



Departamento de Sociologia

Deficiência, Nanismo e Mercado de Trabalho – Dinâmicas de
Inclusão e Exclusão

Raul José Macedo Tomé

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

Orientador:

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

Outubro, 2014



Departamento de Sociologia

Deficiência, Nanismo e Mercado de Trabalho – Dinâmicas de
Inclusão e Exclusão

Raul José Macedo Tomé

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

Orientador:

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

Outubro, 2014

“O que é grande no homem é que ele é uma ponte e não um fim”.

Frederico Nietzsche

“Sou do tamanho do que vejo e não do tamanho da minha altura”.

Fernando Pessoa

“A maior recompensa pelo nosso trabalho não é o que nos pagam por ele, mas aquilo em que ele nos transforma”.

John Ruskin

Índice

AGRADECIMENTOS	ii
RESUMO	iii
ABSTRACT	iv
GLOSSÁRIO	v
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I. CORPO, DEFICIÊNCIA E NANISMO	3
1.1.O CORPO.....	3
1.2 A DEFICIÊNCIA.....	5
1.3 O NANISMO	7
CAPÍTULO II. ESTIGMA E EXCLUSÃO SOCIAL	11
2.1 O ESTIGMA	11
2.2 A EXCLUSÃO SOCIAL	13
CAPÍTULO III. INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOIO AO EMPREGO	17
3.1 INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	17
3.2. POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOIO AOS INDIVÍDUOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA ...	25
CAPÍTULO IV. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO	31
4.1. MÉTODOS E TÉCNICAS DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO.....	31
4.2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	33
CAPÍTULO V. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	35
5.1. UMA INSERÇÃO DIFERENCIADA NO MERCADO DE TRABALHO.....	35
5.2. ESTIGMA E EXPOSIÇÃO DO CORPO	39
5.3. NANISMO E ASSOCIATIVISMO	42
5.4. O CONHECIMENTO DOS DIREITOS E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	43
CONCLUSÃO	45
BIBLIOGRAFIA	49
ANEXOS	
ANEXO A	1
ANEXO B	4
ANEXO C	11
ANEXO D	22
ANEXO E	29
ANEXO F	33

AGRADECIMENTOS

Ao Jorge Ferreira que já não conseguiu ver como acabou esta aventura, à Carla Correia e à Sandra Luís, colegas de Licenciatura e grandes responsáveis pela minha chegada até aqui.

À Professora Doutora Graça Carapineiro que foi a primeira impulsionadora desta grande aventura e que não me deixou desistir quando as incertezas e os medos se apoderaram de mim.

À Carla Caetano, amiga e colega de mestrado e que fez esta grande caminhada do meu lado.

A todas as pessoas portadoras de nanismo com quem me cruzei e que participaram neste estudo, nomeadamente, ao Bernardino Pinto, ao João Araújo, à Isabel Pereira, à Angelina Santos, ao Vítor Vaz, ao Vítor Monteiro, à Luísa Almeida, à Maria Pereira, à Margarida Silva, à Tânia Paiva, ao Ricardo Bastos, à Rosalina Loureiro, bem como a todos(as) os(as) outros(as) que decidiram permanecer no anonimato. Contudo, não posso deixar de tecer um agradecimento muito especial ao António Patrício que foi o meu pilar desde o primeiro dia.

Uma palavra especial a toda a equipa da Farmácia Flores, nomeadamente, à Dr^a. Ana Pinto, ao Dr. Rui Pinto e ao Dr. Telmo Lino.

Ao Dr. Nuno Capela e ao Dr. João Almeida que me proporcionaram todas as condições para o cumprimento dos meus objetivos.

A todos os amigos que nunca me abandonaram durante anos de ausência e que me recebem sempre com um sorriso e de braços abertos, em especial ao Tiago Bueso e à Inês Oliveira.

À minha irmã Sónia Oliveira por ter sempre acreditado.

Ao meu padrinho José da Silva pelos ensinamentos de disciplina que me ajudaram a superar os momentos de maior pressão.

Ao Professor Doutor Paulo Marques Alves com quem tive o prazer de partilhar a sala de aula e o privilégio de realizar todo este trabalho. Obrigado pela força nos momentos difíceis, pelos ensinamentos nos momentos cruciais e pela amizade em todos os momentos.

À Ana Maria Torres pelo apoio incondicional dos últimos anos.

À minha mãe que é uma das maiores responsáveis por tudo isto.

À minha mulher por tudo.

RESUMO

O presente estudo versa sobre a inserção e reinserção de indivíduos com nanismo no mercado de trabalho. Embora existam estudos sobre as (des)igualdades no acesso ao mercado de trabalho, a verdade é que permanecem, ainda, em aberto diversas questões, as quais são particularmente relevantes no caso desta população, pois quase nada se sabe sobre ela devido à escassez de estudos existentes e ao seu reduzido número em Portugal.

Num mercado de trabalho em constante mutação (dinâmico, exigente e incerto), torna-se premente compreender como é que tais indivíduos conseguem ingressar, movimentar-se e permanecer ativos no mercado laboral.

Neste âmbito, procurámos saber se a (re)inserção no mercado de trabalho dos portadores de nanismo é diferenciada, tendo em conta certos atributos, como o capital escolar. Teve-se também como objetivo perceber se o estigma influencia de forma negativa a (re)inserção e se contribui para o seu isolamento social, afastando estes indivíduos das organizações que zelam pelos seus interesses. Em terceiro lugar procurou-se apurar se o nível de informação acerca da legislação que protege os portadores de deficiência e que confere incentivos à sua contratação influencia positivamente a re(integração) profissional.

O presente estudo apresenta resultados relevantes para futuras pesquisas e tem implicações práticas inegáveis, tendo-se conseguido obter algumas evidências sobre a importância da aquisição de habilitações literárias mais elevadas, fato de que os próprios portadores de nanismo revelam estar cientes. Verificou-se, ainda, que contrariamente ao esperado os entrevistados evidenciaram desconhecer a legislação que os protege e os incentivos à contratação, não tendo sido, na sua generalidade, beneficiários dos mesmos. Acresce que, embora os indivíduos com nanismo não encarem a sua situação de forma estigmatizada, não deixaram de relatar atitudes estigmatizantes por parte de potenciais empregadores, o que colocará obstáculos à sua (re)inserção profissional.

Palavras-chave: Nanismo, deficiência, estigma, inserção profissional e exclusão social.

ABSTRACT

This study focuses on the integration and reintegration of individuals with dwarfism in the labor market. Notwithstanding the existence of studies concerning (in)equalities in the access to the labor market, the fact is that many questions remain unanswered which are particularly relevant regarding said population as not much is known provided the scarce existence of studies in relation to dwarfism and the reduced number of these individuals in Portugal.

In a labor market that is constantly changing (dynamic, demanding and uncertain), it is essential to understand how such individuals manage to enter, move about and stay active in the labor market.

Within this context, we sought to determine whether the (re)integration of individuals with dwarfism in the labor market is differentiated, taking into account certain attributes such as academic capital.

This study also aims to understand if the stigma negatively influences the (re)integration and contributes to the social exclusion of individuals with dwarfism, turning them away from organizations that ensure their interests. Thirdly, we looked to investigate whether the level of information regarding the legislation that protects individuals with disabilities and foresees hiring incentives positively influences their professional re(integration).

Relevant results for future research were obtained through this study which has undeniable practical implications. It was possible to find some evidence with regard to the importance of attaining higher qualifications, having the individuals with dwarfism revealed to be aware of such fact. Additionally, it was found that, contrary to the expected, those who were interviewed revealed lack of knowledge concerning the legislation that protects and foresees hiring incentives for individuals with disabilities. In general, they were not beneficiaries of the same. Moreover, although individuals with dwarfism do not view their situation in a stigmatized manner, they reported stigmatizing attitudes taken on by potential employers, which shall hinder their (re)integration.

Keywords: Dwarfism, Disability, Stigma, Professional Integration and Social Exclusion.

GLOSSÁRIO

ALPE - Fundación ALPE Acondroplasia

APACONDRO – Associação Portuguesa de Acondroplasia

APD - Associação Portuguesa de Deficientes

ASCUDT - Associação Sócio-Cultural dos Deficientes de Trás-os-Montes

CEI - Contrato Emprego-Inserção

CEP – Centro de Emprego Protegido

CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DECO - Associação Portuguesa para a Defesa do Consumidor

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

INR – Instituto Nacional de Reabilitação

MTSS - Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

OED – Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência

OMS - Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PME – Pequenas e Médias Empresas

QUERCUS - Associação Nacional de Conservação da Natureza

RARÍSSIMAS - Associação Nacional de Deficiências Mentais e Raras

SAPA - Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio

INTRODUÇÃO

Numa era em que o corpo-máquina assume um papel fundamental num mercado de trabalho que está cada vez mais metamorfoseado, incerto, exigente e competitivo, importa compreender como se processa a *inserção* e *reinserção* dos portadores de deficiência, que constituem um grupo desfavorecido, no mercado de trabalho. Ocorrerá essa (re)inserção de forma diferenciada? Que fatores poderão concorrer para uma (re)inserção dotada de uma maior qualidade? Sentir-se-ão estes indivíduos estigmatizados, agindo em conformidade?

Tendo presente que o corpo pode apresentar, aprioristicamente, desvantagens relativamente à estética, à dinâmica e à performance exigida e/ou expeável, o presente estudo focar-se-á na deficiência específica do nanismo. Trata-se de indivíduos sobre os quais quase nada se sabe, dada a sua invisibilidade social, o seu reduzido número em Portugal e a escassez de estudos sobre tal população.

A temática em apreço assume especial importância numa época em que é aclamado o direito à igualdade e se produz vasta legislação anti-discriminatória, bem como são implementadas políticas públicas que preveem diversificados incentivos financeiros à contratação destes indivíduos. A ineficácia que a legislação tem evidenciado ao longo do tempo conduz à necessidade de se procurarem as causas desse fato e examinar se existe alguma relação entre tal ineficácia e o desconhecimento que os atores sociais dela possam ter.

Embora a inserção no mercado de trabalho de indivíduos portadores de deficiência tenha já sido objeto de estudos vários, tal matéria está longe de estar esgotada por falta de resultados definitivos e por força da *inserção* – conforme melhor se ilustrará no presente estudo – se revelar um processo cada vez mais longo, sinuoso e qualitativamente menos conseguido, em virtude do recurso a sucessivos estágios (curriculares e extracurriculares) e ao emprego precário (contratos de trabalho a termo e respetivas renovações extraordinárias, contratos de trabalho temporário, etc.) para redução de custos dos empregadores sobretudo em época de crise.

Para melhor compreender a situação dos indivíduos com nanismo perante o trabalho, far-se-á um enquadramento teórico ilustrando, nos dois primeiros capítulos da dissertação, os resultados da revisão da literatura relativamente à importância do corpo e aos aspetos fulcrais a considerar na aplicação de conceitos como *deficiência*, *nanismo*, *estigma* e *exclusão social*.

Num terceiro capítulo, far-se-á uma incursão pelas vicissitudes da (re)inserção no mercado de trabalho e serão identificadas as principais políticas públicas de incentivo à contratação, bem como a legislação anti-discriminatória.

O quarto capítulo será dedicado à metodologia e o quinto à análise dos dados resultantes das entrevistas realizadas com base no modelo de pesquisa elaborado. Por fim, algumas conclusões serão retiradas, ao mesmo tempo que se refletirá sobre as limitações do presente estudo e se definirão pistas para futuras pesquisas.

CAPÍTULO I. CORPO, DEFICIÊNCIA E NANISMO

1.1.O CORPO

O corpo¹ é o primeiro e mais natural instrumento do homem, o lugar de soberania do sujeito, a primeira matéria da sua ligação com o mundo, a primeira manifestação do ser humano. É através dele que existimos², que nos tornamos visíveis e conhecidos para o *outro* (Veríssimo, 2008; Le Breton, 2004; Jana, 1995).

As interrogações acerca do corpo são cada vez mais inevitáveis, particularmente, na cultura ocidental, uma vez que ele suporta todas as grandes questões que nos configuram e se apresenta como a marca e a fronteira que separa e distingue os indivíduos.

Historicamente, foi considerado como o principal responsável, designadamente, por todos os nossos tormentos, pelos martírios da humanidade e pela origem de todos os pecados perpetrados pelo Homem (Braunstein e Pépin, 2001; Veríssimo, 2008).

Neste âmbito, para os gregos as relações entre as pessoas, as guerras, os prazeres e os sacrifícios manifestavam uma significativa presença corporal, sendo o corpo um lugar privilegiado de investimentos emocionais.

Os gregos entendiam ainda que o corpo belo e são dependia de uma profunda harmonia com o universo e, por essa razão, o seu culto estava associado à atividade religiosa. Estávamos perante uma imagem mística e idealizada, onde o divino era cada vez mais humano e o humano cada vez mais divino (Braunstein e Pépin, 2001; Sennett, 2003). Assim, o corpo grego, radicalmente idealizado, capaz de contrariar qualquer natureza, devia ser permanentemente treinado e aprimorado.

Segundo a visão platónica era essencial aprender a dominá-lo, uma vez que a alma escolheria corpos semelhantes nos futuros processos de reencarnação; caso contrário ela reencarnaria num animal (os quais, nesta época, eram encarados como corpos humanos desfigurados e que haviam sido, outrora, pertença de um pecador).

Na perspectiva de Aristóteles, o corpo era uma máquina bem construída resultado da própria natureza, continha uma finalidade organizadora e era composto de matéria e de forma. Consequentemente, entendia que os seres *monstruosos* eram fatos da natureza com origem acidental, um excesso de matéria não moldada e portanto destituídos de significado moral e cuja origem se imputava unicamente a causas naturais (Costa, 2005).

Contrariamente ao defendido pelos gregos, os cristãos consideravam que o corpo simbolizava e transportava consigo a ignorância, a corrupção moral, a doença, o mal e a morte. Para eles todas as anomalias e doenças eram consequência do comportamento humano que estava pejado de pecados, no

¹ Braunstein e Pépin afirmam que “se torna forçoso reconhecer que o corpo é omnipresente na história” e que independentemente da “época, o homem foi sempre simultaneamente o corpo que pensa e o corpo que ele pensa, o corpo que é e o corpo que tem” (Braunstein e Pépin, 2001: 9-11).

² Os indivíduos não têm somente um corpo, os indivíduos são acima de tudo corpos e são esses corpos que dão lugar à existência (Leal, 2006; Nancy, 2000).

sentido em que defendiam que a moral estava no centro do comportamento humano e o corpo ameaçava a ordem do mundo, uma vez que todos nasciam do e/ou em pecado.

Para que este não devassasse a alma, devia ser objeto de árduas renúncias, dominado pela disciplina, pelas dietas e pela abstinência e, o incumprimento destas restrições, devia ser punido com a tortura e/ou com penitências flagelantes, uma vez que, para os cristãos, as dores assumiam um valor espiritual. O cristianismo assentava, sobretudo, numa doutrina de igualdade entre os seres humanos e por isso estes não eram bonitos ou feios, superiores ou inferiores, mas sim feitos à imagem e semelhança do Senhor. O corpo devia ser guiado pelo pastor responsável pelo rebanho para que a sua alma fosse aprimorada já que este cede, não raras vezes, aos pecados da carne (Veríssimo, 2008; Tucherman, 2004).

Para autores como Braunstein e Pépin (2001), o Homem moderno embora continue a ser cidadão de dois mundos, o espiritual e o material, caracteriza-se por ser um sujeito pensante, com ideias próprias e senhor dos seus atos e do seu futuro.

Impera, atualmente, uma profunda preocupação com a impressão que é transmitida aos outros, sendo o corpo a nossa realidade material transmitida ao *outro*³ e é ele que nos dá o mundo, mas apenas o mundo que ele próprio nos possibilita. Por essa razão deve ser cuidado fisicamente já que ele é o lado mortal, visível, impuro e terreno que encarcera uma alma imortal, invisível, pura e divina (Jana, 1995) que consubstancia a nossa existência.

Estamos perante a busca pelo corpo perfeito, que está em todo o lado e que é hoje, transversal a homens e mulheres e para o qual muito têm contribuído a moda, o cinema, a publicidade, a cosmética, a cirurgia estética, a televisão e o desporto.

Hoje parece fácil e acessível, a quase todos, metamorfosear a dádiva, nem sempre “justa”, que nos foi conferida pela natureza, permitindo-nos ultrapassar estigmas ligados aos defeitos físicos e/ou à idade. Encontramo-nos perante o delírio da transformação, não estando somente preocupados com a vida eterna e com a purificação antes da morte, mas também empenhados em reverter a morte, trabalhando permanentemente o corpo, transformando-o através dos meios técnicos, médicos e científicos, procurando ser indivíduos cada vez mais saudáveis e produtivos.

Tais fatos levam-nos às palavras de Le Breton que afirma estarmos perante um engano do corpo e uma falsa evidência porque, embora ele pareça explicar-se a si mesmo, não deixa de ser “socialmente construído, tanto nas ações sobre a cena coletiva quanto nas teorias que explicam o seu funcionamento ou nas relações que mantém com o homem que encarna (..) é uma falsa evidência, não é um dado inequívoco, mas o efeito de uma elaboração social e cultural” (Le Breton, 2007: 26).

³ Segundo Le Breton a relação com o outro é sempre uma relação corporizada e é através dela que identificamos aquilo que o outro é para nós (Le Breton, 1995).

Segundo Tucherman (2004) torna-se fundamental investir, através de exercícios físicos e da ginástica, no corpo das crianças, dos trabalhadores, dos soldados, entre outros, de modo a proteger e guardar o corpo social que deve ser sadio e direcionado pela disciplina para o trabalho.

Para Nancy “os corpos estão antes de tudo no trabalho. Os corpos estão antes de tudo a penar no trabalho. Os corpos estão antes de tudo em deslocação para o trabalho, no retorno do trabalho, à espera do descanso, a pegá-lo e rapidamente a despegá-lo, e estão a trabalhar, a incorporar-se na mercadoria, eles próprios uma mercadoria, força de trabalho, capital não acumulável, vendável, esgotável no mercado do capital acumulado, acumulador” (Nancy, 2000: 107).

A pressão sobre o corpo a nível social e laboral transporta os indivíduos para uma procura incessante pela admiração dos outros que lhes permita a sua afirmação segundo as atuais normas de aparência corporal. Esta “obsessão” pelo corpo perfeito, produtivo e rentável, leva a um crescente desprezo por aqueles que se afastam deste estereotipo socialmente construído, deixando de fora os mais velhos e/ou aqueles que padecem de deficiência física e/ou psicológica que tendem a sentir-se incompreendidos, ignorados e socialmente estigmatizados.

1.2 A DEFICIÊNCIA

Não obstante, afirmar-se que o indivíduo portador de deficiência é normal e que a sua dignidade e valor não devem ser abalados por qualquer anomalia física e/ou psicológica, o certo é que nos deparamos, não raras vezes, com a sua exclusão, marginalização e/ou discriminação. Esta marginalização, tão antiga quanto a socialização do homem, estende-se à esfera laboral, à falta de acessos que permitam a locomoção, aos constantes olhares e/ou comentários que provocam desconforto, angústia, solidariedade e/ou repulsa, revelando uma incessante violência para com o indivíduo portador de deficiência (Le Breton, 2007; Maciel, 2000).

A discriminação apresenta-se como uma forma para regular o idêntico e como advertência já que é “preciso manter distante o que é de diferente natureza: a hibridização compromete a humanidade do homem” (Tucherman, 2004: 109).

Apesar de se ter iniciado em 1981 (Ano Internacional da Pessoa Portadora de Deficiência) um movimento de modo a integrar e a mostrar que os indivíduos não são a deficiência (Saeta, 1999), verifica-se que, ainda hoje, *ter-se* uma deficiência confunde-se, vulgarmente, com o *ser-se* deficiente, o que coloca imediatamente barreiras à comunicação quando esta é facilmente observável.

Geoffroy Saint-Hilaire, citado por Canguilhem (2009), esclarece que qualquer desvio do tipo específico ou qualquer particularidade orgânica apresentada por um indivíduo, quando comparado com a grande maioria dos indivíduos da mesma espécie, idade ou género, constitui o que se pode chamar uma anomalia a qual, no entanto, é meramente estatística. Este autor apresenta uma divisão

das diferentes anomalias⁴, a saber: *variedades* – anomalias simples, que não criam qualquer obstáculo à realização de quaisquer funções; *vícios de conformação* – anomalias simples do ponto de vista anatómico que tornam impossível a realização de uma ou de várias funções; *heterotaxias* – anomalias complexas, aparentemente graves anatomicamente, mas que não impedem qualquer função e não são visíveis exteriormente; e *monstruosidades* – anomalias muito complexas e graves que tornam impossível ou difícil a realização de uma ou várias funções.

Ao longo da história sempre existiram relatos de indivíduos com deformações como é observável pelas conhecidas histórias de ciclopes, minotauros, seres gigantes, gémeos siameses, anões, hermafroditas e outros seres com membros a mais e/ou a menos.

