto, cumprir a legislação que existe, que muitas vezes não é posta em prática e depois, mais do cumprir a lei, é de querer ir além de cumprir a lei, ou seja, a querer nos nossos ambientes, tornar ambientes verdadeiramente inclusivos para todos, isto vai desaguar ou a a outra das grandes barreiras que eu, para mim é maior ainda." "A questão das quotas é uma coisa, é uma coisa necessária."
P3	"Porque, infelizmente, as políticas de inclusão ainda não estão adequadas. Na altura, eu tinha sido reformado à medida que eu tinha usufruído era mesmo a pensão. Mas depois quando saiu a prestação social para a inclusão, eu também concorri a ela e fui aceite."
P4	"Sim."
P5	"Sim."
P6	"E como estava a fazer estágio IEFP, o IEFP comparticipa as obras, eu enviei o email a dizer isso, (...)." "É importante haver aquelas percentagens para as pessoas com deficiência entrarem em concursos públicos e isso tudo, porque acaba por trazer essa diversidade aos locais."
P7	"A questão das cotas e das vagas, acaba por dar um destaque, e muitas vezes, esse destaque não é compreendido."
P8	"Neste sentido andei cinco anos numa universidade e em cinco anos nós nunca falamos de acessibilidades. Falamos uma vez foi nos dito por um engenheiro, numa cadeia de engenharia que nos disse atenção que vocês vão ter que cumprir um plano de acessibilidades." "E obviamente que depois nós chegamos à parte do mercado de trabalho. Ah, e há aqui uma forma como nós conseguimos aplicar esta lei, porque acaba por fazer com que tenhamos uma acessibilidade que se destaca do edifício. Uma acessibilidade que não está integrada. Uma acessibilidade que não é estética nem é bonita. Nota-se, que é uma solução posterior, não é? Não está integrada no edifício, porque realmente foi assim. Aquilo é uma consequência do nosso pensamento e do nosso ato, de projetar depois." "Neste momento, em Portugal temos esta lei das cotas, que acabou de ser publicada. Se eu acho que nós idealmente devíamos ir por aí? Sinceramente, não acho. Eu não acho que deveria haver uma lei que nos obrigasse a contratarmos pessoas com deficiência. No entanto, se eu acho que neste momento é uma medida necessária para fazer com que alguma coisa avance? Se calhar é. (...) Se calhar as leis acontecem por isto mesmo, idealmente é amanhã esta lei não fazer sentido, porque qualquer pessoa, qualquer empregador, vai lhe ser indiferente contratar uma pessoa com deficiência ou não."
P9	"Conheço."
P10	"A prova de que isto não aconteceu foi há uns dias ou há algumas semanas o Estado português ter de ter previsto obrigatoriamente em lei que as empresas tivessem que contratar uma cota x de deficientes físicos, que já estava prevista, mas não era obrigatório." "As empresas e os sítios já são obrigados. Acho que desde há cinco ou há dez anos a pôr o mínimo de entraves possíveis, ou seja, ter uma elevação não superior, acho que é 16%. Acho que acima disso é impossível para nós andarmos sozinhos."

Deficiência no currículo	
Entrevistados	Colocar deficiência no currículo
P2	<p>"Há muitos debates, eu acho que nós colocamos a informação no sítio nela e não deveria de estar. O verdadeiro problema, para mim, é como o recrutador recebe aquele currículo, estando lá escrito que aquela pessoa é uma pessoa com deficiência. Nunca ia ser um problema tu autodeclarar-te como uma pessoa com deficiência, mas a verdade é que é. E há muitas pessoas que escondem a sua deficiência porque sabem que vão ser discriminadas e postos de parte. Eu acredito que a maior parte das pessoas veem isso como um problema, por causa da discriminação e não por causa de dizeres ou não que tem uma deficiência."</p> <p>"É uma questão que tem de ser trabalhada, a questão de haver aqui um incentivo a se autodeclarem como pessoas com deficiência. Mas, para isso acontecer, na sociedade tem de receber aquela autodeclaração de uma forma incluir. (...)”</p> <p>"Se colocarmos que somos de pessoas com deficiência no nosso currículo, corremos um grande risco de nem sequer ser considerado."</p>
P4	"Eu meto simplesmente que tenho uma deficiência motora, designada por paralisia cerebral. Meto nas informações. Quem gostar gosta, quem não gostar paciência. Somos todos iguais."
P5	"Eu normalmente contextualizo sempre. Digo, olha, uma das coisas que eu não consigo fazer é correr, não dá, porque não fisicamente não dá. A minha prótese não me permite correr. Eu digo logo isso, mas tudo o resto, acho que é uma questão de se ver. Já tive de fazer cenas complicadas fisicamente e vai-se adaptando, até conseguir. Até haver um acordo das duas partes."
P6	"Coloquei, coloco sempre. Coloco lá nas informações adicionais que o lugar tem de acessível, que se tiverem qualquer questão para me contactarem, essas coisas porque considero importante porque se não a pessoa acaba por não saber quem tu és. É uma característica minha, como eu saber inglês ou não saber. Obviamente que são físicas, provavelmente que se tu andas não vais colocar que andas, mas acho que no meu caso, com uma cadeira, que é uma coisa volumosa, uma característica que implica não haver escadas, não haver degraus, ter de haver uma casa de banho adaptada... Eu considero importante colocar isso no currículo."
P7	"Eu acho que não deveria de ter a obrigação de explicar, é quase como dar um motivo à pessoa para te aceitar ou para te recusar. Mas eu acho que é essencial no que toca a condições de trabalho. Eu não posso chegar lá e ah eu não sabia, não me preparei para. Contra o que o meu ego me diz, diria que sim."
P8	<p>"Não coloco nada disso, porque se eu não coloco mais nenhuma descrição física para mim, não faz sentido estar a colocar isso. O meu currículo é bastante completo. Também tenho as minhas as minhas redes sociais. Se a pessoa realmente quiser, a pessoa vai descobrir que eu tenho uma."</p> <p>"Mas depois, obviamente que caso eles não soubessem ou não tivessem reparado ou o que quer que seja, eu fiz questão de perguntar. É preciso perguntar, o ateliê é acessível, eu tenho uma deficiência motora. Estou nestas condições. Ah, isto em nada interfere na minha prática profissional."</p>
P9	"Não. Eu não tenho que nomear que tenho uma deficiência. Eu tenho que ser contratada pela capacidade e não pela cadeira de rodas, eu acho isso uma parvoíce."
P10	"Sim, temos de comunicar às entidades de que estão a ou de que podem estar em vias de empregar uma pessoa com deficiência física."