São precisamente estes relatos que nos conduzem até à noção de monstruosidade que perdura até hoje no cinema, nas histórias de banda desenhada, nos vídeo jogos, entre outros. Os *monstros*⁵ colocam-nos questões bastante atuais, uma vez que tentamos encontrar neles as respostas para o complexo sistema de relações que nos separa e aproxima destes seres.

Possivelmente, estes monstros, que comportam em si um excesso de presença e representam uma subversão do normal⁶ (Gil, 2006), existem para nos consciencializar daquilo que podíamos ter sido, daquilo que não somos e daquilo em que um dia nos podemos tornar.

A deficiência continua a ser representativa da precariedade da existência humana e desperta, através da cegueira, da paralisia e/ou do corpo desmantelado, toda a fragilidade humana, levando a olvidar-se que embora as deficiências e/ou a falta de saúde⁷ limitem física e socialmente, elas não

⁴ Canguilhem clarifica, ainda, que quando uma anomalia é interpretada pelos efeitos que repercute na atividade dos indivíduos e, conseqüentemente, na imagem que estes têm do seu valor e do seu destino, poder-se-á chamar de “anomalia crónica”. Os indivíduos podem nascer com, ou contrair, anomalias crónicas. O fato de se tornarem crónicos é interpretado como uma irremediável diminuição da sua condição física e social, considerada pejorativa quanto à norma e aos parâmetros do ideal humano (Canguilhem, 2009).

⁵ Segundo Gil (2006) os autores que trataram a etimologia da palavra *monstro* tendem a associá-la com *mostrare*, que significa “mostrar” ou “indicar com o olhar”. Para este autor *mostrare* estará mais próximo de “ensinar um comportamento”. Todavia, o monstro apresenta o indivíduo muito para além do que é visto.

⁶ Segundo Canguilhem (1985) o termo “*normal*” revela-se ambíguo, apontando para um facto suscetível de descrição através de recenseamento estatístico – “média das medidas efetuadas sobre uma característica apresentada por uma espécie e pluralidade de indivíduos que apresentam essa característica segundo a média e com diferenças consideradas indiferentes” – e para um ideal, ou seja, “princípio positivo de apreciação, no sentido de protótipo ou forma perfeita (...)”. De acordo com esta visão, o singular, ou seja, o desvio, a variação, surge como um fracasso, um vício, uma impureza (Canguilhem *apud* Abdelmalek e Gérard, 1995: 40).

⁷ Embora a OMS defina *saúde* como um estado de completo bem-estar físico, psíquico e social, e não apenas a ausência de doença ou incapacidade (Carapinheiro, 1986; Leal, 2006; Pereira, 2003), o certo é que esta definição tem sido alvo de inúmeras críticas, uma vez que definir *saúde* como um estado de completo bem-estar pode levar à ideia de que ela possa ser algo ideal e inatingível. A este propósito, Stepke afirma que a

significam um limite total dos indivíduos, uma vez que cada um para fazer qualquer coisa na sua vida necessita apenas de uma saúde que lhe é particular (Dubos *apud* Carapinheiro, 1986).

O aspeto central a considerar deve assentar na “*construção social da deficiência*”, isto é, nas expectativas dirigidas aos grupos e/ou indivíduos portadores de deficiência e que serão basilares nas inter-relações estabelecidas no seio do grupo social. No fundo, o fenómeno da deficiência deve ser analisado também à luz das reações das pessoas que não são portadoras de deficiência mas que, em última instância, definem alguém como sendo ou não deficiente. Assim, a deficiência deve ser encarada tendo em conta a situação individual, o meio onde se encontram inseridos os indivíduos e a atitude da sociedade perante os portadores de deficiência, uma vez que esta se caracteriza, em grande medida, nas respostas destes às exigências do meio.

Tem-se vindo, inclusivamente, a comprovar que os indivíduos sem deficiência evitam, em regra, a interação com os portadores de deficiência como meio de obstar ao seu próprio desconforto. Por sua vez, estes últimos colocam-se à distância como modo de evitar a sua marginalização. Existe, nas pessoas e nos grupos, uma necessidade de proteção em relação ao desconhecido, por isso, o contacto com indivíduos portadores de deficiência poderá significar um encontro com algo desconhecido e estranho que ameaça a ordem do universo e o valor de orientação do espaço social (Bauman, 2003), causando medo e conduzindo a uma maior necessidade de proteção⁸.

1.3 O NANISMO

De entre as diferentes *deficiências*, o *nanismo* caracteriza-se por ser uma doença em que o crescimento esquelético dos indivíduos ocorre de modo anormal quando comparado com a média dos indivíduos da mesma idade e sexo.

De um modo geral, a definição de *nanismo* está sujeita a uma grande margem de subjetividade e, apesar de ser difícil estabelecer um limite de estatura que separe os indivíduos com *nanismo* dos restantes indivíduos de uma população, considera-se que se pode falar dele sempre que o tamanho seja até 20% inferior à média dos indivíduos da sua espécie, ou seja, quando um homem apresenta uma estatura inferior a 1,50m e uma mulher apresenta uma estatura inferior a 1,45m (Costa, 2012; Coutinho, 1979; Manuila *et al*, 2000).

O nanismo apresenta-se através de duas formas distintas: o *proporcionado*; e o *desproporcionado*.

O primeiro caracteriza-se pela baixa estatura do indivíduo ainda que o tamanho dos membros mantenha a mesma proporção. Este tipo apresenta, frequentemente, causas muito variadas e é, em alguns casos, tratável.

OMS não apresenta uma definição de saúde mas sim uma definição celestial de felicidade e de paraíso ancorando a *saúde* a algo estático (Stepke, 2006).

⁸ Edward T. Hall na sua obra *A Dimensão Oculta* afirma que “ a 3,60m, um indivíduo válido pode adoptar um comportamento de fuga ou de defesa se se sentir ameaçado. É mesmo possível que tal distância desencadeie uma forma de reação de fuga vestigial, mas subliminar (Hall, 1986: 144).

O nanismo *proporcionado* mais conhecido é o *pituitário/hipofisário*, é causado por uma deficiência completa ou parcial das hormonas de crescimento, podendo estar associado à deficiência de outras hormonas e distingue-se pela apresentação de um crescimento demasiadamente lento, provocando uma estatura anormalmente baixa por disfunção da hipófise anterior, sendo a velocidade de crescimento de um indivíduo inferior a 4cm por ano e a idade óssea, pelo menos, dois anos inferior à sua idade cronológica. Embora estes indivíduos apresentem uma baixa estatura, o seu corpo é proporcional.

Geralmente, as crianças portadoras de *nanismo pituitário/hipofisário* nascem com peso normal e tamanho ligeiramente inferior à média. Os primeiros sinais clínicos são sentidos a partir dos seis meses de idade com um atraso no crescimento, uma idade óssea atrasada, a acumulação de gordura periabdominal, a diminuição da massa muscular, o crescimento retardado da dentição, o corpo capilar demasiado frágil, o deficiente crescimento das unhas, a apresentação de uma voz fina (hipoplasia da faringe) e, em alguns casos, pela hipoglicemia e pelo micropénis (nas crianças do sexo masculino).

Na idade adulta, estes indivíduos alcançam, frequentemente, uma altura próxima dos 1,50m podendo, contudo, existir na adolescência um atraso no seu desenvolvimento sexual (Muzzo e Muñoz, 1942).

Quanto aos nanismos *desproporcionados*, também chamados de *displasias esqueléticas*, caracterizam-se pelas reduzidas dimensões dos membros, que contrastam com o normal (ou quase normal) desenvolvimento do tronco e “devem-se a anomalias congénitas no desenvolvimento dos ossos longos distinguindo-se umas formas das outras pela intensidade do defeito, outros defeitos associados, modo de transmissão da doença e anomalias metabólicas eventualmente presentes” (Coutinho, 1979: 1551). Todavia, alguns órgãos apresentam um tamanho maior em relação à altura, quando comparados com os órgão de indivíduos que não são portadores da deficiência.

O tipo *desproporcionado* mais comum é a *acondroplasia* e as suas causas são muito numerosas. Contudo, as mais frequentes são de natureza cromossómica e endócrina e podem, ou não, ser hereditárias.

A *acondroplasia* ou *acondroplastia* é uma perturbação que se traduz por insuficiência do crescimento (*nanismo*), acompanhada por diversas anomalias, mantendo-se o crescimento em espessura, de que resultam indivíduos com os quatro membros anormalmente curtos (micromelia), mas cuja cabeça e tronco apresentam dimensões normais (Costa, 2012; Coutinho, 1979; Manuila *et al.*, 2000)⁹. Existem, no entanto, dificuldades em diagnosticar o problema aquando do nascimento uma vez

⁹ Resumidamente, trata-se, de uma formação óssea endocondral inadequada, cujas principais características são: baixa estatura; braços (limitada movimentação dos cotovelos, que não se dobram completamente) e pernas (curvas) pequenas e desproporcionais em relação ao tamanho da cabeça e comprimento do tronco; mãos pequenas; pés pequenos e largos; e curvatura acentuada e saliente na parte final da espinha (Vieira, *et al.*, 2005).

que a sua determinação pode ser pré ou pós-natal e algumas crianças nascem com um comprimento dentro de percentis aparentemente normais.

As crianças cujos pais (também *acondroplásicos*) contribuam cada um deles com um gene afetado raramente atingem um ano de vida. Na idade adulta, estes indivíduos quase nunca atingem uma estatura superior a 1,30m de altura.

Outro tipo de *nanismo desproporcionado* é o *diatrófico* e a sua causa resulta de um padrão de herança genética autossômica recessiva. As suas características mais relevantes são: a presença da micromelia; o pé torto congénito, as deformidades digitais (em especial no polegar em afastamento permanente), a face (que tende a ser quadrada) e o nariz (estreito na sua porção proximal e largo na porção média). Na sua maioria, os indivíduos afetados vivem até à idade adulta, sendo a sua altura média cerca de 1,12m (Gonzalez e Marcondes, 1980).

CAPÍTULO II. ESTIGMA E EXCLUSÃO SOCIAL

2.1 O ESTIGMA

O termo *estigma* surgiu na Grécia e assumiu desde cedo um sentido pejorativo, reportando-se a sinais corporais feitos através de cortes ou fogo que serviam para evidenciar aqueles que deviam ser evitados, sobretudo em locais públicos, nomeadamente, escravos, criminosos e/ou traidores.

Hodiernamente, o *estigma* é um atributo que lança um descrédito profundo no indivíduo. Consideram-se tais atributos um *estigma* quando os seus efeitos de descrédito são grandes e são considerados um defeito, uma fraqueza e/ou uma desvantagem e se equaciona a possibilidade de reclassificar o indivíduo numa outra categoria face à existência de atributos incongruentes com o estereótipo expetável (Becker, 2009; Goffman, 1988; Xiberras, 1993).

Tem sido a sociedade a estabelecer aquilo que se designa de natural/comum para diferentes categorias de pessoas inseridas em diferentes ambientes sociais. A sociedade cria categorias ou quadros sociais para que qualquer indivíduo possa, face ao desconhecido, classificar os objetos em categorias conhecidas. Os indivíduos possuem a capacidade de compreender em que categorias se enquadram e como devem classificar/enquadrar os outros numa determinada categoria. No entanto, os que são classificados podem ter uma opinião diferente e não aceitar a categoria em que são enquadrados como podem, também, não encarar aqueles que os julgam como competentes ou legitimados a fazê-lo. Por essa razão, no encontro entre estes, o tempo é utilizado para verificar se a pertença à categoria atribuída está correta. Em regra, se o desconhecido transportar consigo um atributo (amputados, deficientes, viciados, entre outros) que se desvia da ordem dos indivíduos é imediatamente reclassificado na categoria dos *estigmatizados*.

Segundo Howard Becker (2009) são os grupos sociais que impõem as regras e, quando o fazem esperam que os indivíduos vivam de acordo com as mesmas, pelo que se eles as infringirem podem ser vistos como especiais e/ou *outsiders*¹⁰.

De acordo com Goffman (1988), existem dois tipos de *estigmatizados* havendo, por um lado, quem considere a característica distintiva imediatamente perceptível (o “desacreditado”) e, por outro, quem a considere à partida desconhecida e de difícil percepção imediata (o “desacreditável”). No caso do “desacreditado” podemos identificar três tipos de *estigma*: as abominações do corpo (deformidades físicas); as culpas de carácter individual (alcoolismo, homossexualidade, desemprego); e estigmas tribais (transmitidos através da linhagem).

Confrontados com atributos diferentes daqueles inicialmente perspctivados, os indivíduos *normais*¹¹ deixam, geralmente, de atender a outros atributos de carácter positivo do *estigmatizado*.

¹⁰ O autor utiliza o termo *outsiders* para designar aquelas pessoas que são consideradas desviantes por outras, situando-se, por isso, fora do círculo dos membros *normais* do grupo (Becker, 2009: 27).

¹¹ São chamados *normais* os indivíduos que não se afastam das expetativas normativas e que correspondem perfeitamente à categoria onde estão classificados. A conceção mais simples é essencialmente estatística definindo como *normal/anormal* tudo o que varia excessivamente em relação à média. Note-se que, se

Passam, na verdade, a utilizar termos específicos de *estigma* (por exemplo, aleijado) e atribuem ao *estigmatizado* aspetos sobrenaturais (por exemplo, sexto sentido).

Quanto ao *estigmatizado*, adota em regra uma de inúmeras posturas consoante o nível de angústia atingido: sente-se um ser humano perfeitamente normal; aceita as suas características; sente vergonha ao imaginar a possibilidade de não ter tais atributos distintivos; esforça-se por corrigir diretamente o atributo distintivo (corrigir a fala, esticar o corpo, entre outros); corrige indiretamente o atributo distintivo (dedicando-se a atividades vedadas a indivíduos com uma determinada deficiência física); assume a sua condição como uma bênção secreta; ou reafirma as limitações dos *normais* demonstrando a estes que afinal embora saibam, por exemplo, ver não o fazem devidamente. No entanto, a aceitação e a consciência orgulhosa que o indivíduo tem de si mesmo, pode ser perigosa e conduzir os *estigmatizados* a um desfasamento considerável e a uma construção delirante em relação ao real, situando-os de maneira fictícia em representações inaceitáveis para o resto da *sociedade*, uma vez que o orgulho que eles podem almejar está diretamente dependente do olhar dos outros, das suas opiniões, dos seus juízos e/ou da capacidade da sociedade levar em conta a sua existência (Wieviorka, 2002).

Saliente-se que as respostas dos *normais* e *estigmatizados* tendem a ser diferentes em situações de confronto imediato e presencial. Desde logo, ambos os grupos podem procurar evitar o confronto, caindo os *estigmatizados* em situações de isolamento extremo, tornando-se desconfiados, deprimidos, hostis e interiorizando que detêm atributos degradantes.

Existindo efetivamente o confronto, o *estigmatizado* pode sentir-se inseguro numa conversação com um *normal* desconhecido por não saber como este irá acolhê-lo e por ignorar em que categoria ele o pretende enquadrar. Mesmo que a determinação da categoria aplicável ocorra apenas no íntimo do *normal*, o *estigmatizado* tem a sensação de desconhecer o que os outros estão, na realidade, a pensar sobre si (Goffman, 1988; Xiberras, 1993; Vieira *et al.*, 2009; Wieviorka, 2002).

Para além do referido, também a autoconsciência e controlo do *estigmatizado* podem assumir níveis elevados com vista à melhoria da impressão a causar nos outros, uma vez que ele tem tendência a sobrevalorizar eventuais erros cometidos. Caso se trate de um indivíduo “desacreditável” (cujo atributo distintivo não é perceptível de imediato), este ao interagir com *normais* pode sentir que a sua privacidade está a ser abusivamente invadida, especialmente quando lhe é oferecida ajuda que considera desnecessária. A tendência, nestes casos, é para assumir uma capa defensiva, que nem sempre é bem vista pelos *normais* e pode potenciar situações de violência.

considerarmos a título de exemplo, a variação da altura da população e admitindo uma média calculada de 1,75m resultado de uma variação entre 1,60m e os 2m de altura, consideram-se *anormais* os indivíduos cuja altura seja inferior a 1,60m, onde se podem incluir os indivíduos portadores de *nanismo*, enquanto os indivíduos com altura superior a 2m, serão os *gigantes* (Abdelmalek e Gérard, 1995).

Os comportamentos dos *estigmatizados* podem influenciar, deste modo, os comportamentos dos *normais* fazendo com que estes sintam que eles percebam cada fonte potencial de mal-estar na interação, levando à adoção de sucessivos artifícios por ambas as partes numa relação presencial (por exemplo, poderá haver uma sobrevalorização do *estigmatizado* ou a sua consideração como uma “não pessoa”).

Numa sociedade que aclama, cada vez mais, os valores da igualdade e da fraternidade, o *estigma* que desacredita os indivíduos (doença, atributos fenotípicos) é insuportável uma vez que lhes proíbe o acesso inteiro e pleno a esses valores.

Tais valores ficam comprometidos, particularmente, quando encontramos num dicionário de Língua Portuguesa definições com caráter pejorativo. Veja-se, por exemplo, a definição de *anão/anã* que determina tratar-se de uma “pessoa de estatura muito inferior à normal e com cabeça e membros desproporcionados; indivíduo pequeno e enfezado; personagem imaginária da literatura tradicional e dos contos infantis; pessoa de pouca inteligência ou mérito; de raça pequena ou muito enfezado, muito pequeno ou escasso” (Dicionário de Língua Portuguesa, 2012).

Em suma, o corpo não deve ser um lugar de exclusão mas de inclusão e deve ser através dele que o indivíduo se deve unir com os outros. As sociedades ocidentais transformam a *deficiência* em *estigma* e, desse modo, avaliam negativamente os indivíduos, tendência que é urgente contrariar. O importante é compreender que o *normal* e o *estigmatizado* não são pessoas, mas sim pontos de vista (Le Breton, 2007, Xiberras, 1993).

2.2 A EXCLUSÃO SOCIAL

O termo *exclusão social*¹² transporta consigo representações e experiências de cariz negativo que se manifestam através do medo, da compaixão e/ou rejeição, quer em relação ao indivíduo quer em relação a um determinado segmento social e é extensível a vários domínios, podendo existir exclusão ao nível económico (desempregados, desempregados de longa duração e desencorajados), da educação (elevadas taxas de analfabetismo), da habitação (sem-abrigo), da saúde (deficientes, doentes mentais), da justiça (detidos) e/ou da política (participação) (Almeida, 1993, Arruda *et al.*, 2014). Segundo Paugam, citado por Capucha, é ainda “o paradigma a partir do qual a nossa sociedade toma consciência de si própria e dos seus disfuncionamentos” (Capucha, 2005: 79-80).

Pode afirmar-se, neste contexto, que os excluídos constituem uma falha no tecido social e que as dinâmicas de exclusão a que estão sujeitos geram uma quebra de laços entre o indivíduo e a sociedade, privando-os de recursos materiais e sociais que os arrastam para fora da esfera social e para uma espiral de rejeição que culmina, não raras vezes, num sentimento de auto-exclusão. Exemplo disso é a exclusão do mercado de trabalho, que gera baixos níveis de rendimento, conduzindo a uma fraca

¹² O termo surgiu na década de 70 para identificar as novas fontes de desigualdade que atingiam um importante setor da população e que, apesar do crescimento do bem-estar das sociedades modernas, foi deixado de fora dos benefícios provenientes desse mesmo progresso.

participação social, cultural, política e a situações de pobreza¹³ que impedem o acesso a bens e serviços de enorme relevo social, como a saúde, a habitação, a educação, o lazer, entre outros.

Tem-se defendido que o emprego e a participação no mercado de trabalho são fundamentais para a inclusão social¹⁴. Neste âmbito, Xiberras (1993) afirma que “numa sociedade onde o modelo dominante continua a ser o *homo economicus* convém participar na troca material e simbólica generalizada”. Todos aqueles que recusam ou são incapazes de participar no mercado serão logo percebidos como excluídos. A pobreza¹⁵ significa a incapacidade de participar no mercado de consumo (Xiberras, 1993: 28) e o desemprego sublinha a incapacidade de participação no mercado de produção¹⁶.

Os empregadores veem o desemprego como uma deficiência e os desempregados (incluindo os de longa duração) começam a duvidar da sua capacidade de reintegrar o mercado de trabalho, gerando-se

¹³ Giddens identifica como principais formas de pobreza (i) a *absoluta*, que está ancorada à noção de subsistência e que assenta em condições básicas que permitam manter a saúde e o funcionamento eficaz do corpo; e (ii) a *relativa*, que se encontra relacionada com o padrão de vida geral dominante numa determinada sociedade, uma vez que a pobreza é culturalmente definida e, como tal, não deve ser medida de acordo com o padrão de privação universal (Giddens, 2009). Embora não seja possível traçar um perfil que nos permita descrever quem são os pobres, podemos afirmar que se encontram mais sujeitos, em determinado momento da sua vida, a situações de pobreza os indivíduos cujo vínculo laboral é parcial e/ou precário, indivíduos que auferem baixos salários, os desempregados, os idosos, os enfermos e/ou portadores de deficiência, os membros de minorias étnicas, as mulheres, as crianças, os membros de famílias alargadas com crianças e os membros de famílias monoparentais.

¹⁴ A inclusão social está associada aos processos de incorporação e deve integrar dois movimentos. Por um lado, a inclusão como movimento do indivíduo face à coletividade, que deve ter subjacente a existência de justiça social onde todos os seus membros devem ser reconhecidos como cidadãos legítimos, garantindo que os seus direitos e as suas diferenças sejam aceites entre os indivíduos como algo normal e, por outro, o da integração como movimento da coletividade face aos indivíduos, ou seja, estes devem encontrar-se absorvidos e entrelaçados na e pela estrutura social e possuir e usufruir de competências virtuais ligadas à vida social (Almeida, 1993; Arruda, 2014; Mader, 1997; Salgado, 2002).

¹⁵ Para Pereirinha, citado por Capucha, a pobreza implica a escassez de recursos materiais e a exclusão social refere-se aos aspetos relacionais e aos mecanismos de inserção e/ou desinserção social. No entanto, para este último autor, é fundamental distinguir-se a noção de exclusão social da noção de pobreza, já que a primeira deve ser concebida como uma realidade processual, multidimensional, de carácter cumulativo, estrutural e resultante da rutura dos laços sociais enquanto a segunda mostra-nos que é possível ser-se pobre sem se ser excluído e ser-se excluído sem se ser pobre (Capucha, 2005).

¹⁶ Importa frisar que, particularmente no caso português, a inserção no mercado de trabalho não é suficiente para evitar situações de pobreza. Tal realidade é claramente observável quando analisamos os dados do INE que nos indicam que cerca de 10,5 % da população empregada se encontra em risco de pobreza. Os mesmos dados evidenciam uma estreita relação entre o desemprego e a pobreza cuja taxa de risco se situa já nos 40,2% (INE, 2014).

uma exclusão recíproca (Xiberras, 1993; Goldfinger 2002; Capucha 2000; Oliveira e Chaves, 2009; Neves e Graça, 2000).

Saliente-se, no entanto, que tal não significa sempre uma exclusão do sistema, uma vez que as situações de desemprego e pobreza podem arrastar os excluídos para aquilo a que Capucha designa de *desemprego de exclusão*, ou seja, para os territórios da economia ilegal, deixando-os submetidos, não raras vezes, pelos mais fortes laços às piores situações de existência marginal (Capucha, 1998, 2005).

Capucha realça, ainda, que “estar em situação de exclusão, não é ser um ‘não membro’ da sociedade, mas sim um (pelos menos tendencialmente) ‘não cidadão’, isto é, um membro da sociedade a quem foram retirados, objetivamente, direitos de cidadania” (Capucha, 2000: 196).

A exclusão social firma-se de modo visível, mas também de modo dissimulado, através da rutura com o laço simbólico passando, assim, os excluídos a estar ausentes e/ou invisíveis. Por isso, importa perceber em que medida esse lado invisível da sociedade pode condicionar e/ou influenciar as tomadas de decisão e as práticas no lado visível, tanto ao nível das instituições como dos atores, através de um reforço da visibilidade de fenómenos conhecidos, porém esquecidos e invisíveis, como é o caso, por exemplo, dos indivíduos com nanismo.

Por vezes, são os próprios protagonistas os responsáveis pela ocultação de partes das suas vidas, quer por vergonha quer por medo de condenação e/ou desvalorização social (Dornelas, *et al* 2010), o que leva à sua auto-exclusão de aspetos centrais da sociedade, através do abandono escolar, da recusa na procura e/ou aceitação de propostas de trabalho que geram, conseqüentemente, inatividade económica e/ou através da não-participação cívica e política, como a abstenção de voto em eleições políticas (Giddens, 2009).

As sociedades modernas, que em nome da igualdade, prometiam alterar as diferentes dinâmicas de exclusão que nos acompanham desde a idade média, mais não fizeram que reabilitar e camuflar tais dinâmicas.

CAPITULO III. INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOIO AO EMPREGO

3.1 INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Quando analisamos o universo da população em idade ativa, deparamo-nos com um subgrupo de pessoas cuja deficiência condiciona o direito constitucionalmente consagrado na generalidade dos países desenvolvidos do acesso à formação e ao emprego e para quem as possibilidades de integração no mercado de trabalho são mais escassas, gerando sentimentos de exclusão social, uma vez que o emprego é um dos principais mecanismos de integração social nas sociedades modernas.

A *inserção profissional* constitui apenas uma das dimensões da integração social, consistindo no “processo através do qual os indivíduos que nunca integraram a população ativa acedem a uma posição estabilizada no sistema de emprego” (Vernières, 1997: 11). Ademais, trata-se de um processo que resulta de uma interação entre as empresas, o Estado e outros atores, de modo a articular o desemprego e a atividade profissional e não pode ser entendida como um momento isolado que se inicia aquando da procura de emprego (Oliveira, 1998).

Note-se que na época do pleno emprego a inserção profissional assumia um carácter quase instantâneo, consistindo numa simples passagem da inatividade à atividade em virtude da penúria de mão-de-obra, que conduzia as empresas a contratar jovens logo à saída da escola com contratos de duração indeterminada. Neste período, uma inserção social desfavorável não era um obstáculo decisivo para a inserção profissional. Ocorre que a deterioração da situação do emprego a partir de meados dos anos 70, caracterizada pelo aumento da taxa de desemprego (em primeiro lugar dos jovens), levou progressivamente os sociólogos e os economistas a descobrir a existência de um período de inserção que tendia a alongar-se e que surge caracterizado por fenómenos específicos, como sejam a precariedade elevada e a vulnerabilidade ao desemprego. Inclusivamente, surgiu um novo ator até então quase ausente: os poderes públicos (Vernières, 1997).

Presentemente, estar desempregado não é somente ficar privado da fonte normal de rendimento, é também perder um dos vínculos mais importantes de ligação à sociedade e à rede de relações interpessoais que o emprego proporciona (Neves e Graça, 2000).

O fato de existirem indivíduos portadores de deficiência com taxas de sucesso de empregabilidade, não afasta que a deficiência continue a constituir um fator de risco para a participação destes indivíduos no mercado de trabalho (Greve, 2009), especialmente considerando que existem fatores intrínsecos e extrínsecos que comprometem, desde logo, a respetiva posição como, por exemplo, baixas habilitações literárias, reduzida formação, mobilidade limitada, barreiras arquitetónicas e saúde por vezes mais frágil (Jans *et al*, 2012).

A reduzida participação dos referidos indivíduos no mercado de trabalho tem originado preocupações sobre a sua discriminação por parte dos empregadores e respetiva exclusão social (por

exemplo, Barnes, 1991; Bynoe *et al.*, 1991; Finkelstein, 1991; Oliver, 1990; Roulstone, 1998 *apud* Newton *et al.*, 2007; Jones, 2008¹⁷).

Nesta senda, anteriores estudos têm revelado que indivíduos portadores de deficiência relatam experienciar uma maior discriminação no acesso ao mercado de trabalho do que aqueles que são apelidados de “normais”, inclusivamente o grau de discriminação experienciado é influenciado pelo tipo de deficiência física em causa (Bender, 1981; Bowman, 1987; Fuqua *et al.*, 1984; Stone e Colella, 1996; Johnson e Baldwin; 1993 *apud* Perry *et al.*, 2000), bem como em razão da duração da deficiência e idade em que surge (Jones, 2008). A variedade dos caminhos individuais percorridos também não pode ser olvidada.

Quem nasce com uma deficiência ou a adquire numa fase inicial do ciclo de vida funda toda a sua interação social a partir dessa condição. Diferentemente, quem se torna portador de uma deficiência na idade adulta tem de passar por uma mudança na perceção que tem de si mesmo e no modo como é visto pelos outros (Jenkins, 1991 *apud* Pedroso e Alves, 2014). Para fazer face a esta mudança, o sistema de reabilitação profissional assume um papel central, mas nem sempre se tem revelado, em Portugal, suficientemente eficaz na recondução ao emprego de quem adquire uma deficiência (Pedroso e Alves, 2014).

As dificuldades sentidas no acesso ao emprego prendem-se, habitualmente, com a evolução demográfica, as transformações culturais associadas ao efeito geracional e/ou a inadaptação do sistema de ensino e formação face às necessidades de procura do mercado de trabalho.

No entanto, no caso dos portadores de deficiência estes veem-se confrontados com alguns obstáculos adicionais para além dos que são extensíveis à generalidade dos (des)empregados. O seu acesso ao emprego é negado em virtude de estereótipos e atitudes negativas dos empregadores que assumem, em muitos casos, que o indivíduo portador de deficiência irá ser menos produtivo, ter mais acidentes de trabalho e contribuir para uma maior rotatividade da mão-de-obra (Bender, 1981; Doyle, 1995; Kilbury *et al.*, 1992; Mahoney, 1976; Stone e Colella, 1996; Fuqua *et al.*, 1984; Greenwood e Johnson, 1987; Lester e Caudill, 1987 *apud* Perry *et al.*, 2000).

De fato, os empregadores obstam à integração no mercado de trabalho dos portadores de deficiência por terem, nomeadamente, dúvidas acerca da sua capacidade e/ou adaptabilidade; inibição do exercício de ações disciplinares e/ou à aplicação de decisões de racionalidade económica (temendo julgamentos morais e sociais que coloquem em causa a imagem e o bom nome da empresa); legislação aplicável; e reação dos trabalhadores não portadores de deficiência (Carreira, 1997).

Outros argumentos são, por vezes, invocados para recusar o recrutamento de um trabalhador portador de deficiência, como sejam a “má imagem” dada e a sua fraca adaptabilidade (Triomphe,

¹⁷ Jones (2008), tendo presente a importância desta temática, realizou uma revisão da literatura internacionalmente existente sobre o impacto da deficiência no mercado de trabalho.

1997), originando casos em que a integridade física se assume como critério de exclusão destes indivíduos (Anache, 1996).

A este propósito refira-se que o estudo *As PME e o Emprego das Pessoas com Deficiência* (Centeno, 2001), evidencia que os receios dos empregadores na contratação de pessoas com deficiência apresentam contornos claramente psicológicos, influenciados mais por expectativas e imagens negativas acerca destas pessoas do que pela experiência, e que existe uma maior disponibilidade para o recrutamento de pessoas portadoras de deficiência por parte das empresas que já têm estes trabalhadores por comparação com aquelas que os não empregam. Assim, o contacto com esta realidade tem contribuído para uma diminuição das resistências, tanto por parte de empregadores, como por parte dos trabalhadores das empresas, uma vez que as capacidades das pessoas com deficiência tendem a sobressair, melhorando a imagem positiva sobre si e sobre a sua prestação laboral (Capucha, 2005, Centeno, 2001).

Já em 2014, o relatório preliminar sobre a *Monotorização dos Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência em Portugal* (Pinto e Teixeira, 2014) ilustra que ainda nos deparamos com uma significativa negação e/ou violação dos direitos dos indivíduos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Segundo o relatório, estes indivíduos não veem reconhecidas as suas competências, são frequentemente desvalorizados e rejeitados, quer no mercado de trabalho quer na progressão na carreira o que resulta em sentimentos de frustração, desvalorização e humilhação.

Aluda-se, igualmente, que existem estudos que ilustram que tais indivíduos desempenham as respetivas funções igual ou melhor que os demais trabalhadores, têm igual ou menor absentismo, acidentes de trabalho e rotatividade (Braddock e Bachelder; 1994, Goodyear e Stude; 1975, Greenwood e Johnson, 1987 *apud* Perry *et al.*, 2000). Acresce que tais indivíduos são também considerados como mais leais, sendo preciso dar-lhes uma oportunidade e auxiliá-los a (re)conquistar a sua autoestima (Buciuniene e Kazlauskaite, 2010).

Assim, é importante que os empregadores compreendam que estão perante uma força de trabalho e não perante uma pessoa incapacitada¹⁸. Compete às empresas, antes de iniciar a fase de recrutamento e seleção, efetuar uma cuidada análise dos cargos contidos no manual da organização, do respetivo perfil profissional e psicológico e das rotinas afetas para o desempenho das funções contratadas. Este

¹⁸ Importa compreender que uma pessoa com deficiência é, em grande medida, o que a sociedade constrói acerca dela. Se construirmos uma ideia de uma pessoa capaz, ela será vista como capaz e se construirmos uma ideia de uma pessoa incapaz, então ela será vista como incapaz. É de referir ainda que não podemos tratar uma pessoa com deficiência como igual sob pena de a colocarmos em desvantagem, isto é, se tratarmos todas as pessoas como iguais não será possível promover a igualdade nem assegurar a igualdade de oportunidades (Rodrigues, 2009).

conjunto de informações permite às entidades empregadoras definir a natureza do trabalho, as tarefas típicas, as competências necessárias, a forma de preenchimento, o plano de carreira e o período esperado de permanência no cargo. Isto pode significar operar de forma inovadora através da ideia da “pessoa certa no lugar certo” como diretriz preciosa para a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho encarando-a não como uma nova força de trabalho, mas sim como uma nova forma de encarar essa força de trabalho (Amaral, 1994).

Às referidas situações de exclusão juntam-se as inacessibilidades ao local e posto de trabalho que comprometem a sua efetiva participação e inclusão. Os estudos têm revelado que os empregadores preocupam-se sobretudo com os custos relacionados com a adaptação do local de trabalho (Lester e Caudill, 1987; Mcfarlin *et al.*, 1991 *apud* Perry *et al.*, 2000), obstando assim à integração de trabalhadores com limitações. Porém, existem evidências que algumas alterações são bastante simples e não têm custos significativos (Braddock e Bachelder; 1994; Croft, 1996; Johnson e Baldwin, 1993 *apud* Perry *et al.*, 2000).

Sem prejuízo do referido, alguns autores colocaram a questão de saber se afinal a reduzida empregabilidade destes indivíduos se deve ao fato deles não quererem trabalhar ou às suas preferências (por exemplo, apenas quererem desempenhar determinadas funções, ter determinado vencimento, terem horários mais flexíveis), tendo os resultados obtidos apontado em sentido negativo, pelo que é preciso perceber a que se deve tal reduzida empregabilidade (Ali *et al.*, 2010).

Apesar dos indivíduos portadores de deficiência expressarem vontade em trabalhar, a verdade é que se revelam menos ativos na sua procura o que poderá resultar do fato de serem menos otimistas em encontrarem um emprego por força das suas limitações, habilitações literárias e formação. Segundo Ali *et al.* (2010), as atitudes dos desempregados portadores de deficiência perante o emprego e potenciais empregadores tem merecido pouca atenção, devendo futuros estudos incidir sobre este aspeto.

Ocorre que não é apenas no acesso ao mercado de trabalho que são experienciadas situações de discriminação, pois as mesmas são também relatadas depois da contratação e durante a relação laboral (por exemplo, processos de promoção mais lentos, atribuição de tarefas menos desejadas ou desafiantes, menores aumentos remuneratórios e reduzidas oportunidades de formação).

Tanto assim é que continuam a subsistir relatos, inclusivamente, de situações de assédio e/ou de comportamentos desrespeitosos por parte de colegas e empregadores que sugerem a urgência de implementação de uma cultura de respeito e não discriminação para com as pessoas portadoras de deficiência (Pinto e Teixeira, 2014).

Apesar dos referidos relatos de discriminação não existem, ainda, resultados conclusivos sobre a sua existência (Colella *et al.*, 1998; Stone *et al.*, 1992 *apud* Perry *et al.*, 2000), salvo no que concerne à discriminação remuneratória (por exemplo, Johnson e Baldwin, 1993 *apud* Perry *et al.*, 2000; Jones, 2008).

A este propósito refira-se que embora o inquérito experimental realizado por J. F. Ravaud *et al.* (1992) ilustrasse a existência de práticas discriminatórias face às pessoas portadoras de deficiência na sua procura de emprego e que quanto maior era a dimensão da empresa, maior a tendência a discriminar, a sua contribuição para a verificação empírica da hipótese da discriminação no emprego deverá ser matizada pela especificidade da pesquisa realizada: foram analisadas candidaturas espontâneas que representam para os empregadores somente uma das modalidades de recrutamento e apenas foi retido um tipo de deficiência, a paraplegia. Deve admitir-se que este fato limita a credibilidade da verificação empírica de uma discriminação no emprego e implica que se tenham em conta múltiplos fatores entre os quais a influência de comportamentos discriminatórios por parte das empresas. Deste modo, a discriminação tem difícil determinação (Triomphe, 1997).

Acresce que existem estudos que tendem a confirmar que a discriminação contra os indivíduos portadores de deficiência está sobrestimada, desde logo porque a simples distinção entre aqueles com deficiência e sem deficiência constante dos estudos ignora a heterogeneidade existente dentro destes grupos (Jones, 2008).

Ademais, tradicionalmente, os estudos têm-se dedicado à análise da discriminação no acesso ao emprego ou à discriminação durante a execução da relação laboral, não abordando os dois casos em simultâneo conforme aludem Perry *et al.* (2000). Estes autores procedem a tal análise, chamando a atenção para a necessidade de futuras pesquisas neste campo.

Saliente-se, ainda, que não obstante os Estados implementarem legislação especificamente destinada a proteger os indivíduos portadores de deficiência (por exemplo, sistema de quotas, incentivos financeiros, legislação anti-discriminação) continuam a existir desigualdades. Esta realidade não conseguiu alterações significativas mesmo tendo o Estado passado a suportar parte dos custos financeiros e assumido a organização da inserção através da redução dos encargos sociais com a contratação, as subvenções à formação profissional complementar e à implementação de instituições localizadas de acolhimento e orientação. Destaque-se que outra parte deste custo passou a ser assegurada pelas famílias, dado o alongamento dos períodos de desemprego, o desenvolvimento de formas particulares de emprego a tempo parcial ou por força de empregos remunerados a um nível inferior ao do salário médio (Vernières, 1997).

Atualmente, existem dois paradigmas políticos internacionais dominantes: um, derivado dos Estados Unidos e do Canadá, que tem como foco fortes medidas anti-discriminação, com ênfase nos direitos civis e no modelo de vida independente por parte da(s) pessoa(s) portadoras de deficiência; outro, derivado de países europeus, em que são fixadas quotas obrigatórias de emprego e é extensiva a ação do Estado (Carvalho-Freitas e Marques, 2007).

De acordo com este último paradigma cabe sobretudo ao Estado intervir de modo a melhorar os problemas de inserção profissional, nomeadamente, através de políticas de emprego e formação, cujas conceções mais correntes se inspiram na teoria do capital humano, que privilegia a oferta de trabalho e as características individuais.

Concretizando o exposto, estudos realizados nos Estados Unidos têm evidenciado que os indivíduos portadores de deficiência têm menor empregabilidade e auferem menor remuneração quando estão empregados do que os demais trabalhadores (Perry *et al* 2000). Adicionalmente, neste país existem evidências de que estes indivíduos são, habitualmente, trabalhadores independentes, a tempo parcial, e temporários (Schur, 2002, 2003 *apud* Jones, 2008). Restará saber-se se se trata de uma imposição ou de uma escolha voluntária (Schur, 2003 *apud* Jones, 2008). Também no Reino Unido se comprovou que a taxa de trabalhadores independentes é superior para portadores de deficiência (Boylon e Buchardt, 2002 *apud* Jones, 2008).

Nos Estados Unidos e no Reino Unido verificou-se, ainda, que os portadores de deficiência ocupam sobretudo cargos de administração e secretariado (Hale *et al.*, 1998; Meager *et al.*, 1998; Blackaby *et al.*, 1999; Smith e Twomey, 2002 *apud* Jones, 2008).

Atento o exposto e as alterações legislativas verificadas, defende-se que os indivíduos em apreço devem ser conhecedores da legislação que os protege (como referem, por exemplo Thompson e Dickey, 1994 *apud* Perry *et al.*, 2000).

Defende-se, igualmente, a necessidade de tal conhecimento por parte dos empregadores visto esta falta de informação poder contribuir para uma menor empregabilidade (Ali *et al.*, 2010). Aliás, as diferentes lógicas de inserção encontram-se balizadas pelas diferentes estratégias das empresas, entre as quais podemos destacar: a flexibilidade interna/externa; a renovação dos trabalhadores; a exigência de experiência profissional; o maior ou menor grau de autonomia; e os contratos a tempo inteiro/parcial. Estas estratégias influenciam de modo determinante a inserção profissional dos indivíduos.

É precisamente o modo como as empresas gerem a mão-de-obra que pode estar na origem de dois modelos de inserção: a *inserção profissional qualificante*, que passa pela valorização dos recursos humanos, nomeadamente, através de políticas de proteção dos trabalhadores, contratos de trabalho estáveis, satisfatórias condições de trabalho, políticas de formação, sistema de gestão de carreiras, remunerações aliciantes; e a *inserção profissional não qualificante*, que tem subjacente a desvalorização dos trabalhadores, a existência de contratos de trabalho precários, inexistência de políticas de formação, a ausência de um sistema de gestão de carreiras, uma política de salários baixos, entre outras (Cordeiro, 2002).