Pessoas empregadas e desempregadas que já estiveram inseridas no mercado de trabalho anteriormente: Discriminação sentida no processo de candidatura a uma posição e no local de trabalho		
Entrevistados	Discriminação no processo de candidatura a uma posição	Discriminação no local de trabalho
P1	<p>“Entretanto terminei a licenciatura. Curiosamente, foi quando ingressei também no desporto e tive algumas pessoas até a dizer - olha tu és ótima para aquela função - e depois chegava à altura e nunca me conseguiam integrar e nunca me diziam abertamente o que era, colocavam muitos entraves.”</p> <p>"Já senti que não fiquei colocada numa posição por ter mobilidade reduzida".</p>	<p>"Tive um dia à experiência (...) O dia chegou ao final, dissera que o chefe dos recursos humanamente queria falar comigo. Disse - olha, afinal, percebemos que nós não temos condições para te receber porque, de facto, nós não temos a acessibilidade que achávamos que tínhamos, se existir alguma vaga que achamos que estou encaixas nós entramos em contacto - e eu disse não. Hoje vim porque vocês disseram que eu ia assinar contrato. Não me digam que em todo o universo não há nenhum espaço em que eu de facto possa enquadrar.”</p>
P2	-	<p>"Felizmente e, mas aqui eu gosto sempre de reforçar que efetivamente entendo o meu privilégio e até a minha sorte até hoje. Nesse sentido do trabalho, nunca senti."</p> <p>"Por exemplo, há situações mais incômodas de me chamarem, por exemplo, mais na área da deficiência, de nos chamarem para uma palestra, para um evento, e depois estamos ali a ultimar pormenores, e de repente a pessoa parece que se lembra – Mas calma, mas então precisamos de uma rampa para palco? (...)"</p> <p>"Portanto, há essas pequenas situações, meias constrangedoras, digamos assim, até para pessoa que se fica a sentir um bocado mal, mas na área da nutrição e tudo não, nunca senti discriminação."</p> <p>"Mesmo com as pessoas que chegam ao consultório, (...) que não sabem a partida que vai sair lá uma nutricionista com uma cadeira. Não vou dizer que uma vez ou outra, não abro a porta, chamo pessoa e eu, ou seja, tu notas daquele olhar (...) acho mesmo que as pessoas, é como se saísse dali elefante ou uma girafa, a pessoa não está à espera daquilo. Um olhar de quem tem de olhar para cima e passar a olhar para baixo. Até acho piada, porque a pessoa pergunta – ah é a doutora? - e lá dentro não é uma questão e nunca foi, mas é minha realidade."</p>
P3	"Não, isso de discriminação não."	"Não."
P4	"Na altura, os recursos humanos do disseram, literalmente, com essas palavras que eu te vou dizer - Você é inválida, não dá para o cargo -. E qual era o cargo? Era simplesmente passar da minha cadeira de rodas para a cadeira deles, na caixa, e estar lá a passar as coisas na caixa. E eu mexo bem as mãos."	-
P5	"O facto de eu ir a um casting e estar lado a lado com uma pessoa que tem as duas pernas? Não, não, não, não, não podem. Eu não posso ser julgado da mesma maneira."	"Não. Mas, profissionalmente? Não sei. É complicado, porque é um tema bastante sensível e acho que se alguém fizesse algo contra mim nesse sentido, essa pessoa teria consequências claramente e então isso nunca aconteceu."

P6	"Não. Quando tive que fazer o estágio do IIEFP, tive que mandar muitas candidaturas, houve muita gente que não me respondeu, mas também houve muita gente que respondeu e disse – olhe infelizmente nós temos instalações perfeitas para si, pedimos desculpa – foram sempre gentis, nunca foram invasivos ou mal-educados."	"Não."
P8	"No mercado de trabalho em si não estou a ver assim nenhuma situação. Imaginemos algumas empresas a qual eu possa ter mandado o currículo, se tenham apercebido que eu era uma pessoa com deficiência e não me contrataram por causa disso, eu nunca soube, mas que tenho quase a certeza que existe este nicho de pessoas também. Mas também está tudo bem, se eles não me contrataram, são pessoas com preconceitos. Se calhar não é o nosso sítio ideal para eu trabalhar, a realidade é esta. "	"Não." "Depois mais facilmente, nos pode acontecer também a nível de clientes. Quando nós procuramos um profissional, nunca idealizamos que esse profissional seja uma pessoa com deficiência. Até que ponto é que ele vai ser profissional? Não é? Se calhar a forma como eu vou investir o meu dinheiro? E, no nosso caso, nós estamos a falar muitas das vezes, de um valor considerável. (...) Estamos a falar de fazer um projeto de uma coisa muito séria e muito burocrática. E muitas das vezes pode também isso afetar a forma como o cliente pode querer ou não trabalhar comigo. Também acredito que sim, não sei, é assim diretamente que tenham dito não por causa disto, não, não penso que nunca me aconteceu assim."
P9	"Não." "Eu nunca quis ter um papel de chefia ou de direção, nunca quis, dispenso. Quero ter a minha função e quero ter a minha vida pessoal, nunca quis ter uma posição de destaque."	"(...) Quando eu me senti menos integrada foi na área social. As pessoas das áreas financeiras, dos números, são pessoas com uma maior abertura para o outro do que propriamente a área social, foi uma decepção. Claro que há colegas que são profissionais e trata-me de igual para igual, mas num todo, senti-me... não discriminada, mas que tinha de provar que era tão capaz como o outro. Na área social, e na área da deficiência. Fui menos integrada, menos ouvida." "Para que eu ache que exista uma discriminação direta, é preciso que a situação seja muito grave. (...) Fizemos a mudança para um local que estava acessível, entretanto, o elevador avariou e fiquei em casa. Trabalhar em casa ou trabalhar lá para eles era igual e, para mim, não era igual. Aí senti-me discriminada pela entidade. "
P10	"Enfim, a recrutadora, que estava que estava a tratar desse processo, uma pessoa completamente fora da graça de Deus, diria - Olha, a gente gostou do seu currículo, gostamos da entrevista, mas dadas as suas condições físicas, não vamos poder aceitá-lo – mas ela disse - Não podemos tomar esta decisão baseada nos problemas físicos que não conseguimos resolver - foi algo assim parecido."	"Começaram-se a rir, a dizer sim porque tu tens uma cadeira nova, todos temos que ter uma cadeira nova. Não, não desculpa, mas não. Mas não porquê? Porque na mesma medida em que tu tens o teu posto e tens as tuas coisas e podes fazer o que te apetecer a partir daqui eu não, eu não consigo, não tenho a mesma liberdade física que tu. Não tenha mesmo uma liberdade para hoje dizer a esta gente eu despeço-me e amanhã começar a trabalhar nas obras, por exemplo, ou num café, ou numa coisa que só para me safar durante o mês. Não dá entendes, não dá." "Para mim às vezes acontece ou simplesmente como às vezes consigo estar uma hora a conversar sem uma única palavra errada. Mas a minha própria chefia revirar os olhos e cortar minha palavra assim. Pronto, eu estava, a gente já sabe o que é que vais dizer? Ou

		seja, isto é assédio, isto é discriminação. E isto é crime, não pode acontecer, não pode desculpa.”
--	--	---

Acessibilidade no geral e no local de trabalho		
Entrevistados	Local de trabalho adaptado	Acessibilidade no geral
P1	<p>“Eles tinham de conhecer o dedo para abrir a porta, as portas eram extremamente pesadas, a biometria estava muito alto, eu tinha que subir a cadeira, por o dedo para chegar à porta, para abrir, já tinha passado o tempo. (...) Portas extremamente pesadas, que até para mim, fisicamente, iria ser muito cansativo.”</p> <p>“Olha na realidade, a maior adaptação que se fez foi na mesa, porque a mesa era muito baixa. Quando entrava com a cadeira, os meus joelhos não entravam debaixo da mesa, teve que se adaptar. Aliás, na altura adaptou-se a mesa, agora estão todas as mesas iguais, inclusive dar para toda a gente.”</p> <p>“Outra situação que aconteceu era a porta do nosso escritório, uma porta de vidro que abria em baixo de tudo. Ou seja, as pessoas tinham de se baixar para conseguir abrir. Eu não conseguia. Eles mudaram o sítio da fechadura e puseram num sítio normal da porta, por baixo da maçaneta, e aí já ficou acessível a toda a gente, inclusive para pessoas que tinham mais idade. Uma pequena adaptação que foi benéfica para todas as pessoas. Agora consigo facilmente abrir a porta sem qualquer problema.”</p>	<p>“Ter alguma autonomia até onde a acessibilidade me permite. Porque esta cadeira basta ter um degrau que pronto, já fico à porta, já não consigo entrar porque a cadeira pesa 150 kg (...) Uma cadeira elétrica é muito bom, se houver acessibilidade, caso contrário, é um grande impeditivo.”</p>
P2	<p>“Clínicas são sítios adaptados. Quando me convidaram também para ir para lá dar consultas, a dona da clínica, já me convidaram a contar com isso. Não tive esse problema.”</p>	<p>"A minha vida é perfeitamente feliz e realizada na minha cadeira de rodas. Os problemas acontecem por coisas externas ao que me aconteceu e não pelo que me aconteceu. E isso efetivamente é que pode, eu acredito que isso é que muitas vezes em muitas pessoas com deficiência causa revolta e a tristeza, não pela sua condição intrínseca, mas pelas condições à sua volta, digamos assim.”</p>
P3	<p>“Sim.”</p>	
P4		<p>"E ainda há pouco tempo fui fazer uma presença no Centro de Emprego a uma escola profissional, onde as rampas são assim (gesto de super inclinado). Tu não consegues, eu sozinha não conseguia subir."</p>
P5	<p>“Sim.”</p>	