É no quadro da inserção profissional não qualificante que encontramos os grupos mais vulneráveis, como é o caso das pessoas portadoras de deficiência que possuem um *handicap* específico e, por isso, exigem uma formação específica, adaptada ao seu tipo de deficiência. Por outro lado, a sua integração profissional deve contemplar condições adequadas aos seus problemas, sendo necessário, em alguns

casos, existir um acompanhamento na fase de adaptação ao emprego ou a integração em sistemas de emprego protegido¹⁹ (Capucha, 1998).

Para além da referida tipologia, outros autores como Kovács (2002) conceberam um quadro teórico que dá “conta de uma panóplia de situações, refletindo distintos potenciais de empregabilidade em função das qualificações e da possibilidade de aprendizagem, em combinação com um conjunto de outras dimensões” (Campos, 2013: 19). Kovács distingue os seguintes tipos: precariedade continuada, estabilidade ameaçada, estabilidade continuada e flexibilidade precária transitória.

Campos, (2013) alude ao interesse teórico e empírico da tipologia de Kovács com a proposta de Natália Alves (2010). Esta última autora distingue: percurso de inserção rápida num emprego estável; percurso de inserção diferida num emprego estável, percurso de estabilidade na precariedade, percurso de inserção precária e percurso de exclusão (Alves, 2010).

Posto isto, e embora a lei seja um importante instrumento de reivindicação da pessoa portadora de deficiência, ela não resolverá por si só os problemas que estes indivíduos terão de enfrentar para ingressar no mercado de trabalho (Tanaka e Manzini, 2005) e nele permanecer fazendo face a relações cada vez mais flexíveis e precárias. Não raras vezes verifica-se a utilização indevida das políticas de emprego existentes tornando o processo de integração cada vez mais longo, nomeadamente através da dispensa dos trabalhadores portadores de deficiência quando terminam os incentivos financeiros de apoio à contratação. Efetivamente, a complexidade do processo de integração deve-se à multiplicidade de situações possíveis, mas também à quantidade de combinações que são concebíveis para um mesmo indivíduo (por exemplo, estágios seguidos de contratos de trabalho a termo) quanto à sucessão destas situações no tempo e à sua duração. Assim, a medição do fim do período de inserção coloca muitos problemas, dada a definição segundo a qual se trata “da ocupação de uma posição estabilizada no sistema de emprego” (Vernières, 1997: 19). A utilização do termo “estabilizada” e não “estável” é essencial, pois o processo de inserção pode concluir-se pela ocupação de um cargo que seja duravelmente instável no sistema de emprego. Segundo Alves (2010), se a opção for “substituir o emprego estável por uma posição estabilizada, estamos, do ponto de vista teórico a trocar a teoria da Regulação pela nova teoria dos Mercados de Trabalho Transicionais”. Para esta autora, a estabilidade do emprego está a dar lugar à estabilidade de trabalho que “não é sinónimo de contrato de trabalho

¹⁹ Segundo o Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de Junho, o Emprego Protegido é “toda a atividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da atividade económica nacional e beneficiando de medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido.” A implementação desta modalidade é vantajosa na medida em que possibilita a formação no próprio posto de trabalho, permite uma contribuição efetiva no processo produtivo nacional, privilegia o papel supletivo do Estado, participa através da produção de bens e/ou prestação de serviços para a satisfação do mercado consumidor e possibilita que a população portadora de deficiência participe com dignidade na atividade económica (Neves e Graça, 2000).

sem termo e que os empregos precários estáveis se podem vir a constituir na nova relação laboral-padrão” (Alves, 2010: 186).

De fato, o processo de inserção surge como assumindo cada vez mais uma maior complexidade prática e analítica. No plano analítico, pela existência de noções próximas que interferem com a sua análise e que são por vezes confundidas, como é o caso do processo distinto de inserção social ou os fenómenos de *reinserção* e de *reconversão* após despedimento (Vernières, 1997). Rose (1984) introduziu a noção de *transição profissional*, que sendo mais extensiva recobre os processos de primo-inserção e de reinserção atenta a similitude das formas de organização destes dois períodos.

Ademais, a escolaridade tem-se revelado segundo alguns estudos (Pedroso e Alves, 2014), como sendo um fator essencial para a integração no mercado de trabalho, pelo que as políticas públicas deveriam prever mecanismos para inverter a tendência de baixa escolaridade dos portadores de deficiência. Embora a situação de crise tenha vindo a deteriorar a situação dos licenciados, a verdade é que continuam a constituir um grupo privilegiado no mercado de trabalho (Alves, 2010).

Em princípio, as políticas sociais podem combater os efeitos nefastos resultantes das estratégias dos atores da inserção profissional. No entanto, isso parece não suceder. Em França, a legislação tem-se mostrado ineficaz, como sucede com a Lei de 1987, de 10 de Julho, o que conduz à necessidade de se procurar as causas desse fato. Entre essas causas contam-se: a forte estigmatização dos trabalhadores portadores de deficiência, a presunção de uma fraca produtividade desta categoria de trabalhadores conforme referido anteriormente, qualquer que seja a sua qualificação, e a discriminação nas modalidades de gestão da mão-de-obra pelas empresas (Triomphe, 1997).

Newton *et al.* (2007) chamam a atenção para a necessidade de continuar a estudar-se os motivos pelos quais os indivíduos portadores de deficiência são excluídos do mercado de trabalho. Consequentemente, estes autores analisam como é que três aspetos em particular (integração no mercado de trabalho, acesso ao local de trabalho e espaços de trabalho) podem afetar a obtenção e permanência no emprego. No estudo em referência optaram por uma análise qualitativa (registo das experiências de pessoas portadoras de deficiência) para melhor identificar e interpretar os aspetos em referência, procurando replicações e conexões.

Numa era sem precedentes de desafios e competitividade feroz, os indivíduos portadores de deficiência sofrem um subaproveitamento (Ali *et al.*, 2010) que é preciso contornar.

De fato, num contexto de crise, de desemprego e de aguerrida competitividade, o portador de deficiência depara-se com ainda maiores dificuldades para alcançar um espaço compatível com a sua formação e as necessidades do mercado de trabalho e é o primeiro a ser dispensado.

Assim, torna-se premente analisar como é que estes indivíduos sobrevivem no atual mercado de trabalho. Por outro lado existem ainda conclusões dispare sobre as estratégias utilizadas pelos portadores de deficiência na comunicação da respetiva condição aos empregadores. Jans *et al.* (2012) aludem às vantagens de discutir a deficiência com os empregadores de forma aberta dando maior

ênfase às capacidades ao invés das limitações. Este autor incentiva ainda à partilha de experiências entre indivíduos portadores de deficiência.

3.2. POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOIO AOS INDIVÍDUOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

A regulamentação dos direitos dos indivíduos portadores de deficiência teve a sua génese nas normas internacionais, designadamente por força do disposto na Carta das Nações Unidas (assinada em São Francisco em 26 de Junho de 1945), na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência²⁰ (adotada em 13 de Dezembro de 2006) e na Declaração Universal dos Direitos do Homem (adotada e proclamada pela Assembleia Geral da ONU na sua Resolução 217A (III), de 10 de Dezembro de 1948), realçando esta última no seu artigo 7.º que “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”.

Também a Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes, Resolução aprovada pela Assembleia Geral da ONU, em 09 de Dezembro de 1975, apela à ação internacional e nacional para assegurar que seja utilizada como referência para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência. De acordo com esta Declaração, “as pessoas com deficiência, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível” (artigo 3.º).

Além das normas internacionais, também as normas comunitárias visam assegurar que as pessoas portadoras de deficiência tenham acesso à orientação profissional, à formação e ao emprego. É o caso, por exemplo, da Carta Social Europeia e do mais recente Plano de Ação do Conselho da Europa para promover direitos e total participação (2006 a 2015).

No que concerne a Portugal, importa realçar que os indivíduos portadores de deficiência nem sempre foram protegidos pelo Estado, uma vez que antes da revolução de Abril de 1974 existiam, em regra, apenas políticas dirigidas a cidadãos com deficiência adquirida pelo trabalho ou pela guerra, constituindo a Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro, uma exceção. Esta lei foi a primeira exclusivamente sobre a deficiência em Portugal, destinando-se a assegurar a reabilitação dos deficientes, visando a sua integração social.

De fato, foi a revolução de 1974 que veio alterar o paradigma da proteção social em Portugal com efeitos nas políticas adotadas na área da deficiência. Porém, foi só com a aprovação da CRP, em 2 de Abril de 1976, que as questões relativas à deficiência ganharam protagonismo, passando o Estado a proteger e a apoiar as pessoas com este tipo de *handicap* (Gonçalves e Nogueira, 2012).

²⁰ Ratificada pelo Governo Português com entrada em vigor na ordem jurídica portuguesa em 23 de Outubro de 2009.

O artigo 58.º da CRP prevê expressamente que incumbe ao Estado promover a execução de políticas de pleno emprego; a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais; e a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores. Adicionalmente, ao abrigo do artigo 71.º da CRP, o Estado assume a obrigação de realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos indivíduos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, bem como a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com estes indivíduos. O Estado obriga-se, igualmente, a apoiar as organizações de pessoas portadoras de deficiência.

Verifica-se, assim, que o Estado deixou de ser um sujeito passivo para assumir uma posição bastante ativa na defesa e apoio à integração no mercado de trabalho destas pessoas.

Neste âmbito, têm vindo a ser aprovados sucessivamente diversos diplomas em benefício dos indivíduos portadores de deficiência respeitantes ao setor privado e público. Ocorre que tal legislação encontra-se dispersa e, por isso, nem sempre é facilmente acessível, apesar de existir já um esforço por parte do IIEFP em prestar informações aos cidadãos referentes às diferentes políticas públicas de apoio à inserção dos indivíduos portadores de deficiência no mercado de trabalho²¹.

Entre as diversas medidas existentes e legislação aplicável, importa destacar a importância da Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto, que veio aproximar a realidade portuguesa à internacional, reconhecendo, entre outros, o princípio da singularidade segundo o qual a abordagem à pessoa com deficiência deve ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais. É precisamente esta lei que estabelece as Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência, bem como estatui um sistema de quotas para o setor privado e público.

Deste modo, as empresas, tendo em conta a sua dimensão, devem contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviços em número até 2% do total de trabalhadores. Quanto à administração pública, deve proceder à contratação em percentagem igual ou superior a 5%.

Complementarmente ao referido sistema de quotas, o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, estabeleceu um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Este sistema destina-se aos serviços e organismos da

²¹ Para informações detalhadas sobre os objetivos, destinatários, entidades candidatas, apoios e respetivas condições de atribuição, bem como o modo de candidatura às políticas públicas em referência consulte-se www.iefp.pt. Note-se que em Portugal, o IIEFP (em conjunto com Centros de Reabilitação Profissional) é responsável pelas medidas ativas de emprego. Para facilidade de referência veja-se o Anexo F, Tabela 1 ao presente estudo que ilustra algumas das principais políticas públicas atualmente em vigor.

administração central e local, bem como aos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos.

Saliente-se que o sistema de quotas, como método de incitação à integração profissional dos indivíduos portadores de deficiência foi adotado por uma dezena de países industrializados²² de acordo com dados referentes a 1997 (Triomphe, 1997). Sucede, porém, ele não tem dado mostras de sucesso, antes pelo contrário. O insucesso estará certamente associado ao contexto de concorrência e de desemprego que explica a procura pelos empregadores de uma mão-de-obra com as menores limitações possíveis. Mas outros fatores também podem explicar o insucesso, como é o caso das atitudes dos empregadores face às pessoas portadoras de deficiência: estigmatização e rejeição por entenderem que estes trabalhadores constituem um custo que as empresas terão de suportar (Tse, 1993).

Tendo presente esta perspetiva dos empregadores têm vindo a proliferar medidas de apoio à integração de indivíduos portadores de deficiência, fomentando uma maior partilha de custos.

É dentro deste espírito, e inspirado na já referida Lei de Bases, que surge o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro (alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de Junho e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de Setembro), que cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades.

Entre outras medidas descritas no Anexo F, Tabela 1, ao presente estudo este diploma prevê, a medida de *Emprego Apoiado* que integra quatro modalidades: *Estágios de Inserção* (ou seja estágios com a duração de doze meses, não prorrogáveis, para melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência e promover a sua integração profissional); *Contratos Emprego-Inserção* (que consiste na realização, por pessoas com deficiência, de atividades socialmente úteis no âmbito de projetos promovidos por entidades coletivas públicas ou privadas sem fins lucrativos, durante um período máximo de doze meses); *Contrato de Emprego Apoiado em Entidades Empregadoras* (que consiste no desenvolvimento de uma atividade profissional por pessoas com deficiência em postos de trabalho em regime de contrato de emprego apoiado, integrados na organização produtiva ou de prestação de serviços dos empregadores, com condições especiais); e *Centro de Emprego Protegido* (trata-se do exercício de atividade profissional por pessoas com deficiência nas áreas de produção ou prestação de

²² Segundo Triomphe (1997), a França, Alemanha, Holanda, Áustria e Japão dispunham nesta época de um fundo financiado pelas empresas para onde estas tinham que contribuir em caso de não respeito da obrigação. Por outro lado, Espanha, Grécia, Itália, Luxemburgo e Reino Unido optaram por instituir o sistema de quotas mas sem a existência de fundo. Quanto a Portugal, Bélgica, Irlanda e Finlândia, decidiram aplicar apenas parcialmente o sistema. Em contraposição, a Dinamarca, Austrália, Canadá, EUA, Noruega e Suécia excluíram totalmente a implementação do sistema. Note-se, ainda, que alguns dos referidos países decidiram adotá-lo no momento em que a literatura dava mostras dos seus resultados muito limitados (Ison, 1993).

serviços da estrutura produtiva do Centro de Emprego Protegido (CEP), com possibilidade de realização de estágio inicial com uma duração não superior a nove meses)²³.

Além de tais apoios este diploma legal vem, ainda, prever apoios financeiros para os empregadores que necessitem de adaptar o equipamento ou o posto de trabalho às dificuldades do trabalhador portador de deficiência. Esta medida é fulcral, uma vez que uma das maiores preocupações dos empregadores na contratação de pessoas portadoras de deficiência prende-se precisamente com os custos inerentes à eliminação de barreiras arquitetónicas.

Existem, ainda, outras medidas que visam compensar, atenuar ou neutralizar a limitação funcional das pessoas portadoras de deficiência. Neste âmbito, o Decreto-Lei n.º 93/2009, de 16 de Abril (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 42/2011, de 23 de Março) criou de forma pioneira o Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio (SAPA) que atribui de forma gratuita, a pessoas com deficiência ou com uma incapacidade temporária, produtos, equipamentos ou sistemas técnicos especialmente adaptados (estes diplomas vieram substituir o sistema supletivo de ajudas técnicas e tecnologias de apoio). O Despacho n.º 2671/2014, de 18 de Fevereiro, regula, essencialmente, a verba afeta ao financiamento de produtos de apoio no ano de 2014. Também o Despacho n.º 16313/2012, de 21 de Dezembro e o Despacho n.º 5212/2014, de 11 de Abril regulam esta matéria.

Ao nível das políticas de qualificação, de emprego e de aprendizagem ao longo da vida, a Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de Março, criou os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (extinguindo os Centros Novas Oportunidades). Entre, outras atividades, estes Centros estão legalmente incumbidos de assegurar a integração na vida ativa e profissional das pessoas com deficiência e incapacidade.

Com vista a assegurar-se uma melhor integração das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, o artigo 6.º da Lei n.º 127/99, de 20 de Agosto (alterada pela Lei n.º 37/2004, de 13 de Agosto e regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 106/2013, de 30 de Julho), prevê que o Estado e as autarquias locais devem colaborar com as associações nos planos e ações que respeitem a prevenção, tratamento, reabilitação e integração das pessoas portadoras de deficiência. Inclusivamente, as associações, consoante o seu âmbito, têm o direito de participar na definição das políticas e das grandes linhas de orientação legislativa no domínio da reabilitação e integração social das pessoas portadoras de deficiência (artigo 4.º).

Saliente-se que foi precisamente a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que veio, entre outras medidas, fomentar a participação das pessoas portadoras de deficiência “nos assuntos públicos, incluindo a participação em organizações e associações não-governamentais ligadas à vida pública e política do país e na constituição e adesão a organizações de pessoas com deficiência para as representarem a nível internacional, nacional, regional e local”, conforme resulta explícito do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 106/2013, de 30 de Julho.

²³ Definições em conformidade com o constante em www.iefp.pt.

Ora, os diplomas legais em referência visam sobretudo eliminar todas as formas de discriminação e promover a igualdade entre pessoas com deficiência e os demais cidadãos.

Sem prejuízo da inegável importância das referidas medidas, não poderá olvidar-se que também à luz do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 07/2009, de 12 de Fevereiro e subsequentes alterações) aplicável às relações laborais no setor privado, o Estado tem obrigações para com os indivíduos portadores de deficiência, devendo estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a ação do empregador na realização dos objetivos legalmente fixados (incluindo estimular e apoiar a ação do empregador na contratação de trabalhador com deficiência e na sua readaptação profissional), conforme dispõe o n.º 2 do artigo 85.º e o n.º 2 do artigo 86.º do CT.

Adicionalmente, este diploma legal prevê expressamente no n.º 1 do seu artigo 24.º que o trabalhador ou candidato a emprego que seja portador de deficiência tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego²⁴, à formação e promoção ou carreira profissional e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever.

Este princípio da não-discriminação é ainda reforçado através do n.º 1 do artigo 85.º deste diploma, que prevê que o trabalhador portador de deficiência seja titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação. Tais especificidades prendem-se, nomeadamente, com a dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho sempre que tal possa ser prejudicial para a sua saúde ou segurança no trabalho (conforme artigo 87.º), podendo também ser isento da obrigação de prestar trabalho suplementar (conforme artigo 88.º).

Acresce que incumbe ao empregador adotar medidas adequadas para que o indivíduo portador de deficiência tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados²⁵ (conforme n.º 1 do artigo 86.º). Ademais, o empregador está obrigado a afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação²⁶ (conforme n.º 4 do artigo 24.º).

²⁴ Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho devem estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor de pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino (conforme n.º 1 do artigo 152.º do CT).

²⁵ De acordo com o n.º 3 do artigo 86.º do CT, estes encargos não são considerados desproporcionados quando forem compensados por apoios do Estado, nos termos previstos em legislação específica.

²⁶ Note-se que nos termos do artigo 27.º do CT, “não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social”. Inclusivamente, nos termos do n.º 4 do artigo 86.º “podem ser

Importa realçar que apesar de existirem medidas específicas que visam proteger os indivíduos portadores de deficiência nada, impede que eles possam também beneficiar das demais medidas existentes²⁷ que visam a empregabilidade e das quais não constituem o público-alvo (salvo em caso de incompatibilidade com eventuais limitações decorrentes da deficiência).

Apesar da regulamentação nacional e internacional das matérias relativas aos indivíduos portadores de deficiência, a verdade é que tais medidas não se têm revelado por si só suficientes para a resolução das problemáticas inerentes à sua inserção e reinserção no mercado de trabalho, como referimos anteriormente. Assim, torna-se urgente uma ação conjunta de todos os atores sociais que para o efeito necessitam de estar devidamente informados dos seus deveres e direitos para poderem propor políticas coerentes, integradas e, sobretudo, mais eficazes.

Embora os contextos possam ser muito diferentes, dever-se-á olhar para aquilo que outros países estão a fazer aprendendo com as melhores práticas dos mesmos. Não se poderá, em momento algum, olvidar que “o trabalho e o emprego produtivo revestem de uma importância estruturante para as pessoas, para a família e para a sociedade no seu conjunto”²⁸.

Tendo em conta a revisão de literatura efetuada, elaborámos as seguintes hipóteses de investigação:

Hipótese1: A (re)inserção no mercado de trabalho dos portadores de nanismo é diferenciada, nomeadamente tendo em conta certos atributos, como o capital escolar, de que os indivíduos dispõem. Os que têm um nível de habilitações literárias mais elevado tenderão a estar menos sujeitos a lógicas de exclusão e a (re)inserir-se de forma não precária.

Hipótese2: Dado o seu *handicap* específico, os portadores de nanismo sentem-se socialmente estigmatizados e interiorizam que detêm um atributo degradante, pelo que evitam expor esse *handicap* quando concorrem a um emprego, não o referindo nos *Curricula Vitae*. Por outro lado, evidenciam um grande receio sobre o seu futuro.

Hipótese3: A estigmatização contribui também para o isolamento social, pelo que estes indivíduos têm tendência a desconhecer a existência das organizações cujo objetivo é a defesa dos seus interesses, nelas não se associando.

Hipótese4: O fato dos portadores de nanismo deterem informação acerca da legislação que os protege e que confere incentivos à sua contratação influencia positivamente a sua (re)integração profissional.

estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho medidas de proteção específicas do trabalhador com deficiência ou doença crónica e incentivos a este ou ao empregador, particularmente no que respeita à admissão, condições de prestação da atividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os respetivos interesses”.

²⁷ Por exemplo, “Emprego Jovem Ativo”, “Incentivo à aceitação de ofertas de emprego”, “Incentivo Emprego”.