P6	<p>"Mas as condições do local de trabalho não eram muito boas, a nível de casa de banho, não existia para pessoas com deficiência, eu tinha que ir à casa de banho ao edifício ao lado que era uma creche de miúdos. Depois, a impressora que precisava bastante, era no primeiro andar, só com escadas e eu não conseguia aceder."</p> <p>"Pronto, eu tinha de ir à casa de banho noutra de edifício. Nos primeiros meses, estás entusiasmada com o teu novo trabalho e vais, mas às tantas quando começam a ignorar o facto de terem de ter aquilo, de terem que ter pelo menos uma casa de banho para pessoas com deficiência, é complicado, e foi difícil de gerir."</p> <p>"Sim, sim. Onde fiz o estágio da ordem era completamente adaptado e o escritório do meu pai também."</p>	<p>"Há muitas pessoas com deficiência a trabalhar, mas em teletrabalho, porque os espaços não estão adaptados. Mas é triste porque nós precisamos do chefe, da ajuda de alguém, e não temos."</p>
P7	-	<p>"Está aqui a minha assistente comigo e é com ela que vou para a faculdade. Ou seja, só com este serviço é que é possível que eu continue os estudos."</p> <p>"É muito complicado, porque depois não tinha como ir para aulas, porque não havia elevador. O elevador ficou avariado até ao segundo semestre. Portanto, eu só consegui frequentar duas cadeiras, porque uma aula era no R/C e a outra era com o diretor de curso, o qual eu estava a fazer uma certa pressão, porque eu sou uma aluna como os outros, estou a pagar propinas também."</p>
P8	<p>"Eu tinha que ir para o atelier todos os dias. Não posso dizer que era um sítio adaptado, não era, mas tinha as condições básicas para eu conseguir trabalhar por acaso. Eu tinha estacionamentos acessíveis por perto, depois como a minha cadeira também é estreita, estamos a falar de uma cadeira manual, eu também não necessito de muitas adaptações, usei a arte do desenrasque. Ir à casa de banho era uma coisa que se fazia, não fechava a porta de dentro, mas fechava a porta de fora e estas coisas todas. Não houve assim grandes necessidades de adaptações."</p> <p>"E ficaram ali um bocadito sem saber, porque, obviamente, o ateliê não cumpre as características da acessibilidade, do decreto de lei. No entanto, era questão de ver e ficou combinada depois, na entrevista seguinte verificar se o seu espaço teria se estaria adaptado para mim. Quando me dirigia ao local vi se havia necessidades ou não e no nosso caso não foi necessário."</p>	<p>"Se eu estiver num espaço acessível, vá em média, nunca necessito de nada. Tenho a minha independência para as coisas básicas, para a higiene, para tudo no geral. Ah, no meio que é acessível claro, se depois estivermos a falar em circular no espaço público, já estamos a falar de outra coisa."</p>
P9	<p>"Sim, nunca tive grandes problemas. Isto também é outra nota que quero deixar, no meu entender não há lugares 100% acessíveis. Eu ando numa cadeira de rodas elétrica, estou numa posição mais alta e, um exemplo, um lavatório que está acessível a uma cadeira manual não está acessível a uma cadeira elétrica. O que pode estar acessível para uma pessoa, pode não</p>	<p>"Dizer que se vai a Lisboa não acessível, nada acessível, não é verdade. Há lugares que não são acessíveis, claro que há, mas se não houver uma porção participativa da</p>

	estar para outra. Por isso é que existe uma legislação e técnicos especializados. É preciso ter atenção para quem estamos a falar e do que estamos a falar.”	nossa parte, nunca vão ser acessíveis (...) Há muito foco na deficiência e pouco foco na pessoa.”
P10	<p>“Não.”</p> <p>"Porque nunca ninguém me ligou a perguntar se eu precisava de alguma coisa. Tive eu que pedir que me mandassem um teclado. Tive eu que pedir porque a entidade não teve esse cuidado. (...) Ok, mas espera o teu posto está adaptado a ti? Tu tens condições para estares a trabalhar, seja em casa, seja na empresa? E em casa, tens uma tens uma secretária que levanta e baixa? Tens uma cadeira confortável? Tens um assento para os pés, tens um teclado para que as tuas mãos não fiquem com quebras e com espasmos? E no sítio onde estás a trabalhar, o nosso cliente, ou até o nosso próprio sítio tem, tem cadeiras adaptadas, tem sítios, têm elevadores?"</p> <p>"Onde eu me sentava, a cadeira tinha dez anos. Quando eu fui pedir – desculpe lá, mas arranje-me uma cadeira nova, porque senão ou outra não precisa ser nova, mas pode ser outra, porque senão eu vou ter de me pôr a pé de vinte em vinte minutos, com espasmos? - Porque não, não me aguento dos espasmos. Começaram-se a rir (...)."</p>	<p>"O óbvio não é de que este país não é feito para deficientes físicos, claramente em nada, muito menos no acesso. Aliás, se temos repartições públicas que nem o elevador tem ou que nem um sistema escola que tem, o que se dirá sobre empresas privadas, não é pronto."</p> <p>"A pessoa já pode entrar e ver o museu, mas e o resto? Porque os elevadores não são assim tão grandes de uma cadeira de rodas? Dependendo da pessoa e dependendo do tipo de cadeira de rodas, porque algumas têm as rodas inclinadas, umas tem as rodas, mas, enfim, há vários tipos de cadeira de rodas, mas uma elétrica de certeza que não cabe de certeza que não cabe. Portanto, quer dizer que uma pessoa dizia que esteja numa cadeira elétrica, que tenha todo e mais algum potencial para fazer parte de uma empresa, é difícil e que queira sair de casa."</p>

Impacto(s) de estar empregado(a)	
Entrevistados	Impacto(s) de estar empregado(a)
P1	<p>“Acho que é muito na concretização profissional. Integrar um mercado de trabalho não como passar umas por algo que eu tinha investido. Não é do meu tempo investir na minha formação, sempre um que as sentir integrada nas várias áreas sempre fez parte nos objetivos integrar um mercado de trabalho para mim, independentemente de existir apoios ou penso o que é que seja. Eu quero ter o rendimento do meu trabalho, do fruto do meu trabalho, não é? E quero que isso possa alguma forma melhorar a minha condição de vida e portanto, não no sentido de nos ocuparmos, mas no sentido de concretização(...)"</p> <p>“Mas no dia a dia de me sentir realizada, no sentido útil, de me sentir ativa (...)"</p>
P2	<p>“Em primeiro lugar, porque o emprego é grande fonte de rendimento. Infelizmente, cada vez menos, porque há pessoas empregadas e que estão no limiar da pobreza. Mas à partida, ainda é a educação e emprego que retira as pessoas da pobreza e ainda por cima pessoas de grupos mais vulneráveis. E as pessoas com deficiência estão 32% no limiar da pobreza. Portanto, o emprego dignifica. O trabalho dignifica o homem, não é. Portanto, as pessoas com deficiência não são exceção."</p>