²⁸ Conforme bem elucidada, por exemplo, o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro e respetivas alterações.

CAPÍTULO IV. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

4.1. MÉTODOS E TÉCNICAS DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO

No presente estudo optámos por uma metodologia qualitativa e pela entrevista semidiretiva enquanto técnica de recolha de informação, de modo a alcançar um conhecimento mais aprofundado acerca da realidade. A utilização desta técnica permitiu-nos uma maior interação com os entrevistados, trazendo vantagens na obtenção de informações detalhadas sobre a da sua (re)inserção no mercado de trabalho e sobre o que cada um deles “sabe, crê ou espera, sente ou deseja, pretende fazer, faz ou fez, bem como a respeito de suas explicações ou razões para qualquer das coisas precedentes” (Selltiz *et al.*, 1974: 273).

Para a realização das entrevistas foram elaborados três guiões distintos a fim de se adequarem às seguintes situações: indivíduos integrados no mercado de trabalho; indivíduos que já estiveram inseridos no mercado de trabalho; e indivíduos que nunca trabalharam. A estrutura das entrevistas foi concebida com base no resultado de conversas informais tidas previamente com os entrevistados e com base nos conhecimentos adquiridos na análise teórica da temática que permitiu identificar potenciais fatores de (re)inserção profissional de pessoas portadoras de deficiência. As temáticas abordadas foram essencialmente: a qualificação, a mobilidade profissional, os vínculos contratuais, a autonomia profissional e financeira, as condições de trabalho, períodos de (in)atividade, filiação em associações/sindicatos, legislação aplicável/incentivos e receios futuros.

As entrevistas foram realizadas em 2014 e em virtude dos entrevistados se encontrarem em diferentes localizações geográficas (estando dispersos por todo o território nacional) foi necessário que dez fossem efetuadas via telefone e uma através de videochamada. Outras seis foram-nos remetidas por escrito, essencialmente por duas razões: falta de tempo manifestado pelos entrevistados e recusa total em darem entrevistas e/ou exporem-se física ou telefonicamente. Só uma entrevista foi realizada presencialmente.

Todas as entrevistas não escritas foram gravadas e os respetivos registos passados a escrito, imediatamente a seguir a terem sido realizadas, para assegurarmos a sua fiabilidade.

O percurso até à seleção do presente objeto de investigação iniciou-se em 2011 após termos constatado que raramente nos cruzamos com indivíduos portadores de nanismo e que sobre eles pouco se conhece, designadamente no que concerne ao modo como vivem, o local onde residem, as dificuldades físicas e arquitetónicas com que se deparam, como se sentem, como sociabilizam, qual é o seu capital escolar, se se inserem socialmente a nível associativo e quais são as associações e/ou instituições que os auxiliam e como se (re)inserem no mercado de trabalho. Assim, procurámos aproximarmo-nos o mais possível da sua realidade, afastando a mera especulação a seu respeito.

Refira-se que os primeiros contatos exploratórios ocorreram na realização de um trabalho de licenciatura, no decurso do qual os diversos e constantes desafios para o seu desenvolvimento nos fizeram acreditar que estávamos no caminho para a descoberta de algo que continha tanto de frágil como de estimulante e importante para a sociedade.

A escassez de indivíduos portadores de nanismo na rua, nos transportes, nos centros comerciais e em outros locais públicos suscitou a interrogação “onde estão as pessoas portadoras de nanismo?”. Outro desafio consistiu no enorme vazio bibliográfico que dificultou a nossa familiarização, quer com estes indivíduos quer com a respetiva doença. Durante a realização da presente dissertação visitámos, inclusivamente, a biblioteca da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa mas também aqui o acesso a informações sobre a doença (em manuais e artigos científicos) foi difícil, sendo as mesmas praticamente inexistentes. Encontraram-se apenas alguns dicionários de medicina que se reportavam ao nanismo.

Seguiram-se visitas ao INE, ao MTSS, ao INR e à biblioteca do IEFP com o intuito de se aceder a bibliografia referente a estes indivíduos e à consulta de estudos recentes sobre a sua inserção profissional, mas sem o sucesso pretendido.

As dificuldades com que nos deparámos fizeram-nos acreditar estar num caminho sem retorno e que, por mais tortuoso que fosse, teria de ser percorrido. Apesar das enormes incertezas de que fosse possível alcançar os objetivos a que nos havíamos proposto, o importante era não desistir.

Foi entre 2013 e 2014 que se iniciou um exaustivo trabalho de pesquisa para encontrar os entrevistados, o que sem o extraordinário desenvolvimento da tecnologia e das redes sociais teria sido mais difícil e/ou quase impossível de concretizar.

A nossa pesquisa inicial na Internet visou perceber se existia em Portugal alguma associação representativa das pessoas portadoras de nanismo. Nessa busca deparámo-nos com a APACONDRO, a qual descobrimos estar inativa após várias tentativas de contacto telefónico sem sucesso e através de uma informação prestada por um indivíduo portador de nanismo que participou neste estudo.

Urgiu então optar-se por outras vias, como o *Facebook*; contactos com toda a rede de amigos e conhecidos e a abordagem direta na rua. Esta última revelou-se, sem dúvida, um terreno pantanoso, uma vez que é praticamente impossível atenuar o estigma, o que potencia o risco de existir uma reação mais agressiva. Das cinco pessoas que abordámos, três aceitaram participar.

Seguiu-se a árdua tarefa de procurar entrevistados no *Facebook*, canal onde havíamos encontrado a página da Associação Portuguesa de Acondroplasia para onde enviámos um pedido de amizade ainda no ano de 2012, mas que nunca foi aceite em virtude da respetiva inatividade que descobrimos mais tarde. O perfil de *Facebook* criado por esta associação contava, no entanto, com mais de mil amigos. Se, por um lado, isto era um bom sinal, por outro, tornou difícil a tarefa de aferir quais eram os indivíduos portadores de nanismo e quem residia em Portugal (verificou-se, inclusivamente, a presença de vários indivíduos de origem Sul-Americana). Tal situação levou a um exaustivo trabalho de consulta e de busca que obrigou a abrir perfil a perfil e a confirmar, através das fotos disponíveis, se se estava ou não perante um indivíduo com nanismo. Nesta abordagem, tal como na anterior, deparámo-nos com o sucesso e com o insucesso.

Foram ainda necessárias muitas horas de conversação através de uma página por nós criada no *Facebook* para o efeito com a denominação “Nanismo Portugal”. Esta página conta, atualmente, com

50 dos cerca de 500 indivíduos portadores de nanismo que se estima existirem em Portugal. Através desta abordagem conseguimos reunir quinze indivíduos que aceitaram participar no presente estudo. Esperava-se um efeito *bola de neve* em que após conversar-se com um ou dois indivíduos, os mesmos nos dessem contactos sobre seus conhecidos, o que não sucedeu. Na verdade, verificámos que estes indivíduos não agem enquanto grupo contrariamente ao que seria expectável. Em regra, os indivíduos socialmente desvalorizados aprendem a lidar com uma identidade estigmatizada ao longo das suas vidas, com comportamentos discriminatórios e a proteger-se construindo uma atitude positiva em relação à identidade e ao grupo (Marques, 2011; Xiberras, 1993).

Para além das iniciativas referidas no âmbito do *Facebook*, lançou-se ainda um apelo via telemóvel a toda a rede de contactos pessoais, profissionais e académicos para que nos informassem se conheciam alguém com nanismo e para que difundissem, conseqüentemente, o mesmo apelo por toda a respetiva rede de contactos. Daqui surgiu apenas o conhecimento de uma pessoa com quem conversámos via telefone mas que infelizmente faleceu poucas semanas depois.

Saliente-se que no decurso do trabalho de pesquisa anteriormente descrito, apesar de se terem encontrado potenciais entrevistados interessados na temática e bastante colaborantes, também fomos confrontados com algumas recusas e palavras de desmotivação tais como “você não vai conseguir”, “isso não vai dar em nada”, “estou farto de entrevistas”, “não vou participar, não tenho estudos, não sei falar e não sirvo para nada...temos pena, a vida é mesmo assim” e, ainda, “fale com os outros que estão bem na vida”.

Apesar de bastante desmotivadores, os referidos comentários não abalaram em nada a prossecução no nosso estudo.

4.2. CARATERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Os dados relativos aos censos 2001 apontavam para a existência em Portugal de 636 059 indivíduos portadores de deficiência, dos quais cerca de 156 246 eram portadores de uma deficiência motora (onde se incluem os indivíduos com nanismo objeto do presente estudo). Os mesmos dados mostram-nos que aproximadamente 31 094 destes indivíduos encontravam-se a trabalhar, 3 008 estavam em situação de desemprego e 117 634 não mantinham qualquer atividade económica.

Segundo dados do Eurostat relativos a 2011, existem em Portugal cerca de 1 310 439 indivíduos com limitações no trabalho relativas a problemas de saúde ou dificuldades na realização de atividades básicas. A taxa de emprego entre estes indivíduos era de 44%, enquanto a taxa de desemprego era de 16,4%.

Embora não existam dados concretos sobre o número de pessoas portadoras de nanismo no nosso país, algumas notícias relativas a 2011 apontavam para que fossem aproximadamente 500²⁹.

²⁹ http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=1794299

Tendo em conta a metodologia adotada no presente estudo, optámos por uma amostra qualitativa por caso múltiplo, do tipo amostra por homogeneização, dado que todos os entrevistados possuem o mesmo *handicap* específico. Aplicámos o princípio da diversidade interna, procurando as variáveis pertinentes face ao nosso objeto de estudo e que permitissem fazer variar a posição dos atores perante esse objeto. Destaque-se também que o número de entrevistas não é previsível à partida, tendo apenas sido definido no decurso da pesquisa (Guerra, 2014).

No âmbito do presente estudo foram entrevistados dezoito indivíduos portadores de nanismo, dos quais doze são do sexo feminino e seis do masculino, com idades compreendidas entre os 23 e os 59 anos de idade à data da recolha dos dados.

Mais precisamente, uma das entrevistadas encontra-se na faixa etária dos 20 anos, oito na dos 30, sete na dos 40 e apenas dois na dos 50. A altura destes indivíduos situa-se entre os 0,98cm e os 1,53m, sendo que um dos entrevistados recusou liminarmente revelar a sua altura.

Todos os entrevistados residem em Portugal Continental, morando maioritariamente na Região Norte e Centro do país. No entanto, quatro vivem na Região de Lisboa e Vale do Tejo e um no Alentejo.

No que respeita às habilitações literárias, apenas um dos entrevistados não frequentou a escola (embora tivesse aprendido a ler e a escrever através de um professor particular), outro não completou o 12º Ano, sete completaram-no, um é estudante de licenciatura, cinco são licenciados, dois possuem um mestrado e um possui um doutoramento. Dos oito entrevistados com ensino superior, sete são mulheres.

A nossa amostra é constituída por indivíduos que evidenciam elevadas qualificações o que constituiu uma das várias limitações do presente estudo. De fato, quase todos os entrevistados foram recrutados via *Facebook* o que não permitiu integrar pessoas com menores qualificações o que pode, eventualmente, limitar o seu acesso às redes sociais.

No que concerne à atual situação perante o trabalho apenas dois dos entrevistados nunca trabalharam, sendo que dois outros não trabalham por motivo de invalidez, dois encontram-se em situação de desemprego e doze estão a trabalhar.

Os entrevistados que se encontram a trabalhar têm profissões distintas, não revelando qualquer homogeneidade, apesar de na sua maioria trabalharem no setor terciário. A maioria dos entrevistados exerce atividade no setor privado, existindo apenas cinco a prestar funções no setor público. Quanto aos vínculos contratuais, embora os contratos de trabalho sejam maioritariamente sem termo existe um caso com contrato de trabalho a termo certo. Três são trabalhadores independentes.

CAPÍTULO V. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

5.1. UMA INSERÇÃO DIFERENCIADA NO MERCADO DE TRABALHO

Para testar as hipóteses anteriormente formuladas, procedemos à análise qualitativa dos dados recolhidos nas entrevistas realizadas, procurando as conexões e diferenças relevantes.

Desde logo, verificámos que, quer os indivíduos que já estiveram inseridos no mercado de trabalho quer os que estão a trabalhar iniciaram, maioritariamente, a sua vida profissional entre os 20 e os 25 anos. Existe apenas um caso em que a inserção no mercado de trabalho ocorreu aos 16 anos, outro aos 17 anos (embora se tratasse do mercado informal de trabalho) e dois aos 18. Num caso, a inserção foi mais tardia, tendo ocorrido aos 30 anos.

Os entrevistados atualmente inseridos no mercado de trabalho possuem categorias profissionais muito diversificadas, designadamente, dois psicólogos, dois professores, uma trabalhadora de serviços pessoais, uma administrativa, um técnico oficial de contas, um empresário no setor do calçado, uma técnica de saúde ambiental, uma assistente de controlo de crédito, um oficial de justiça e um operário fabril. Todos estes trabalhadores têm frequência de 12.º Ano ou estudos superiores. Três dos entrevistados (um com frequência do 12.º Ano e dois com o 12.º Ano completo) são trabalhadores independentes tendo optado por trabalhar por conta própria, embora nenhum tenha invocado o autoemprego como forma de evitar a exclusão no mercado de trabalho.

A realidade refletida no presente estudo (com as inerentes limitações decorrentes da amostra utilizada) apresenta diferenças relativamente a alguns estudos realizados nos Estados Unidos e no Reino Unido, referidos anteriormente, em que se verificou que os portadores de deficiência ocupam sobretudo cargos de administração e secretariado. Tal fato é ilustrativo de que não é possível uma generalização, pois existem diversos fatores que influenciam o cargo ocupado, ou seja, as habilitações literárias, o tipo de deficiência física em causa e a idade em que surge (sendo neste caso uma doença congénita).

Dos entrevistados que nunca ingressaram no mercado de trabalho, existe uma pessoa que ainda está a frequentar a licenciatura e que vê na prossecução dos estudos superiores uma via de fugir à exclusão de que tem sido alvo, tendo relatado que se candidatou, por exemplo, à função de administrativa e que lhe foi dito que:

“(...) tinha de arrastar móveis e o argumento é que sendo uma empresa de mobiliário precisavam de alguém que arrastasse móveis” (Emília).

Esta entrevistada pretende ser empresária em nome individual e por essa razão decidiu prosseguir os seus estudos.

A outra pessoa que nunca estudou referiu expressamente que:

“Como não tinha curso nenhum e não fiz escola ninguém me dava emprego. O que é que eu ia fazer? Nada” (Andreia).

Ainda se inscreveu no Centro de Emprego, tendo sido chamada para trabalhar num lar, onde:

“Inscrevi-me no fundo de desemprego e chamaram-me duas vezes para ir para um lar e a senhora disse que se tivesse mais curso que ficava na secretaria, mas como não tinha curso nenhum não fiquei e depois desisti” (Andreia).

Para estes dois entrevistados, as habilitações literárias são, no seu entender, fulcrais para poderem almejar a desejada inserção no mercado de trabalho.

Quanto aos desempregados, as suas habilitações literárias são distintas, havendo um com o 12.º Ano (desempregado há quatro anos) e outro com mestrado (desempregado há um ano e três meses). Estes dados poderiam, numa análise preliminar, apontar que, pelo menos, na atual conjuntura económica, política e social as habilitações literárias não constituem um fator determinante na (re)inserção profissional. No entanto, resultou das entrevistas realizadas que não existe uma procura ativa de emprego por parte destes dois entrevistados, o que afasta a premissa anterior:

“Não, uma vez que vivo num meio pequeno e com a minha formação é quase impossível encontrar trabalho a não ser no que estive anteriormente” (Graça).

“Não procuro trabalho porque é aquela coisa... a acomodação. Se eu tivesse um patrão que me desse trabalho eu aceitava” (Francisco).

De fato, a dificuldade de reinserção destes entrevistados aparenta estar ligada essencialmente a fatores geográficos e à procura inativa de trabalho.

Relativamente aos vínculos contratuais mantidos com os empregadores desde a inserção no mercado de trabalho, saliente-se que os mesmos revelaram-se na sua maioria estáveis. Os entrevistados que conseguiram celebrar contratos de trabalho sem termo mantêm tal condição até hoje. Inclusivamente, embora alguns entrevistados tivessem iniciado a sua vida profissional ao abrigo de estágios, contratos de trabalho a termo certo e/ou recibos verdes detêm hoje contratos de trabalho sem termo, com exceção de um dos entrevistados que mantém uma relação de trabalho a termo certo. Apenas dois dos entrevistados que ingressaram no mercado de trabalho com contratos de trabalho sem termo optaram voluntariamente por virem a ser empresários (trabalhadores por conta própria).

Nos caso dos trabalhadores por conta de outrem atualmente inseridos no mercado de trabalho pode afirmar-se existir estabilidade de emprego, salvo na situação em que subsiste uma contratação a termo pois, apesar de também se perfilhar o entendimento da Teoria dos Mercados de Trabalho Transicionais anteriormente descrita, para determinar o fim do processo de inserção profissional, a verdade é que não existem indícios de que tal emprego precário é estável.

Os dados sob análise evidenciam uma realidade distinta da constante de alguns estudos efetuados nos Estados Unidos referenciados anteriormente, segundo os quais existem evidências de que os indivíduos portadores de deficiência são, habitualmente, trabalhadores independentes, a tempo parcial, e temporários.

Note-se, porém, que dos entrevistados que se encontram atualmente desempregados apenas um trabalhou ao abrigo de um contrato de trabalho sem termo, outro desempenhou funções enquanto trabalhador independente - recibos verdes e outro manteve um contrato CEI. Um outro começou a sua atividade através de um estágio durante o qual desempenhava as suas tarefas como se fosse um

trabalhador da empresa sem beneficiar de quaisquer regalias inerentes. Tal fato confirma que o processo de inserção profissional é cada vez mais longo e sinuoso.

Quando estes entrevistados foram questionados acerca do(s) motivo(s) de não terem sido prolongadas as suas anteriores relações laborais, alguns afirmaram ter partido da iniciativa do empregador sem grandes explicações:

“Como estive envolvida num projeto da autarquia, após as eleições não me foi dado mais nenhum contrato assim como não me foi dada qualquer explicação” (Graça).

“Não continuei na padaria porque o próprio patrão deu a desculpa que já não precisava dos meus serviços e quando precisasse chamava de novo” (Francisco).

Este último teve duas outras experiências profissionais também caracterizadas pela precarização:

“(…) no circo foi complicado porque senti um bocado de exploração. No estágio o patrão estava a gostar do meu trabalho mas disse-me que a empresa estava falida e com pouco trabalho” (Francisco).

Além destes, existem dois outros casos em que o fim da atividade profissional se deve a questões de saúde.

A maioria dos entrevistados negou ter recebido propostas e/ou ter estado inserido no mercado de trabalho informal. Os casos existentes reportaram-se somente ao início da vida profissional, designadamente, dos dois entrevistados que afirmaram o seguinte:

“Como padeiro, estava ‘ao escuro’, o que combinasse com o patrão recebia, não tinha descontos nem nada” (Francisco).

“Trabalhei num ‘escritóriozinho’ de um *stand* mas aí não me chegaram a fazer contrato” (Mariana).

Após a experiência no mercado informal de trabalho um dos entrevistados sempre foi trabalhador independente e o outro encontra-se desempregado. Ademais, um tem apenas frequência do 12.º Ano e o outro tem o 12.º Ano completo, não se tendo verificado casos de prestação de trabalho informal por parte dos indivíduos com estudos de nível mais elevado.

Adicionalmente, dois entrevistados afirmaram nunca terem sido confrontados com propostas de trabalho degradantes pelo facto de sofrerem de nanismo, reconhecendo que caso tivessem recebido tal proposta e necessitassem do emprego a aceitariam:

“Não, porque nunca tive a oportunidade de receber essa proposta. Se a tivesse recebido provavelmente tinha aceite” (Henrique).

“Não digo degradantes mas que me exponham ao ridículo. Mas se tivesse necessidade para sobreviver teria de fazê-lo” (Ana).

Apenas um dos entrevistados, que sempre manteve relações de emprego precário, revelou já ter sido explorado e recebido propostas de índole degradante:

“Já, no circo (...) e senti um bocado de exploração” (Francisco).

Do exposto resulta que duas pessoas licenciadas, apesar de afirmarem estarem na disposição de aceitar propostas de trabalho degradantes, só o fariam em caso de necessidade. Apenas um indivíduo sem estudos superiores referiu ter sido explorado pelo empregador.

Para melhor compreender a importância da participação no mercado de trabalho para os entrevistados, os mesmos foram questionados a este propósito, tendo todos afirmado que o trabalho é determinante para que se sintam valorizados:

“Sentir-me útil e integrado é fundamental. Ter a possibilidade e a oportunidade de demonstrar a mim próprio mas também às outras pessoas que a minha deficiência não é assim tão limitativa como se possa pensar. Até poderá ser uma vantagem porque as pessoas que são diferentes fazem questão de se empenhar mais e de fazer mais e melhor. Ou seja, no fundo corresponder acima das expectativas” (Henrique).