	<p>"Porque muitas pessoas com deficiência, porque não conseguem emprego. Isto ou conseguem emprego, mas muitas vezes não têm condição de sequer chegar ao seu emprego, devido aos transportes. Isso e tudo mais, portanto, acabam por desistir do emprego, viver, muitas vezes, à custa de prestações sociais, de benefícios sociais. E quando nós empregamos uma pessoa, nós também retiramos esse peso, digamos assim, ou retiramos tanto esse peso ao Estado."</p> <p>"Depois, porque vamos garantir também a autonomia, a independência da própria pessoa com deficiência. Poder ter uma casa para morar, ter a sua independência, ser dona da nossa independência financeira, se sejamos nós com ou sem deficiência, também nos garante, ou deveria garantir a nossa autonomia e a nossa independência enquanto seres humanos."</p> <p>"Existem inúmeros artigos do que ambientes de trabalho que sejam diversos, que abarca em diferentes pessoas. São eles também mais produtivos, mais rentáveis, mais criativos. E os próprios colaboradores tem uma segurança psicológica muito maior, são mais resilientes no seu próprio trabalho quando se abarca a diversidade e a com a diversidade."</p> <p>"A pessoa com deficiência estar integrada no mercado de trabalho faz com que os seus colegas contactem com uma diversidade. E isso faz com que nós, fora do trabalho, também sejamos mais naturalizados na sociedade e possamos estar sim em sociedade."</p>
P3	<p>"Eu estou num estágio ocupacional, não é um emprego. Mas, estou feliz por poder ser útil, por poder trabalhar as minhas competências e por estar integrado no trabalho que também eu sinto, que de alguma forma, posso ir alterando certas mentalidades."</p> <p>"Aumentou o meu sentimento de inclusão. Mas, também me ajudam a ter consciência que aquilo é um estágio, para não levar aquilo com tanta exigência. Porque durante algum tempo, eu metia uma exigência nas minhas costas que era escusada. E, agora aqui, eu e a própria equipa já está mais conscientizada de que aquilo é um estágio."</p>
P4	"Sentia-me útil, basicamente."
P5	"Representatividade."
P6	"Bem, a importância é mesmo a diversidade, na minha opinião. Acho que, quanto maior diversidade houver no mercado de trabalho, melhor. No meu caso, por exemplo, o meu pai também emprega um rapaz surdo, que é arquiteto. E eu acho que é muito importante, temos de saber trabalhar em grupo com cada indivíduo. (...) Tu vês ali no escritório do meu pai, os colegas que estão lá já aprenderam a lidar com uma pessoa de cadeira de rodas, que às vezes precisa de ajuda para chegar a um armário, tirar algo mais pesado, ou outras coisas."
P7	<p>"As pessoas não percebem porque o que implica socialmente para as pessoas com deficiência e, neste sentido, eu acho que não existem mais pessoas a trabalhar e a estarem ativas socialmente muito também por questões psicológicas, fatores socioeconómicos, família."</p> <p>"Agora é assim, se as pessoas não progredirem na sua vida, social, laboral, se calhar continuam no seio da família, e esse dinheiro que vem é um extra. Até que ponto é um extra para elas e não um extra para a casa? Elas estão sustentadas. Esse PSI também tinha de ser fiscalizado para onde vai, se vai para a pessoa, para a família... essas coisas acontecem e ninguém fala sobre elas."</p> <p>"Independência."</p>
P8	"É fundamental, na realidade, de qualquer pessoa estar empregada. Ou seja, ela com deficiência ou não, qualquer pessoa tem de pagar contas. Qualquer pessoa tem os seus deveres, quaisquer pessoas querem também aproveitar a vida. Por isso, tanto pela realização pessoal de alcance profissional, sem idealizar esta parte monetária, que nós todos nós queremos fazer sucesso na carreira, temos uma ambição profissional, sermos realizados profissionalmente, como mesmo não tendo estes desejos, todos por uma parte monetária que nós temos de conseguir pagar as nossas contas, ter a nossa independência financeira, de querermos viajar, e muitas vezes simplesmente só pagar as contas para poder comer."

P9	<p>“Eu acho que quem não tem poder económico, não consegue ir a lado nenhum. E quem achar que pode viver de subsídios, também não vai a lado nenhum. Independente de eu gostar mais da minha função ou menos, o meu ordenado é bastante importante ao final do mês, porque é com ele que consigo ter a vida que idealizei, pagar as minhas contas, fazer as minhas viagens, o que me permitir fazer com o meu ordenado. Acho que estar empregada é o básico, é um princípio.”</p> <p>“A pessoa em qualquer sítio que esteja, tem que estar socialmente integrada. No emprego, que é onde passa a maior parte do dia, aí é super importante. A pessoa tem que estar de uma maneira natural e, no meu ponto de vista, isso só possível quando a pessoa com deficiência está muito bem resolvida consigo própria.”</p> <p>“A parte social é quase tão importante quanto o ordenado.”</p>
----	---

Pessoas empregadas e desempregadas que já estiveram inseridas no mercado de trabalho anteriormente: Partilha de situações mais e menos positivas em contexto de trabalho		
Entrevistados	Situações mais positivas	Situações menos positivas
P2	<p>“E, efetivamente, houve uma formação que nós demos aberta à comunidade, digamos assim, à comunidade possíveis clientes, e houve um cliente ali que nos contratou depois para uma formação na organização dele, porque gostou, seja foi especificamente do género: ouvi-a, quero muito que diga o que me disse aqui aos meus colaboradores, porque acho que, ele disse mesmo que nunca tinha ouvido falar da temática da deficiência daquela forma, que aquilo cativou.”</p> <p>“Depois, outra situação que também acabou por ser trabalho, porque o Instagram, hoje em dia, é o meu trabalho também. A mãe de uma menina com deficiência, que numa palestra que eu estava a dar, veio falar comigo no fim. A miúda não estava lá, mas era uma miúda que utilizada cadeira de rodas, agradecer-me porque a filha dela via-me no Instagram através telemóvel da mãe, e que tinha adorado um vídeo que eu tinha feito a abrir portas, porque tinha aprendido formas dela abrir portas que não conseguia na cadeira, como aquele vídeo meu, ou seja, aquilo foi... não foi trabalho, digamos assim, mas foi um momento muito bom, isto tem um impacto na menina com deficiência, que vai ser uma mulher com deficiência.”</p>	<p>“Mais negativa. Olha, felizmente, não tive. Não tenho assim uma experiência propriamente negativa, a nível de trabalho. Tenho, lá está, estes momentos. Tive uma vez uma senhora, numa palestra, que no final fez naquela pergunta - ouvi tudo o que disse, mas dá a ideia de que estás meio revoltada com a situação. (...) Não estava a querer aceitar, só estou a falar da minha vida enquanto pessoa discriminada e a pessoa que me discrimina não está a querer entender como discrimina.”</p>
P3	<p>“Foi eu, durante uns anos, eu devido à minha paralisia, eu não fazia atendimento ao público e agora, passado uns anos, as equipas foram</p>	-

	alterando, e depois também me foi dado espaço para eu além de estar a arrumar carrinhos, possa ter uma presença mais ativa na loja, com clientes, fazer guias para os clientes irem ao armazém buscar as coisas. Uma presença mais ativa, do que estar ali para aquela coisa específica. Eu não me contentava apenas com o que me era atribuído, eu queria mais e depois passado um tempo consegui alcançar o que queria.”	
P6	“Acho que foi quando o meu pai estava no escritório antigo, que não tinha acessos nenhuns, e ele como sabia que eu ia trabalhar com ele, mudou para outras instalações, fez casa de banho adaptada, rampa, pediu para pôr lugar à porta do escritório. Ele esforçou-se para que as coisas ficassem bem e ao meu alcance.”	"E como estava a fazer estágio IEFP, o IEFP comparticipa as obras, eu enviei o email a dizer isso, levaram a mal e depois não me renovaram o estágio. (...) Sim, porque disseram que era uma situação muito temporária, que era dois meses até se fazer a obra, e pelo menos a casa de banho e não sei quê. Porque para ir para o primeiro andar, eu até percebo, porque era só alguém me trazer as folhas e pronto. Só que às tantas, os colegas já não estavam tão abertos a isso. Ou seja, começaram-se a fartar. Fui pressionando – atenção, isto era muito importante para mim, o IEFP participa se houver algum problema de fundos – e eles aí, pronto, mantiveram-se calados e quando foi para renovar o estágio, passar a efetiva, não renovaram, disseram que não precisavam de mais ninguém a trabalhar. Foi uma desculpa, digamos assim."
P8	“Obviamente que o mais positiva é quando temos reconhecimento do nosso trabalho. É pelo reconhecimento do nosso trabalho. É por tentarem, porque apostam em nós e percebem que nós temos a qualidade e que nós sabemos ser profissionais. Acho que isto é a maior recompensa que nós podemos ter.”	"Pior, obviamente, que há de ser o oposto. O facto de não termos quem acredite na nossa profissão, sobretudo se for relacionado à nossa deficiência. Isto é das piores coisas que nos podem nos colocar." "Já me chegou a acontecer, não em contexto profissional, mas em contexto universitário – ah, tu afinal, até és esperta, é que quando tu chegaste aqui não dava nada por ti. Eu pensava que tu tinhas entrado na vaga das pessoas com deficiência, mas tu até tens uma tu até tens inteligência e sabes fazer as coisas -. Nós percebemos que as expectativas que as pessoas têm sobre nós é zero ou se calhar abaixo disto ainda não é (...) e é aí que reside as piores experiências que nós podemos vir a ter em toda a nossa carreira profissional.” "Nós passamos a vida toda a ouvir dizer que nós não sabemos fazer nada, que nós não temos capacidade, que temos constantemente que mostrar que merecemos estar naquele lugar, que nós temos um espaço em determinados lugares. Obviamente que isto coloca-nos numa posição completamente diferente de que quando nós, já que somos criados, e temos a certeza e sabemos o nosso valor e simplesmente temos de vir jogando em função disso. A nossa própria autoestima, pessoa que cresce com uma deficiência não é a mesma.”
P9	"A mais positiva foi um evento, as comemorações do dia 3 de Dezembro, um dia de cinema, em que eu fiz uma proposta e a proposta foi aceite pela direção. E eu estava muito em cima das decisões do evento.”	"A parte menos positiva foi efetivamente estar privada durante 3 meses de ir ao meu local de trabalho, por uma questão que não dependia de mim, e que parece

		que ninguém me ouvia. Foi uma vergonha, ter uma funcionária 3 meses sem casa, sem previsão de ir devido ao elevador não estar arranjado.”
P10	-	<p>"Começaram-se a rir, a dizer sim porque tu tens uma cadeira nova, todos temos que ter uma cadeira nova. Não, não desculpa, mas não. Mas não porquê? Porque na mesma medida em que tu tens o teu posto e tens as tuas coisas e podes fazer o que te apetecer a partir daqui eu não, eu não consigo, não tenho a mesma liberdade física que tu. Não tenha mesmo uma liberdade para hoje dizer a esta gente eu despeço-me e amanhã começar a trabalhar nas obras, por exemplo, ou num café, ou numa coisa que só para me safar durante o mês. Não dá entendes, não dá.”</p> <p>"Para mim às vezes acontece ou simplesmente como às vezes consigo estar uma hora a conversar sem uma única palavra errada. Mas a minha própria chefia revirar os olhos e cortar minha palavra assim.”</p>