Este relato vai de encontro aos estudos realizados que têm evidenciado que os trabalhadores portadores de deficiência desempenham as respetivas funções igual ou melhor que os demais trabalhadores e são mais leais sendo preciso dar-lhes uma oportunidade. Esta necessidade de mudança de mentalidade foi expressa por outro entrevistado que ao ser questionado sobre medidas futuras para favorecer a (re)inserção dos indivíduos portadores de deficiência afirmou:

“Mais do que medidas penso que se devem mudar mentalidades, no sentido de demonstrar que uma pessoa com nanismo tem as mesmas capacidades de uma pessoa ‘normal’” (Guilherme).

Neste âmbito, um dos entrevistados teve uma frase que é marcante e merecedora de reflexão:

“As pessoas tendem a comparar a nossa inteligência com a nossa altura” (Henrique).

Por força deste tipo de julgamento existem tarefas que não foram atribuídas aos entrevistados:

“Já por duas vezes era para ter mudado de setor mas como eu sou anã os outros chefes não quiseram” (Fátima).

Um desempregado chegou mesmo a confessar que a falta de trabalho o fazia sentir-se frustrado:

“Valorizado não porque nunca ouvi elogios dos meus patrões. Os clientes elogiavam, mas a nível dos patrões eles não elogiavam. Mas sentia-me mais valorizado. Agora sinto-me muito frustrado, muito em baixo e deprimido. Tomo comprimidos para a depressão. Sou sincero que ao fim-de-semana até me meto no álcool, bebo um bocado a mais porque sinto uma tristeza... e nem queria dizer isto, mas é verdade, depois bebo uns copos porque quero esquecer um bocado esta minha tristeza” (Joaquim).

O referido relato evidencia a importância do trabalho nas sociedades contemporâneas, que é visto como uma forma de “assegurar a vida material, de estruturar o tempo e o espaço, é o lugar da expressão da dignidade e uma forma de dar sentido aos outros momentos da vida” (Schnapper, 1998:18) mas é, também, um bem cada vez mais escasso. Essa escassez ao invés de retirar ou reduzir a sua importância, veio realçar ainda mais o seu papel enquanto elemento de afirmação e de dignidade de direitos humanos (Estanque e Costa, 2012).

5.2. ESTIGMA E EXPOSIÇÃO DO CORPO

Aferindo-se através do anteriormente descrito e o possível impacto do capital escolar, torna-se premente determinar os efeitos do estigma. O estigma pode ser sentido pelos próprios em relação a si mesmos ou através de atitudes negativas de terceiros que sejam estigmatizantes.

Desde logo, ressaltou dos dados analisados que, no que respeita à inibição no envio do *currículum*, o facto de sofrerem de nanismo não serve de impeditivo de se candidatarem a empregos. Efetivamente, raramente foram mostrados constrangimentos nessa área. O mesmo se passa em relação às entrevistas de emprego em que a maioria dos entrevistados não manifestou receios em realizá-las, embora tenham a consciência de que a deficiência pode pesar na decisão final do empregador:

“Não, mas acho que é um grande entrave, pois as pessoas julgam bastante pela aparência. Além disso, aquilo que pensam de imediato é que vai ser um funcionário a menos por causa das nossas limitações” (Graça);

“Quando tinha menos experiência profissional e mais inseguranças imaginava que a imagem era muito valorizada. Agora acredito que a formação da experiência profissional pode ajudar a fazer alguma diferença” (Vera).

Apurámos ainda que os indivíduos que são portadores de nanismo quando enviam um *currículum* para a entidade empregadora raramente indicam que são portadores de uma deficiência, justificando tal atitude, nomeadamente, com os seguintes argumentos:

“Não menciono que sofro de nanismo porque o que importa é o que consta no *currículum* e não o tamanho da pessoa. Se assim fosse um obeso teria de mencionar também que era ‘gordo’” (Fátima);

“Nunca mencionei essa característica porque não a acho nem nunca achei determinante” (Henrique);

“Nunca enviei currículos e se o fizesse não mencionaria, pois creio que ninguém deve ser chamado pela aparência física, mas sim pelas suas formações” (Graça);

“A maior parte das vezes não porque não vejo isso como um fator prioritário, mas em alguns casos sim e responderam que isso não ia interferir mas recusaram logo” (Emília).

No que concerne à reação dos entrevistadores quando se deparam com pessoas portadoras de nanismo, os entrevistados relataram a existência de reações de surpresa e aceitação:

“Primeiro, fica perplexo; segundo, tenta disfarçar; terceiro, começa a entrevista” (Fátima).

“Pararam por segundos a olhar. Numa das entrevistas chegaram mesmo a dizer que nunca tinham visto pessoas pequenas” (Vera).

Também foram relatadas reações que podem configurar situações de desconforto e exclusão, embora não tenham ocorrido de modo explícito:

“O primeiro impacto visual causa sempre um certo desconforto de parte a parte. No entanto, depois depende não só da reação do entrevistador como da minha” (Laura).

“Faziam aquela cara de pena...de coitados. ‘Vamos ver o que se pode fazer, neste momento, não temos trabalho para a sua estatura, não temos vaga de emprego, não há nada’. Era esta a desculpa deles ‘vamos ver o que é que posso fazer, espere por uma resposta, deixe aqui os seus contactos’” (Joaquim).

Os entrevistados foram ainda questionados sobre a recusa direta e/ou indireta de emprego por parte do empregador pelo fato de serem portadores de nanismo. Neste âmbito, não se observou, na maioria dos casos, nenhuma recusa direta ligada à deficiência. Porém, alguns dos entrevistados afirmaram ter sentido uma recusa indireta:

“Uma vez foi claramente quando viram que era anã, disseram-me que o lugar já estava ocupado quando eu tinha sido chamada dez minutos antes através de uma chamada do centro de emprego. Aí eu senti-me discriminada” (Sandra).

“Não porque as pessoas nunca tiveram a coragem de dizer aquilo que pensavam, ou seja, a discriminação existia. Por isso, o que eu procurava não era um emprego, era uma oportunidade” (Henrique).

Ocorrem, assim, algumas dificuldades no ingresso no mercado de trabalho devido ao estigma que existe acerca das pessoas com nanismo, nomeadamente, do lado da oferta, pois foi referido que:

“A mentalidade das pessoas. As pessoas olham para mim e tiram-me as medidas para ver se sei algo sobre a matéria que estou a falar” (Ana).

“Estive um mês inscrita no centro de emprego e aí senti algumas dificuldades em arranjar um emprego temporário” (Sandra).

“A nível de trabalho tive sempre dificuldades em arranjar trabalho. Mesmo na Câmara Municipal nunca me deram trabalho (...) procurei trabalho para rececionista e essas coisas e nunca me deram trabalho (...) as pessoas repelem-se, não sei explicar, não me conseguem dar trabalho” (Joaquim).

“No início tinha o meu escritório e as pessoas chegavam lá e viam que eu era baixinha, faziam a consulta mas depois já não apareciam. Mudavam de advogada. A nível de oficiosas eu praticamente tive de pôr um placar a dizer quantas oficiosas ou quantos casos já tinha ganho para poder ter alguma clientela” (Matilde).

Para além do estigma sentido aquando do ingresso no mercado de trabalho, existem ainda relatos de situações de discriminação no local de trabalho durante a relação laboral, embora tais situações não tenham sido invocadas pela grande maioria dos entrevistados:

“Sim, porque no mundo em que vivemos ainda existe discriminação” (Fátima).

“Só no circo por parte do patrão porque me usava para espetáculos e pagava pouco” (Francisco).

“No local de trabalho já. A nível de colegas não tanto mas a nível de funcionários de tribunal sim. Diziam ‘ela é anã, não vá para ela porque ela não sabe defender as causas, não chega à mesa...se calhar não consegue nem pegar nos livros quanto mais defender uma causa’” (Matilde).

“Sim por parte de outros chefes de departamento” (Fátima).

Embora a discriminação seja de difícil prova por parte da vítima, estudos prévios têm apurado situações de comprovada discriminação remuneratória. Dos relatos recolhidos, somente num caso, no âmbito do setor privado, é que um dos entrevistados alegou sentir-se discriminado a nível remuneratório. Ademais, verificou-se que, num outro caso, o entrevistado não manifestou diferenças a nível remuneratório, mas sim a nível contratual, tendo afirmado:

“Sim, enquanto a mim eram dados contratos precários a elas eram dados contratos mais vantajados e mais duradouros” (Graça).

Não obstante, na maioria dos casos, atestou-se que o emprego dos entrevistados confere-lhes autonomia financeira. Acresce que os que se encontram excluídos do mercado de trabalho não estão na disposição de aceitar um emprego cuja remuneração seja inferior à de colegas que desempenhem a mesma função.

Ora, contrariamente ao que se poderia julgar face, inclusivamente, aos anteriores relatos, os entrevistados revelaram não existir um receio generalizado de se candidatarem a empregos mesmo depois de confrontados com reações menos positivas por parte de potenciais empregadores. Também sentiram-se alvo de situações discriminatórias não lhes incutiu um receio acrescido de não serem aceites num emprego futuro por sofrerem de nanismo. Uma vez mais, os entrevistados não relataram grande desconforto. Como disse Emília:

“Não sou eu que estou errada” (Emília).

No entanto, esse desconforto já existiu:

“Naturalmente que sim. O impacto da deficiência cria-nos um certo receio, uma certa prudência” (Baltazar).

“Em alguns momentos sim, no início da minha carreira profissional” (Vera).

De fato, os entrevistados revelaram não ter receios, de uma forma geral, quanto às implicações que a sua deficiência possa ter na sua situação de (des)emprego. Porém, aludiram ter receios relacionados com o estado da economia nacional, partilhando assim dos receios dos demais trabalhadores.

Quanto aos receios face ao desemprego as opiniões dos que se encontram a trabalhar dividem-se. Todavia, também neste caso, esse receio não se liga diretamente à deficiência. No que concerne aos entrevistados que atualmente não se encontram inseridos no mercado de trabalho, apenas um mostrou receio de que a deficiência condicione a reinserção no mercado de trabalho (Joaquim).

Saliente-se que além de atitudes negativas por parte de potenciais empregadores (que vão ao encontro dos resultados obtidos em anteriores estudos), foram identificadas outras dificuldades na procura de emprego ligadas, fundamentalmente, à sua altura, zona geográfica onde residem e dificuldades de mobilidade:

“Pela altura” (Joaquim);

“Isto aqui é um meio pequeno e não há muitas oportunidades para nós, para pessoas diferentes, ditas diferentes” (Francisco);

“(…) queria ir trabalhar para uma empresa e era a falta de acessibilidades, de transportes. Tinha de pedir a alguém para me levar para qualquer lado ou para me trazer” (Matilde).

Conquanto não seja comum cruzarmo-nos com pessoas portadoras de nanismo no dia-a-dia, o certo é que os entrevistados atualmente inseridos no mercado de trabalho têm nos respetivos empregos contato direto com o público, nomeadamente contato físico e telefónico e nenhum deles demonstrou ter qualquer constrangimento em relacionar-se e/ou em expor-se num contacto com o público. Inclusivamente, as pessoas portadoras de nanismo que nunca trabalharam estariam na disposição de

aceitar um emprego que implicasse o contato, quer físico quer telefónico com o público, pelo que tal não constitui impedimento a candidatarem-se a determinados cargos.

5.3. NANISMO E ASSOCIATIVISMO

Verifica-se ainda que o conhecimento dos entrevistados sobre associações que zelam pelos interesses das pessoas portadoras de nanismo é ainda muito escasso. De fato só sete dos dezoito entrevistados afirmaram ter conhecimento da Raríssimas, sendo que apenas três mencionaram o núcleo de nanismo. Existem, ainda, cinco casos de entrevistados que confessaram não conhecer qualquer Associação:

“Penso que não existe nada em Portugal. Em tempos surgiu uma associação que era a APACONDRO que supostamente era uma associação de portadores de acondroplasia mas tanto quanto sei do mesmo modo que apareceu desapareceu. Neste momento em Portugal há esse vazio” (Baltazar).

“ Em tempos houve uma associação mas iam para lá lavar roupa suja e tratavam-se como uns ‘coitadinhos’, desisti de estar com eles” (Fátima).

Apesar de dois dos entrevistados terem mencionado conhecerem uma associação ligada ao nanismo em Portugal, os mesmos não revelaram qual era. Um fez, inclusivamente, referência ao grupo “Pequenos Lusitanos” quando nunca chegou a ser uma associação.

Um outro identificou a Associação Portuguesa de Deficientes, outro a ALPE (uma associação espanhola) e foi ainda referida a Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência. Ocorre que nenhuma destas se encontra ligada ao nanismo (salvo a ALPE que não é nacional), mas sim às pessoas portadoras de deficiência.

Não obstante o exposto não podemos deixar de referir que existem sete casos de entrevistados que pertencem a associações, entre as quais a Associação Portuguesa de Deficientes, a Raríssimas, a Associação Portuguesa de Terapia Familiar e Comunitária e a Associação Sociocultural dos Deficientes de Trás-os-Montes. Na sua maioria são simples sócios, apesar de alguns serem/terem sido titulares de cargos.

Relativamente à filiação sindical dos entrevistados detetámos um ainda maior afastamento, tendo sido apresentadas razões diversas:

“Porque trabalhava por conta própria” (Mariana).

“Estava inscrita na Ordem dos Advogados, mais nada e como era profissional liberal nunca me propus a essas coisas” (Matilde).

“Considero que os sindicatos não ajudam convenientemente os trabalhadores com problemas” (Guilherme).

“Nunca senti essa necessidade” (Antónia).

“Falta de conhecimentos e falta de verbas” (Francisco).

Mesmo as pessoas que nunca estiveram inseridas no mercado de trabalho referiram que caso viessem a ingressar neste não ponderariam sindicalizar-se. Embora não exista uma justificação sustentada para essa decisão foi referido que:

“Como nunca estive nessa posição não tenho consciência se sentiria necessidade ou não” (Emília).

“Não ligo a essas coisas e não tenho jeito para isso” (Andreia).

Opinião diferente é partilhada pelos entrevistados que são ou já foram sindicalizados, embora apresentem, em alguns casos, desconhecimento sobre os sindicatos a que pertencem:

“Sou. Sindicato da Indústria Alimentar (não sei quê) de Lacticínios do Norte. Não sei bem o nome do sindicato” (Gonçalo).

“Sou no sindicato dos escritórios e qualquer coisa... e estou vinculada à ordem dos psicólogos” (Ana).

Este desconhecimento pode dever-se ao fato dos sindicatos terem nomes, por vezes, bastante complexos e extensos.

Quanto às motivações que os levaram a sindicalizar-se, mencionaram, essencialmente, razões pragmáticas em detrimento das ideológicas:

“Por questões de segurança e para saber alguns direitos que eu tinha e que não tinha” (Gonçalo).

“Estar a par da legislação do setor, dos direitos e deveres” (Laura).

“Para partilha de informação e ficar mais ciente dos meus direitos e obrigações. E também para esclarecer outras pessoas” (Ana).

“Porque eu gostava de saber os direitos que tinha quando os patrões calcassem um bocado eu calcava-os logo. Porque eles gostavam muito de fazer as próprias leis lá dentro do trabalho” (Joaquim).

No entanto, existe um caso, em que a razão para a adesão tem por base motivações de carácter ideológico:

“Porque gosto muito de política, de participar e de não me limitar apenas a criticar mas também a participar nas soluções. E para participar é preciso estar integrado” (Henrique).

Do exposto, resulta ainda evidente que os entrevistados, efetivamente, não contam com as associações e sindicatos para os auxiliarem.

5.4. O CONHECIMENTO DOS DIREITOS E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Quando questionados acerca da legislação aplicável, designadamente a existência de um sistema de quotas e incentivos para a contratação de pessoas com deficiência, verificámos que existem casos em que o desconhecimento é total, independentemente de estarem ou não inseridos no mercado de trabalho. No entanto, os entrevistados que afirmaram ter conhecimento do exposto demonstraram que não sabem efetivamente no que se baseia:

“Sim existe uma legislação mas que de momento não sei dizer qual é. Mas o próprio Estado arranja sempre uma forma de que ela não seja cumprida” (Henrique);

“Sei que há benefícios fiscais mas não sei quais são porque essas informações são muito difíceis de encontrar. Só através do centro de emprego é que nos encaminham” (Emília).

Neste âmbito constatamos que os entrevistados que estão ou já estiveram inseridos no mercado de trabalho e correspondentes entidades empregadoras não beneficiaram, na sua generalidade, de

quaisquer apoios, exceto em quatro casos, o que poderá dever-se ao referido desconhecimento. Também por parte dos empregadores aparenta existir um desconhecimento das políticas públicas de apoio à contratação de pessoas com deficiências:

“O desconhecimento dos empregadores face às facilidades que têm em contratar-nos, aos benefícios fiscais e não fiscais, ao preconceito que existe porque acham sempre que somos inferiores e muitos apesar de saberem os benefícios que têm acham sempre que não vamos estar ao nível das outras pessoas” (Emília).

Embora exista legislação específica sobre a adaptação do local de trabalho, os entrevistados deram evidências de que também desconhecem os respetivos termos e que não são muito exigentes neste âmbito, tentando ultrapassar sozinhos os obstáculos diários com que são confrontados ou com a ajuda de colegas. Inclusivamente, um dos entrevistados chegou a afirmar que:

“Eu não necessito de nada em especial no meu posto de trabalho e caso fosse, eu gosto de resolver os meus próprios problemas porque prezo muito a minha independência e liberdade de ação e para poder desempenhar aquilo que é expetável” (Henrique).

As principais dificuldades encontradas pelos entrevistados nos seus atuais locais de trabalho são precisamente as barreiras arquitetónicas.

Saliente-se que mesmo quando a pessoa portadora de deficiência é, simultaneamente, o próprio empregador verifica-se que, nalguns casos, acaba por efetuar apenas pequenas adaptações ao local de trabalho:

“Mais ou menos. Tenho alguns truques que vou utilizando. Basicamente só tenho a ajuda de um escadote. Tudo o resto é normal, desde as secretárias aos degraus” (Baltazar).

“Não efetuei quaisquer alterações. Tento sempre arranjar uma forma de me adaptar a qualquer situação” (Guilherme).

A necessidade de fomentar o conhecimento dos atores sociais sobre a legislação e incrementar o associativismo para melhor assegurar os direitos das pessoas portadoras de deficiência está bem patente nas respostas dadas sobre possíveis medidas governamentais a serem adotadas futuramente pelo Estado com vista ao incremento da (re)inserção no mercado de trabalho:

“(…) devia-se moralizar o tecido empresarial, sobretudo as empresas com alguma dimensão. Devia-se incentivar as entidades mediante as quotas de contratação por exemplo em dez contratar uma pessoa com deficiência, dependendo das áreas. Aliás o Estado devia dar mais esse exemplo. Nas autarquias, nos museus, nos centros de saúde. Eram locais onde podiam absorver muita gente com algum tipo de incapacidade mas é raríssimo ver isso” (Baltazar).

“Não é só com o nanismo mas com qualquer tipo de deficiência. Penso que isto só poderia evoluir com um sistema de quotas puro e duro. Mesmo com obrigatoriedade e sem hipótese de se poder dar a volta à situação. Mas não devia ser só para o setor público mas também para o privado” (Henrique).

“Existir mais inspeção para verem se cumprem ou não as quotas de emprego e os concursos públicos serem mesmo públicos e não internos” (Ana).

“(…) devia ser feito um trabalho em conjunto com as associações para que o nanismo seja mais respeitado porque eu acho que é ainda uma deficiência muito ridicularizada” (Sandra).

CONCLUSÃO

O presente estudo visou analisar a (re)inserção no mercado de trabalho de indivíduos portadores de nanismo, procurando-se saber mais especificamente se: existem diferenças quanto ao modo como a (re)inserção se processa, atendendo a determinados atributos, como seja o capital escolar (os que têm um nível de habilitações literárias mais elevado poderão tender a estar menos sujeitos a lógicas de exclusão e à precariedade); se o estigma influencia de forma negativa ou não a (re)inserção contribuindo, inclusivamente, para o isolamento social e para a não adesão a organizações defensoras dos respetivos interesses; e se a posse de informação sobre as políticas públicas que conferem incentivos à contratação destes indivíduos constitui um fator que influencia positivamente a sua re(inserção) profissional.

Quanto à primeira hipótese a que se visava responder, importa referir que, embora as dificuldades de (re)inserção no mercado de trabalho se tenham vindo a generalizar afetando também os mais escolarizados, quem possui reduzidas qualificações escolares enfrenta maiores obstáculos. Esta foi a perceção transmitida, de forma explícita, por dois entrevistados que, até à data, não tinham conseguido ingressar no mercado de trabalho. Um afirmou que a falta de habilitações literárias foi determinante na sua exclusão, enquanto o outro decidiu prosseguir os estudos superiores com vista a tornar-se num trabalhador independente qualificado e, desse modo, tentar evitar a exclusão. É inequívoca, por parte dos indivíduos excluídos, a perceção da importância das habilitações literárias para inverter a situação de exclusão.