Dificuldades/barreiras e melhorias no processo de inserção no mercado de trabalho		
Entrevistados	Dificuldades	Melhorias
P1	<p>"Continuam a olhar para nós como pessoas menos capazes e na realidade, não é verdade."</p> <p>“Realmente isto foi o mais difícil... Porque isto mexe muito connosco. Estava mesmo muito entusiasmada, com a ideia de começar a trabalhar. Eu ia assinar contrato naquele dia. De repente, mais uma vez, parecia que se a fechar a porta, que minha permitir integrar um mercado.”</p> <p>“Quando têm uma pessoa dita normal ou bem com deficiência a todos, conhecido como optar por alguém normal. Então, não estamos sempre em prioridade em relação àquilo que a integração do que ao trabalho.”</p>	<p>“Porque eu acho que o maior entrave na integração no mercado de trabalho é ignorância, a falta de conhecimento sobre o assunto. O que é necessário para o que precisamos não é nada de extraordinário. Nós precisamos das coisas minimamente adaptadas.”</p> <p>“É um bocado desconstruir, em termos de facto, pessoas para estão a trabalhar que mostrem, que são mais valias no mercado de trabalho e que mostrar que a incapacidade em nada afeta a sua capacidade de um profissional e de desenvolver os projetos que tiverem pela frente.”</p>
P2	<p>"E eu acho que falar das barreiras físicas ou comunicacionais, é óbvio, digamos assim, embora não seja óbvio na prática, ou seja, todas as barreiras físicas que vocês possam pensar que impeça uma pessoa como mobilidade condicionada ou as barreiras comunicacionais que impeçam uma pessoa surda ou cega."</p>	<p>"(...) Considerar um campo onde perguntam de uma forma não invasiva, ou seja, a pessoa percebe que pelo recrutador vai ter em conta as suas necessidades ou se tem alguma necessidade específica, física, atitudinal, que queira que nós consideramos no processo de entrevista e a partir daí a pessoa já sabe."</p> <p>"Mas há uma grande parte que é única exclusivamente por desconhecimento, porque nunca trabalhou com um trabalhador com deficiência, porque acha que</p>

	<p>"Acho que a maior barreira é o desconhecimento, a falta de informação, a falta de contacto com a pessoa tem eficiência e as atitudes discriminatórias."</p>	<p>vai ser muito difícil, porque acha que vai atrasar muito a vida, porque acha que não estão preparados e então está sempre empurrar com a barriga."</p> <p>"Eu acredito e, tenho testemunhado também no meu trabalho, que é a formação e a capacitação pelo Estado, ou seja, nós temos que formar empresas com as devidas competências, nomeadamente, consequências de pessoas com deficiência e de empresas que empreguem e trabalhem com pessoas com deficiência e não para pessoas com deficiência."</p>
P3	<p>"Eu na altura fiquei com uma depressão e fiquei em casa, estava mal, estava deprimido, ainda tentei procurar por voluntariado, por algo que mantivesse ocupado, mas não tive a oportunidade. Por isso, por mais que quisesse trabalhar não tinha condições para o fazer."</p>	<p>"Eu acho que, infelizmente, ainda há poucas empresas abertas a isso. As pessoas deviam encarar a inclusão não como se fosse um problema, mas também como uma forma de que a presença dessas pessoas poderia ajudar também as equipas. E, poderia fortalecer o negócio em si."</p> <p>"Acho que a formação é muito importante, em todas as áreas. Eu também já me deparei ir a um sítio, eu querer falar e de não terem paciência para me ouvir. Em espaços públicos, cafés, bancos, chamadas para entidades, que me escutavam, acho que não estavam preparados para lidar com esse tipo de situação, mas também sei que nesta altura a sociedade tem que estar preparada porque qualquer pessoa pode vir ter com ela e a pessoa que está do outro lado tem que estar preparada para poder ajudar."</p>
P4	<p>"E pronto, faço presenças no Centro de Emprego, que já não faço há muito tempo, porque mandei uma reclamação para lá, porque estar a ir a presença e não ter acessibilidade também não vale de nada. Portanto, liguei para lá, a reclamar e desde que liguei para lá, que nunca mais me chamaram para nada. Inclusive, estou a tentar estar à espera."</p> <p>"E depois, eu acho piada que as pessoas dizem - ah, porque não há jovens que queiram trabalhar -. Está bem, não temos experiência, se não temos experiência, se não nos querem dar experiência, como é que nós vamos trabalhar? Como é que nós podemos trabalhar?"</p> <p>"Já me chamaram na altura para outro XXXXX. Só que ficava muito fora de mão para mim, e eu não tenho ninguém que me vá levar. Portanto, tive obrigatoriamente de rejeitar."</p>	<p>"Acessibilidade."</p>
P5	<p>"Mas é óbvio que o que eu estou a dizer é que não existe a sensibilidade. Não existe."</p>	<p>"Sim, há flexibilidade. Mas se calhar ainda não é. Ainda não é, sim, que deveria ser sensibilidade, consciencialização."</p> <p>"Eu acho que tem a ver com o facto de ser tão distante, é extremamente distante deles. Esta situação física que eles não imaginam. Para eles é algo impossível"</p>