Também importa realçar que existiu uma pessoa portadora de nanismo que não está a trabalhar e que se recusou a participar no estudo, precisamente com fundamento na falta de habilitações. Alegou que não sabia falar corretamente sobre as questões que lhe fossem, eventualmente, colocadas.

Ora, se, por um lado, podia existir o sentimento de que não valerá a pena estudar quando também os licenciados são “vítimas do desemprego; vítimas da flexibilização da relação contratual; vítimas dos fenómenos de sobrequalificação e de desclassificação social” (Teichler, 2000 *apud* Alves 2010: 176), a verdade é que os licenciados têm, pelo menos, a esperança de um futuro melhor a nível de empregabilidade, enquanto quem não investe num percurso escolar é mais vulnerável ao desemprego e à precariedade.

Segundo Alves (2010), existe uma multiplicidade de estudos que evidenciam que a situação dos licenciados é menos dramática do que os *media* e os debates públicos pretendem fazer crer, continuando ainda a beneficiar de uma posição privilegiada no mercado de trabalho.

Ora, a falta ou a reduzida escolaridade aliada a outras vicissitudes, nomeadamente, à deficiência, dificulta ainda mais a inserção no mercado de trabalho que deixou de ser um processo instantâneo na atual sociedade.

O fato de se ter revelado difícil a reinserção no mercado de trabalho de dois entrevistados que possuem, respetivamente, o 12.º Ano de escolaridade e o mestrado não permite concluir pela existência de um cenário negro na (re)inserção de quem detém um elevado capital escolar. Por outro

lado, o fato de existirem na amostra indivíduos com elevadas habilitações literárias que estão quer empregados quer desempregados também não permite concluir, por si só, que não existe uma maior facilidade de (re)inserção no mercado de trabalho por parte dos indivíduos portadores de nanismo com níveis habilitacionais mais elevados. De fato, tal dificuldade de reinserção aparenta dever-se a fatores como a zona de residência (distritos de Braga e Bragança), que segundo os próprios têm poucas oportunidades de emprego, e à inexistência de uma procura ativa de emprego.

Relativamente ao vínculo contratual, com exceção de um caso, os indivíduos portadores de nanismo empregados evidenciaram ter relações de emprego estáveis independentemente dos níveis de habilitações literárias. Por sua vez, os que se encontram atualmente desempregados e sem perspectivas de *reinserção* no mercado de trabalho, ainda que apresentando qualificações semelhantes às dos que trabalham, tiveram relações de emprego, em regra, precárias. Deste modo, verificámos, na nossa amostra, que parece não existir uma relação direta entre estabilidade no emprego e níveis mais elevados de habilitações literárias.

Note-se a existência de indícios entre os participantes deste estudo da prestação de atividade no mercado de trabalho informal e de terem sido alvo de exploração e/ou da receção de propostas de trabalho degradantes.

Todos os entrevistados revelaram que a (re)inserção no mercado de trabalho é essencial para a respetiva valorização, tendo um deles admitido que a sua frustração face à situação de desemprego o leva a tomar comprimidos e a beber para lidar com tal estado de espírito.

Quanto às hipóteses colocadas sobre o estigma e respetivos efeitos na (re)inserção profissional e no isolamento social, apurou-se que os entrevistados se sentem estigmatizados por força de atitudes negativas dos empregadores. De notar, todavia, que eles próprios não encaram a sua situação de forma estigmatizada, pelo que da sua parte não existe qualquer retraimento na procura de emprego. Neste âmbito, alguns entrevistados destacaram a necessidade de mudança de mentalidades, no sentido de demonstrar que uma pessoa com nanismo tem as mesmas capacidades de uma pessoa apelidada de ‘normal’.

Da análise dos dados foi possível apurar que os indivíduos que sofrem de nanismo quando enviam um currículo para a entidade empregadora raramente indicam que são portadores de uma deficiência, por entenderem que a sua altura não deve pesar na decisão final do potencial empregador. Na ótica destes indivíduos o fato de sofrerem de nanismo não serve de impeditivo a candidatarem-se a um emprego e não têm receio de ir a entrevistas nem de não serem aceites, apesar de terem sido confrontados, não raras vezes, com atitudes negativas dos potenciais empregadores ainda que implícitas. Ademais, o contato quer físico quer telefónico com o público não constitui impedimento à candidatura a determinados cargos pelos entrevistados.

Embora tenham sido relatadas dificuldades no ingresso no mercado de trabalho devido ao estigma que existe acerca das pessoas com nanismo por parte de potenciais empregadores, com exceção de um caso no âmbito do setor privado, a generalidade dos entrevistados não relatou situações de

discriminação, como sejam as de caráter remuneratório. Outro entrevistado afirmou ter sido objeto de discriminação a nível contratual, dada a situação de precariedade vivida enquanto os seus colegas de trabalho tinham todos contratos de trabalho estáveis.

O presente estudo permitiu comprovar que os entrevistados que se encontram excluídos do mercado de trabalho não estão na disposição de aceitar um emprego cuja remuneração seja inferior à de colegas que desempenhem a mesma função.

Foi-nos, igualmente, possível comprovar que os receios manifestados pelos entrevistados quanto ao seu futuro profissional não se encontram ligados diretamente à deficiência, com exceção de um caso.

Apesar de um dos entrevistados ter aludido à necessidade de ser feito um trabalho em conjunto com as associações para que o nanismo fosse mais respeitado, grande parte dos integrantes da amostra revelou não contar com as associações e sindicatos para os auxiliarem na inserção, permanência e/ou reinserção no mercado de trabalho.

Quanto à última hipótese, verificou-se um desconhecimento por parte dos entrevistados da legislação que os protege e dos incentivos à sua contratação, não tendo sido, com exceção de apenas quatro casos, beneficiários dos mesmos. Existem também indícios de que tal desconhecimento ocorre, igualmente, por parte dos empregadores, incluindo os empregadores que são portadores de nanismo.

Face ao exposto, pode afirmar-se que o presente estudo para além de contribuir para uma maior perceção das dinâmicas de inclusão e exclusão dos indivíduos portadores de nanismo, revela diversas vantagens, desde logo, por ter incidido sobre pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho, desempregadas e outras que nunca trabalharam. Na amostra conseguida existiu uma grande variedade de idades, profissões e entidades empregadoras (setor público e privado). Acresce que os indivíduos que integram a amostra encontram-se dispersos por todo o território nacional, não se circunscrevendo o estudo a uma área geográfica delimitada.

Foi efetuado um estudo qualitativo com os benefícios inerentes, assegurando sobretudo uma maior aproximação ao público-alvo e a compreensão das experiências vividas, bem como das suas perceções e sentimentos.

Não obstante, as referidas vantagens, este estudo apresenta também limitações como sejam as que se referem à amostra, pois esta foi constituída por indivíduos portadores de nanismo na sua maioria “recrutados” no *Facebook*.

Por outro lado, o fato de algumas entrevistas terem sido efetuadas por escrito em virtude da distância geográfica e de limitações de tempo por parte dos entrevistados não permitiu a obtenção de clarificações adicionais, inclusivamente atenta a falta de abertura dada para tal.

Considerando a importância e interesse da temática sugere-se que futuras pesquisas sejam realizadas no sentido de contornar as referidas limitações.

Entende-se, igualmente, que ainda existe um longo caminho por trilhar antes que seja possível a obtenção de conclusões definitivas. Assim, defende-se a replicação do presente estudo noutra amostra

maior de indivíduos portadores de nanismo caso os mesmos se disponibilizem para o efeito, bem como a realização de outros estudos com métodos de análise mais variados.

Em complemento ao presente estudo, os relatos das experiências vividas pelos empregadores na contratação de pessoas portadoras de deficiência também deveriam ser recolhidos, nomeadamente, as suas atitudes face ao recrutamento destes trabalhadores e apurar o seu conhecimento acerca das políticas públicas de emprego aplicáveis. Embora se reconheça que existe o risco de obtenção de respostas de desajustabilidade social por parte dos empregadores, obstando à fiabilidade dos resultados, é preciso percorrer este caminho.

Seria também importante replicar outros estudos efetuados no âmbito da deficiência aos indivíduos portadores de nanismo e seguir as recomendações dadas por tais estudos relativamente a investigações futuras. Por exemplo, explorar as suas competências para procura de trabalho e realização de entrevistas de emprego ou aferir se a menor experiência de emprego pode afetar a sua empregabilidade. Dever-se-ia, ainda, aprofundar quais os fatores que influenciam a perceção da existência de discriminação por parte dos indivíduos portadores de nanismo e o impacto que tal perceção tem, designadamente na produtividade e satisfação no emprego.

Os resultados da presente investigação poderão servir também para realização de estudos comparativos com indivíduos portadores de outro tipo de deficiência física, por forma a poder-se comprovar se o grau de discriminação experienciado é influenciado pelo tipo de deficiência física que se possui.

Sem prejuízo de futuras pesquisas, importa realçar as implicações práticas deste estudo, o qual permite, em nosso entender, fazer face à escassez de informação existente sobre os indivíduos portadores de nanismo; chamar a atenção para a importância dos portadores de nanismo conhecerem os seus direitos e as associações representativas que poderão constituir um apoio fulcral na inserção, permanência e reinserção no mercado de trabalho; dar a conhecer a potenciais empregadores a realidade dos indivíduos portadores de nanismo, pois é sempre mais fácil lidar com uma realidade que se conhece do que com o desconhecido; e chamar a atenção dos empregadores para os efeitos das respetivas atitudes na re(inserção) destes indivíduos no mercado de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

- Abdelmalek, Ali Aït e Jean-Louis Gérard (1995), *Ciências Humanas e Cuidados de Saúde*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Ali, Mohammad; Lisa Schur e Peter Blanck (2011), “What of types of jobs do people with disabilities want?”, *J Occup Rehabil*, 21, (1), pp. 199-210.
- Almeida, João Ferreira de (1993), “Integração social e exclusão social: algumas questões”, *Análise Social*, XXVIII, (123-124), pp. 829-834.
- Amaral, Lúcia Assumpção (1994), “Mercado de trabalho e deficiência”, *Revista Brasileira de Educação Especial*, I, (2), pp. 127-136.
Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/rbee/v01n02/v01n02a12.pdf>
- Alves, Natália (2010), “Contributos para a Delimitação do Fim dos Processos de Inserção Profissional”, em Ana Paula Marques e Mariana Gaio Alves (orgs.), *Inserção Profissional de Graduados em Portugal. (Re)configurações Teóricas e Empíricas*, Vila Nova de Famalicão, Edições Húmus, pp. 175-194.
- Anache, Alexandra Ayache (1996), “O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista?”, *Revista Brasileira de Educação Especial*, II, (4), pp. 119-126.
Disponível em:
http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art10.pdf
- Arruda, Ricardo; Alexandre Baía e João Colaço (2014), *O Que é a Exclusão Social?*, Lisboa, Escolar Editora.
- Bauman, Zygmunt (2003), *Ética Pós-moderna*, São Paulo, Paulus.
- Becker, Howard S. (2009), *Outsiders*, Rio de Janeiro, Zahar Editora.
- Bender, Leonard F. (1980), Presidential address to the American Academy for cerebral palsy and developmental medicine, *Developmental Medicine and Child Neurology*, 1981, 23, (1), 103-108.
- Blackaby, David; Ken Clark; Stephen Drinkwater; D. Leslie, P. Murphy e N. O’Leary (1999), *Earnings and Employment Opportunities of Disabled People*, Research Report, (133), Nottingham, Department for Education and Employment.
- Bowman, J.T. (1987), “Attitudes towards disabled persons: social distance and work competence”, *Journal of Rehabilitation*, 53, (1), 41-44.
- Boylan, Ann e Tania Burchardt (2002), *Barriers to Self-employment for Disabled People*, Report for the Small Business Service, HMSO, London.
- Braddock, David L. e Lynn Bachelder (1994), *The glass ceiling and persons with disabilities*, Monograph Series, (56), Chicago, Institute on Disability and Human Development – College of Associated Health Professions/ University of Illinois at Chicago.
- Braunstein, Florence e Jean-François Pépin (2001), *O Lugar do Corpo na Cultura Ocidental*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Buciuniene, Ilona e Rūta Kazlauskaitė (2010), “Integrating people with disability into the workforce: the case of a retail chain”, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29, (5), pp. 534-538.
- Bynoe, Ian; Michael Oliver e Colin Barnes (1991), *Equal Rights for Disabled People: The Case for a New Law*, London, Institute for Public Policy Research.

- Colella, Adrienne; Angelo S. DeNisi e Arup Varma (1998), “The impact of ratee’s disability on performance judgments and choice as partner: The role of disability-job fit stereotypes and interdependence of rewards”, *Journal of Applied Psychology*, 83, (1), 102-111.
- Campos, Alfredo (2013), “Trabalho, qualificação, poder e precariedade: uma abordagem dinâmica à estruturação dos modelos produtivos a partir de um estudo de caso da profissão científica”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 25, pp. 11-32.
- Canguilhem, Georges (1985 [1952]), *La Connaissance de la Vie*, Paris, Vrin.
- Canguilhem, Georges (2009), *O Normal e o Patológico*, Rio de Janeiro, Editora Forense Universitária.
- Capucha, Luís (1998), “Exclusão social e acesso ao emprego: paralelas que podem convergir”, *Sociedade e Trabalho*, (3), pp. 60-69.
- Capucha, Luís (2000), “Exclusão Profissional, Exclusão Social e Cidadania”, em José Manuel Leite Viegas e Eduardo Costa Dias (orgs.), *Cidadania, Integração, Globalização*, Oeiras, Celta, pp. 187-201.
- Capucha, Luís (2005), *Desafios da Pobreza*, Oeiras, Celta.
- Carapinheiro, Graça (1986), “A saúde no contexto da sociologia”, *Sociologia – Problemas e Práticas*, (1), pp. 9-22.
- Carreira, Dorival (1997), “A Integração da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho”, em Maria Teresa Eglér Mantoan (org.), *A Interação de Pessoas com Deficiência – Contribuições para uma Reflexão sobre o Tema*, São Paulo, Memnon, pp. 24-31.
- Carvalho-Freitas, Maria Nivalda e António Luiz Marques (2007), “A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência”, *Organizações & Sociedade*, 14, (41), pp. 59-78.
Disponível em: <http://www.portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10881/7827>
- Centeno, Luís (coord), Pedro Afonso Fernandes, Célia Pedroso, Carvalho Abrantes, Ana Costa e Carlos Guerreiro (2001), *O Emprego das Pessoas com Deficiência nas Pequenas e Médias Empresas em Portugal*, Lisboa, Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Barnes, Colin (1991), *Disabled People in Britain and Discrimination, A Case for Anti-discrimination Legislation*, Hurst/BCODP, London.
- Cordeiro, João Pedro (2002), “Modalidades de inserção profissional dos quadros superiores nas empresas”, *Sociologia – Problemas e Práticas*, (38), pp. 79-98.
- Costa, Palmira Fontes da (2005), *O Corpo Insólito: Dissertações sobre Monstros no Portugal do Século XVIII*, Porto, Porto Editora.
- Costa, Manuel Freitas (2012), *Dicionário de Termos Médicos*, Porto, Porto Editora.
- Coutinho, Artur do Céu (1979), *Dicionário Enciclopédico de Medicina*, Lisboa, Argo Editora.
- Croft, Brian (1996), “Assisting disabled”. *Personnel Journal*, 75, (7), 89-91.
- Dicionário da Língua Portuguesa (2012), Porto, Porto Editora.
- Dornelas, António; Luísa Oliveira; Luísa Veloso e Maria das Dores Guerreiro (2010), *Portugal Invisível*, Lisboa, Mundos Sociais.
- Doyle, Brian (1995), *Disability, Discrimination and Equal Opportunities*, London, Mansell publishing, Limited.
- Dubos, René (1963), “La santé et la condition humaine”, *Prospective*, (10), pp.39-56.

- Estanque, Elísio e Hermes Augusto Costa (2012), “Trabalho, Precariedade e Movimentos Socio-laborais”, em Sara Falcão Casaca (coord.), *Mudanças Laborais e Relações de Género – Novos Vectores de (Des)igualdade*, Coimbra, Almedina, pp. 165-197.
- Finkelstein, V. (1991), “Disability: an Administrative Challenge? The Health and Welfare Heritage”, em Michael Oliver e Bob Sapey (eds.), *Social Work, Disabled People and Disabling Environments*, Jessica Kingsley, London.
- Fuqua, Dale R.; Michael Rathbun; e Eldon M. Gade (1984), “A comparison of employer attitudes towards the worker problems of eight types of disabled workers”, *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, (15), 40-43.
- Giddens, Anthony (2009), *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gil, José (2006), *Monstros*, Lisboa, Relógio D’Água.
- Goffman, Erving (1988), *Estigma – Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*, Rio de Janeiro, Editora Guanabara.
- Goldfinger, Charles, (2002), *Trabalho e Extratrabalho – Em Direcção a uma Cidade Fluida*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Gonçalves, João e José Miguel Nogueira (2012), *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma Abordagem pela Igualdade de Oportunidades*, Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)/Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (MSSS).
Disponível em: http://www.cartasocial.pt/pdf/emprego_pdi.pdf
- Gonzalez, Claudette H. e Eduardo Marcondes, (1980), “Nanismo diastrófico – estudo clínico e genético em duas meninas afetadas”, *Pediat. (S. Paulo)*, (1), pp. 349-358.
Disponível em: <http://www.pediatriasaopaulo.usp.br/upload/pdf/655.pdf>
- Goodyear, Don L. e E. W. Stude (1975), “Work performance: comparison of severely disabled and non-disabled employees”, *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 6, (4), 210-216.
- Greenwood, Reed e Virginia A. Johnson (1987), “Employer perspectives on workers with disabilities”, *Journal of Rehabilitation*, 53, (1), pp. 37-45.
- Greve, Bent (2009), *The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: a Summary of Evidence from Country Reports and Research Studies*, Report prepared for the Academic Network of European Disability experts (ANED) – VT/2007/005.
Disponível em:
<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%20Task%206%20final%20report%20-%20final%20version%2017-04-09.pdf>
- Guerra, Isabel Carvalho (2014), *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo – Sentidos e formas de uso*, Cascais, Principia
- Hale, Thomas W.; Howard V. Hayghe e John McNeil (1998), “Persons with disabilities: labor market activity 1994”, *Monthly Labor Review*, 121, (9), pp. 3-12.
- Hall, Edward T. (1986), *A Dimensão Oculta*, Lisboa, Relógio D’Água.
- INE (2014), *Rendimentos e Condições de Vida - 2013*, Lisboa, INE.
- Ison, Terence G. (1993), “Disability and the law of employment”, *International Journal of Rehabilitation Research*, 16, (2), pp. 91-96.

- Johnson, William G. e Marjorie L. Baldwin (1993), “The americans with disabilities act: will it make a difference?”, *Policy Studies Journal*, 21, (4), 775-788.
- Jana, José Eduardo Alves (1995), *Para uma Teoria do Corpo Humano*, Lisboa, Instituto Piaget.
- Jans, Lita H.; H. Stephen Kaye e Erica C. Jones (2012), “Getting hired: successfully employed people with disabilities offer advice on disclosure, interviewing, and job search”, *J Occup Rehabil*, 22, (2), pp. 155-165.
- Jenkins, Richard (1991), “Disability and social stratification”, *The British Journal of Sociology*, 42, (4), pp. 557-580.
- Jones, Melanie K. (2008), “Disability and the labour market: a review of the empirical evidence”, *Journal of Economic Studies*, 35, (5), pp. 405-424.
- Killbury, Robert F.; John J. Benschoff e Stanford E. Rubin, (1992), “The interaction of legislation, public attitudes, and access opportunities for persons with disabilities”, *Journal of Rehabilitation*, 58, (4), 6-9.
- Kovács, Ilona (2002), *As Metamorfoses do Emprego: Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*, Oeiras, Celta.
- Le Breton, David (1995), *Antropologia del Cuerpo y Modernidad*, Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión.
- Le Breton, David (2004), *Sinais de Identidade*, Lisboa, Miosótis.
- Le Breton, David (2007), *A Sociologia do Corpo*, Petrópolis, Editora Vozes.
- Leal, Isabel (2006), *Perspectivas em Psicologia da Saúde*, Coimbra, Quarteto.
- Lester, Rick A. e Donald W. Caudill (1987), “The handicapped worker: seven myths”, *Training and Development Journal*, 41 (8), 1-50.
- Maciel, Maria Regina Cazzaniga (2000), “Portadores de deficiência – A questão da inclusão social”, *São Paulo em Perspectiva*, 14, (2), pp. 51-56. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/spp/v14n2/9788.pdf>
- Mcfarlin, Dean B.; James Song e Michelle Sonntag, (1991), “Integrating disabled into the work -force: a survey of future 500 company attitudes and practices”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, (2), pp. 107-123.
- Mader, Gabriele (1997), “Integração da Pessoa Portadora de Deficiência: a Vivência de um Novo Paradigma”, em Maria Teresa Eglér Mantoan (org.), *A Interação de Pessoas com Deficiência – Contribuições para uma Reflexão sobre o Tema*, São Paulo, Memnon, pp. 44-50.
- Mahoney, Darrell J. (1976), “Factors affecting the success of the mentally retarded in employment”, *Australian Journal of Mental Retardation*, 4, (2), pp. 38-51.
- Manuila, L.; A. Manuila; P. Lewalle e M. Nicoulin (2000), *Dicionário Médico de Léxicos, Sinónimos, Antónimos, Símbolos e Abreviaturas*, Lisboa, Climepsi Editores.
- Marques, Ana Paula e Mariana Gaio Alves (2010), *Inserção Profissional de Graduados em Portugal – (Re)configurações Teóricas e Empíricas*, Vila Nova de Famalicão, Humus.
- Marques, Sibila (2011), *Discriminação da Terceira Idade*, Lisboa, Relógio D’Água.
- Meager, Nigel; Peter Bates; Sally Dench; Sheila Honey e Matthew Williams (1998), *Employment of Disabled People: Assessing the Extent of Participation*, Research Brief, (69), London, Department for Education and Employment.
- Montoan, Maria Teresa Eglér (1997) (org.), *A Integração de Pessoas com Deficiência – Contribuições para uma Reflexão sobre o Tema*, São Paulo, Memnon.