		<p>acontecer. Eles não veem a possibilidade de passar por este tipo de situação. Então, e como se distanciam tanto? Não conseguem ter compaixão? É a minha leitura, sim.”</p> <p>“E aí depois entra muito a parte da sensibilização que depois acaba por fazer falta também. Eu acredito que um pouco a toda a gente, e acho que é mesmo, por isso, para as vezes ser um cenário muito distante da realidade de cada um. Ou seja, seja no teu grupo de amigos, no teu grupo de trabalho, sei lá quando vais ao cinema ou alguma coisa assim. Acho que não vês tanto também essas essas situações.”</p> <p>“Eu acho que têm de ser criadas mais iniciativas, direcionado para pessoas com deficiência. E tendo em conta que são que é uma, portanto, uma percentagem da população que requer dependência de várias coisas, tem de ser as instituições e os apoios a ir atrás dessas pessoas. Então acho que é isso, criar iniciativas. É também importantíssimo na escola começar a haver educação nesta parte. Devia haver só uma disciplina para este tipo de situações e acaba por ser uma vertente mais humana que que não existe. Acho que a resposta está na educação e a partir do momento em que em que se aposta na educação, há essa sensibilização e fazer as pessoas perceberem que o que é que custa estar no lugar de uma pessoa com deficiência.”</p>
P6		"Acho que deveria de haver mais apoios (...). E também, adaptar as zonas, principalmente públicas."
P7	"Eu acho que são estas barreiras atitudinais. As vezes o complicado, não é assim tão complicado. Talvez a maior barreira nem seja eu circular num espaço, ou encontrar estratégias para fazer o meu trabalho, mas sim talvez as pessoas encararem as pessoas com deficiência ainda como uma pessoa que vai atrapalhar, ou dar trabalho, alguém que precisa de ajuda e não como um trabalhador comum."	"As pessoas com deficiência e as famílias tinham que ter um apoio psicológico contínuo, porque se em tantas outras famílias existem problemas, nestas questões onde existe um despadronizar da família que, muitas vezes e falo do meu caso, a mãe converte-se num cuidador a tempo inteiro e muitas vezes a minha mãe teve de deixar de trabalhar para estar comigo, ou teve que trabalhar no sítio onde eu estava, que foi na escola, ou seja, estas pessoas deixam de ter vida e isto tem consequências a nível psicológico."
P8	"O problema nessa fase do Covid, ninguém estava a meter pessoas. Como tu deves imaginar, não é? Alguns estavam a ver como iam fazer para segurar o barco. Não é quanto mais estar a meter, então tive assim alguns meses sem propriamente ter grandes oportunidades ou portas abertas porque não havia anúncios. Quando começou a aliviar, os poucos anúncios que eu vi foi os que eu me candidatei."	"Isto vem de uma sociedade, que necessita de ser um bocadinho desconstruída. Nós precisamos de começar a ocupar os lugares. Precisamos de inicialmente termos representatividade, para que não só para as pessoas com deficiência, se conseguirem, imaginar nos locais. A própria sociedade tem de desconstruir esta ideia de que um profissional não necessita de ter X aparência, porque pode ter muitas outras e muitas outras características. Logo à partida, isto já vai fazer diferença na forma como nós somos inseridos no mercado de trabalho."
P9	"Quando me chamavam para as entrevistas, quando andava à procura de emprego, eu era barrada pelas barreiras arquitetónicas. E quando	"A parte comunicacional, para mim, é tão grave como a parte física."

	<p>não era barrada pelas barreiras arquitetônicas, que também não eram assim tantas, era barrada pela falta de formação, que para mim é mais grave, de quem está a fazer o recrutamento. Não havia conhecimento para quando se deparavam com uma situação diferente, era só mesmo a embalagem, por causa da cadeira, por causa da minha dicção... E havia aí a barreira comunicacional."</p>	<p>"A pessoa tem que olhar para pessoa e abstrair-se que aquele corpo é disforme, que aquele corpo tem um comportamento diferente, que é uma característica da pessoa e olhar para a pessoa. A entrevista em vez de demorar 30min, demora 1h30 min. São estas questões que são sensibilidade."</p> <p>"A pessoa que está a fazer o recrutamento também se pode sentir frustrada, tem que perceber que é normal, não é nada de grave, é dizer: eu não consigo falar com a Maria porque ela se baba e porque tem um braço para um lado e a cabeça para o outro, não consigo. É ok, não vamos querer o perfeito. Não estás pronta para fazer o recrutamento, vamos passar a outra pessoa com mais abertura e que não se sintam tão afetada."</p>
P10	<p>"Depois tive um acidente, não conseguia ir estudar, nem consegui ir trabalhar, pelo menos durante um, dois anos. Depois voltei para a escola, mas não consegui emprego. Nunca consegui emprego mesmo. Nem coisas imagina que fossem feitas online. Naquela altura também não era muito normal, né? Mas nós estamos a falar há quinze anos, mas mesmo assim já havia alguma internet e alguns trabalhos possíveis de se fazer. Mas não consegui."</p> <p>"Porque desde que virei deficiente físico as coisas que eu me apercebi tanto, tanto no plano social como no plano mais financeiro que tenho mais aqui, a ver com a economia, com estas questões de procura e da oferta de emprego. Ah, estamos muito atrasados muito atrasados mesmo. Portanto, ou seja, a falta de planeamento. Há falta de cuidado, há falta de interesse, há falta de inserção social."</p>	<p>"A questão é há que ter aqui um certo cuidado social, não é quer dizer não precisas de dizer sempre para as verdades nuas e cruas, como elas são também não precisas de estar sempre a mascarar a guia de verdade. Mas há maneiras e maneiras de se dizer as coisas. Não é?"</p> <p>"A sociedade não está preparada para ver pessoas eventualmente diferentes na rua."</p> <p>"Então o posto tem que sim, que estar adaptado. E as pessoas, as chefias em particular, têm de estar sensibilizadas. E lá está, treinadas e sensibilizadas porque a sensibilidade existe."</p>