- Muzzo, Santiago e Hernan Munoz, (1942) “Nanismo hipofisiario”, *Revista Chilena de Pediatria*, 13, (5), pp. 429-437. Disponível em: <http://www.scielo.cl/pdf/rcp/v13n5/art02.pdf>
- Nancy, Jean-Luc (2000), *Corpus*, Lisboa, Vega.
- Neves, António Oliveira das e Susana Graça (2000), *Inserção no Mercado de Trabalho de Populações com Especiais Dificuldades*, Lisboa, DGEFP.
- Newton, Rita; Marcus Ormerod e Pam Thomas (2007), “Disable people’s experiences in the workplaces environment in England”, *Equal Opportunities International*, 26, (6), pp. 610-623.
- Oliveira, José António e Sónia Chaves (2009), “Novas Formas de Intervenção Social – Educar para o Trabalho. O Caso dos Beneficiários de Rendimento Social de Inserção”, em Ricardo Vieira; Cristóvão Margarido e Maura Mendes (orgs.), *Diferenças, Desigualdades, Exclusões e Inclusões*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 109-118.
- Oliveira, Luísa (1998), *Inserção Profissional. O Caso da Reestruturação dos Lanifícios da Covilhã*, Lisboa, Edições Cosmos.
- Oliver, Michael (1990), *The Politics of Disablement*, London, Macmillan.
- Paugam, Serge (1991), *La Desqualification Sociale: Essai sur la Nouvelle Pauvreté*, Paris, PUF.
- Pedroso, Paulo e Tatiana Alves (2014), “Deficiência e desigualdade no acesso ao mercado de trabalho: o gap de emprego dos deficientes visuais em Portugal”, Lisboa, CIES-ISCTE-Observatório das Desigualdades. Disponível em: <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=projects&id=131&lang=pt>
- Pereira, José Carlos de Medeiros (2003), *Medicina, Saúde e Sociedade*, São Paulo, Complexo Gráfico Villimpress.
- Pereirinha, José (1996), “Pobreza e Exclusão Social: Algumas Reflexões sobre Conceitos e Aspetos de Medição”, em José Maria Carvalho Ferreira; Rafael Marques; João Peixoto e Rita Raposo (orgs.), *Entre a Economia e a Sociologia*, Oeiras, Celta, pp. 208-232.
- Perry, Elissa. L., Wallace Hendricks e Emir Broadbent (2000), “An exploration of access and treatment discrimination and job satisfaction among college graduates with and without physical disabilities”, *Human Relations*, 53, (7), pp. 923-955.
- Pinto, Paula Campos e Diana Carolina Teixeira (2014), *Monotorização dos Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência em Portugal – Relatório Preliminar*, Lisboa, ISCSP-Observatório da Deficiência e Direitos Humanos.
- Ravaud, J. F.; B. Madiot e I. Ville (1992), “Discrimination towards disabled people seeking employment”, *Social Science and Medicine*, 35, (8), pp. 951-958.
- Rebelo, Glória (2013), *Código do Trabalho*, Lisboa, Edições Sílabo.
- Rodrigues, David (2009), “A Inclusão das Pessoas com Deficiência: Reflexões para Entender e Agir”, em Ricardo Vieira, Cristóvão Margarido e Maura Mendes (orgs), *Diferenças, Desigualdades, Exclusões e Inclusões*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 181-186.
- Rose, José (1984), *En Quête d'Emploi: Formation, Chômage, Emploi*, Paris, Economica.
- Roulstone, Alan (1998), *Enabling Technology, Disabled People, Work and New Technology*, Buckingham, OpenUniversity Press.
- Saeta, Beatriz Regina Pereira (1999), “O contexto social e a deficiência”, *Psicologia: Teoria e Prática*, 1 (1), pp. 51-55.

Disponível em:

http://www.mackenzie.br/fileadmin/Editora/Revista_Psicologia/Teoria_e_Pratica_Volume_1_-_Numero_1/artigo7.PDF

- Salgado, Francisco (2002), “Adaptação/readaptação ao trabalho como processo de reabilitação funcional na inclusão social de pessoas com deficiência”, *Integrar*, (18), pp. 11-18.
- Selltiz, Claire, Marie Jahada, Morton Deutsch e Stuart W. Cook (1974 [1951]), *Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais*, São Paulo, EPU - Editora Pedagógica e Universitária.
- Smith, Allan e Breda Twomey (2002), “Labour market experience of people with disabilities”, *Labour Market Trends*, August, pp. 27-415.
- Sennett, Richard (2003), *Carne e Pedra – O Corpo e a Cidade na Civilização Ocidental*, Rio de Janeiro, Editora Record.
- Schnapper, Dominique (1998), *Contra o Fim do Trabalho*, Lisboa, Terramar.
- Schur, Lisa A. (2002), “Dead end jobs or a path to economic well-being? The consequences of non-standard work for people with disabilities”, *Behavioral Sciences and the Law*, 20, (6), pp. 601-620.
- Schur, Lisa A. (2003), “Barriers or opportunities? The causes of contingent and part-time work among people with disabilities”, *Industrial Relations*, 42, (4), pp. 589-622.
- Stepke, Fernando Lolas (2006), *Muito Além do Corpo: a Construção Narrativa da Saúde*, São Paulo, Edições Loyola.
- Stone, Eugene F.; Dianna L. Stone, e Robert L. Depboye (1982), “Stigmas in Organizations: Race Handicaps, and Physical Unattractiveness”, in Kathryn Kelly (ed.), *Issues, Theory, and Research in Industrial/organizational Psychology*, Amsterdam, Elsevier Science, pp. 385-457.
- Stone, Dianna L. e Adrienne Colella (1996), “A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations”, *Academy of Management Review*, 21, (2), 352-401.
- Tanaka, Eliza Dieko Oshiro e Eduardo José Manzini (2005), “O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?”, *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11, (2), pp. 273-294.
- Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf>
- Teichler, Ulrich (2000), “Graduate employment and work in selected european countries”, *European Journal of Education*, 35, (2), 141-156.
- Thompson, A. R. e Dickey, K.D. (1994), “Self-perceived job search skills of college students with disabilities”, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 37, (4), pp. 358-370.
- Triomphe, Annie (1997), “L’insertion Professionnelle des Personnes Handicapées”, em Michel Vernières (org.), *L’insertion Professionnelle. Analyses et Débats*, Paris, Economica, pp. 173-189.
- Tse, J. W. L. (1993), “Disability and the law employment”, *International Journal of Rehabilitation Research*, 16, (1), pp. 91-96.
- Tucherman, Ieda (2004), *Breve História do Corpo e de seus Monstros*, Lisboa, Vega.
- Veríssimo, Jorge (2008), *O Corpo na Publicidade*, Lisboa, Edições Colibri.
- Vernières, Michel (1997) (org.), *L’insertion Professionnelle. Analyses et Débats*, Paris, Economica.
- Vernières, Michel (1997), “La Notion d’Insertion Professionnelle”, em Michel Vernières (org.), *L’insertion Professionnelle. Analyses et Débats*, Paris, Economica, pp. 9-21.

Viegas, José Manuel Leite e António Firmino da Costa (2000), *Portugal, que Modernidade*, Oeiras, Celta Editora.

Vieira, Carina; Ana Eva; Carla Silva; Nuno Barros e Ananda Fernandes (2005), “Viver num mundo de grandes - a acondroplasia vista de dentro”, *Saúde Infantil*, (27/2), pp. 27-36.

Disponível em: http://saudeinfantil.asic.pt/download.php?article_id=21

Vieira, Ricardo; Cristóvão Margarido e Maura Mendes (2009), *Diferenças, Desigualdades, Exclusões e Inclusões*, Porto, Edições Afrontamento.

Xiberras, Martine (1993), *As Teorias da Exclusão*, Lisboa, Instituto Piaget.

Wieviorka, Michel (2002), *A Diferença*, Lisboa, Fenda.

FONTES LEGISLATIVAS

LEI

Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro (Promulga as bases relativas à reabilitação e integração social de indivíduos deficientes);

Lei de 1987, de 10 de Julho

Lei n.º 127/99, de 20 de Agosto (Define os direitos de participação e de intervenção das associações de pessoas portadoras de deficiência) e sucessivas alterações, designadamente, pela Lei n.º 37/2004, de 13 de Agosto e regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 106/2013, de 30 de Julho;

Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto (Estabelece as Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência);

Lei n.º 46/2006, de 28 de Agosto (Previne e proíbe a discriminação, direta ou indireta, em razão da deficiência) e regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 34/2007, de 15 de Fevereiro;

Lei n.º 07/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho) e sucessivas alterações, designadamente, pela Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto, Lei n.º 27/2014 de 08 de Maio e Lei n.º 55/2014 de 25 de Agosto.

DECRETO-LEI

Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro (Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da administração central e local);

Decreto-Lei n.º 93/2009, de 16 de Abril (Cria o sistema de atribuição de produtos de apoio - SAPA) e sucessivas alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 42/2011, de 23 de Março, Despacho n.º 16313/2012, de 21 de Dezembro, Despacho n.º 2671/2014, de 18 de Fevereiro e Despacho n.º 5212/2014, de 11 de Abril;

Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro (Cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades) e sucessivas alterações, designadamente, pela Lei n.º

24/2011, de 16 de Junho e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de Setembro e regulamentado pelo Despacho Normativo n.º 18/2010, de 29 de Junho;

PORTARIA

Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de Março (Cria os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional);

Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de Junho (Cria a medida Estágios Emprego) e sucessivas alterações, designadamente, pelas Portaria n.º 375/2013, de 27 de Dezembro, Portaria n.º 20-A/2014, de 30 de Janeiro e Portaria n.º 149-B/2014, de 24 de Julho, e regulamentada pelo Despacho n.º 9841-A/2014, de 30 de Julho;

Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de Janeiro (Regulamenta as medidas Contrato emprego-inserção e Contrato emprego-inserção+) que altera e republica a Portaria n.º 128/2009, de 30 de Janeiro, alterada pelas Portaria n.º 294/2010, de 31 de Maio, Portaria n.º 164/2011, de 18 de Abril e Portaria n.º 378-H/2013, de 31 de Dezembro, e regulamentada pelo Despacho n.º 1573-A/2014, de 30 de Janeiro;

Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de Julho (Cria e regulamentada a medida Estímulo Emprego) que revoga a Portaria n.º 106/2013, de 14 de Março (Estímulo 2013) e a Portaria n.º 204-A/2013, de 18 de Junho (Apoio à Contratação Via Reembolso da Taxa Social Única);

WEBGRAFIA

www.iefp.pt

Carta das Nações Unidas, assinada em São Francisco em 26 de Junho de 1945

<http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/pm/Tratados/carta-onu.htm>

Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, adotada em 13 de Dezembro de 2006

<http://www.inr.pt/content/1/830/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-publicacao-oficial>

Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada e proclamada pela Assembleia Geral na sua Resolução 217A (III), de 10 de Dezembro de 1948

<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidh-dudh.html>

Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes, Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, em 09 de Dezembro de 1975

<http://www.inr.pt/content/1/1187/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>

Carta Social Europeia disponível em:

http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/rar64A_2001.html

Plano de Ação do Conselho da Europa para promover direitos e total participação (2006 a 2015)

http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Easy%20to%20read%20Portugal.pdf

Constituição da República Portuguesa

<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>

ANEXOS

ANEXO A

Quadro 1. População residente com deficiência (N.º) por Sexo e Tipo de deficiência; Decenal

Período de referência dos dados	Local de residência	Sexo			
		HM	H	M	
		Tipo de deficiência			
		Total			
		N.º	N.º	N.º	
2001	Portugal		636 059	334 879	301 180

Fonte: INE – Recenseamento Geral da População 2001

Quadro 2. População residente com deficiência (N.º) por Sexo e Tipo de deficiência; Decenal

Período de referência dos dados	Local de residência	Sexo		
		HM		
		Tipo de deficiência		
		Total	Motora	
		N.º	N.º	
2001	Portugal		636 059	156 246

Fonte: INE – Recenseamento Geral da População 2001

Quadro 3. População residente com 15 e mais anos com deficiência segundo o Censos: total e por tipo de deficiência e condição perante a atividade económica (2001)

Anos	Tipo de deficiência e condição perante a actividade económica			
	Motora			
	Total	Empregados	Desempregados	Sem actividade económica
2001	151.736	31.094	3.008	117.634

Fonte: INE – Recenseamento Geral da População 2001; PORDATA

Quadro 4. Taxa de emprego de população por tipo de deficiência, sexo e idade

Employment rate of people by type of disability, sex and age [hlth_dlm010]				
UNIT	Percentage			
TIME	2011			
AGE	From 15 to 64 years			
SEX	Total			
GEO/HLTH_PB	Difficulty in basic activities	No difficulty in basic activities	Limitation in work caused by a health condition or difficulty in a basic activity	No limitation in work caused by a health condition or difficulty in basic activities
European Union (28 countries)	47,3	66,9	38,1	67,7
Portugal	51,0	67,8	44,0	69,6

Fonte: Eurostat – Labour Force Survey

Quadro 5. População por tipo de deficiência, sexo, idade e estado civil

Population by type of disability, sex, age and marital status [hlth_dp060]		
UNIT	Thousands	
MARSTA	Total	
TIME	2011	
AGE	Total	
SEX	Total	
GEO/HLTH_PB	Limitation in work caused by a health condition or difficulty in a basic activity	No limitation in work caused by a health condition or difficulty in basic activities
European Union (28 countries)	34.777,862	271.432,856
Portugal	1.310,439	5.773,214

Fonte: Eurostat – Labour Force Survey

Quadro 6. Taxa de Desemprego da população por tipo de deficiência, sexo e idade

Unemployment rate of people by type of disability, sex and age [hlth_dlm030]				
UNIT	Percentage			
TIME	2011			
AGE	Total			
SEX	Total			
GEO/HLTH_PB	Difficulty in basic activities	No difficulty in basic activities	Limitation in work caused by a health condition or difficulty in a basic activity	No limitation in work caused by a health condition or difficulty in basic activities
European Union (28 countries)	12,1	9,6	17,4	9,4
Portugal	14,4	12,5	16,4	12,2

Fonte: Eurostat – Labour Force Survey

ANEXO B

Guião de Entrevista

Nanismo, Deficiência e Mercado de Trabalho – Dinâmicas de inclusão e exclusão

ISCTE IUL
Instituto Universitário de Lisboa

Situação perante o trabalho:

Está a trabalhar.

(incluir trabalhadores no mercado informal de trabalho)

Historial da situação de emprego	
P1	Com que idade começou a trabalhar?
P2	Que profissões teve até à presente data?
P3	Que tipo de vínculos contratuais manteve com o(s) respetivo(s) empregador(es)?
P4	Com que dificuldades se tem deparado na sua vida profissional?
P5	Já exerceu alguma atividade profissional cujo vínculo contratual fosse meramente informal?
P6	Já intercalou períodos de emprego com períodos de desemprego?
P7	Caso tenha intercalado períodos de emprego com períodos de desemprego, indique a duração?
P8	Quando envia currículos menciona que sofre de nanismo?
P9	Já se inibiu de enviar currículos por sofrer de nanismo?
P10	Já sentiu algum tipo de receio em ir a uma entrevista de emprego por sofrer de nanismo?
P11	Qual a reação do entrevistador quando vai a uma entrevista de emprego face à sua condição física?
P12	Já sentiu receio de não ser aceite num emprego por sofrer de nanismo?
P13	Já lhe foi recusado algum emprego em que sentisse ou lhe tivessem dito direta ou indiretamente que a recusa prendia-se com o facto de sofrer de nanismo?
P14	Já sentiu algum tipo de discriminação nos locais de trabalho por onde já passou por sofrer de nanismo?
P15	Sentiu, em algum momento, que a sua remuneração era inferior à dos seus colegas que desempenham as mesmas funções?
P16	Já recebeu propostas de trabalho com condições degradantes pelo facto de sofrer de uma deficiência?

Atual situação de emprego	
P17	Qual é a sua profissão?
P19	Trabalha no setor público ou privado?
P19	Que tipo de vínculo contratual mantém com o seu empregador?
P20	No seu local de trabalho mantém contacto com o público e/ou clientes?
P21	Que tipo de contacto mantém? (Físico, Telefónico, Online, etc.)
P22	Com que dificuldades se depara no trabalho?
P23	Sente algum tipo de discriminação no seu local de trabalho por sofrer de nanismo?
P24	Os seus colegas auxiliavam-no(a) nas suas tarefas?
P25	São-lhe proporcionadas condições adaptadas à sua condição no seu local de trabalho?
P26	Que tarefas se sente capaz de realizar e que não lhe foram atribuídas por sofrer de nanismo?
P27	Sente que a sua remuneração é inferior à dos seus colegas que desempenham as mesmas funções?
P28	O seu emprego confere-lhe autonomia financeira?
P29	Trabalhar fá-lo sentir-se valorizado?

Filiação em Associações/Sindicatos	
P30	Foi ou é membro de alguma associação?
P31	Qual?
P32	Foi ou é apenas associado ou é titular de algum cargo dentro da associação ou instituição?
P33	Foi ou é sindicalizado(a)?
P34	Por que razão se sindicalizou?
P35	Por que razão nunca se sindicalizou?
P36	Conhece alguma associação que zele pelos interesses das pessoas portadoras de nanismo?

Legislação aplicável/Incentivos	
P37	Tem conhecimento de algum sistema de quotas para contratação de pessoas portadoras de deficiência?
P38	Que apoios ou incentivos conhece para a contratação de pessoas portadoras de deficiência?
P39	Já beneficiou ou beneficia de algum desses apoios/incentivos?
P40	Que medidas governamentais entende deverem ser implementadas para melhorar a inserção de pessoas com nanismo no mercado de trabalho?

Receios	
P41	Que receio(s) tem relativamente ao seu futuro profissional?
P42	Receia ficar desempregado?
P43	Receia não ser aceite num emprego por sofrer de nanismo?

Breve Caracterização Sociodemográfica

1. Nome:

2. Idade: Anos

3. Sexo: Masculino Feminino

4. Altura:

5. Habilitações Literárias:

6. Distrito de residência:

Guião de Entrevista

Nanismo, Deficiência e Mercado de Trabalho – Dinâmicas de inclusão e exclusão

ISCTE IUL
Instituto Universitário de Lisboa

Situação perante o trabalho:

Não está a trabalhar mas já esteve inserido no mercado de trabalho.

(incluir trabalhadores no mercado informal de trabalho)

Historial da situação de emprego	
P1	Com que idade começou a trabalhar?
P2	Que profissões teve até à presente data?
P3	Que tipo de vínculos contratuais manteve com o(s) respetivo(s) empregador(es)?
P4	Com que dificuldades se deparou na sua vida profissional?
P5	Já exerceu alguma atividade profissional cujo vínculo contratual fosse meramente informal?
P6	Qual foi a sua última profissão?
P7	Pertencia ao sector público ou privado?
P8	Por que razão não foram prolongadas as suas anteriores relações laborais?
P9	Já sentiu algum tipo de discriminação no trabalho por sofrer de nanismo?
P10	Sentiu, em algum momento, que a sua remuneração era inferior à dos seus colegas que desempenhavam as mesmas funções?
P11	O(s) seu(s) anterior(es) emprego(s) conferia(m) autonomia financeira?
P12	Os seus colegas auxiliavam-no(a) nas suas tarefas?
P13	Eram-lhe proporcionadas condições adaptadas à sua condição no(s) seu(s) local(ais) de trabalho?
P14	No(s) seu(s) local(ais) de trabalho tinha contacto com o público e/ou clientes?
P15	Que tipo de contacto mantinha? (Físico, Telefónico, Online, etc.)
P16	Já intercalou períodos de emprego com períodos de desemprego?
P17	Caso tenha intercalado períodos de emprego com períodos de desemprego, indique a duração?

Atual situação	
P18	Está desempregado(a)?
P19	Está desempregado(a) por que motivo(s)?
P20	Há quanto tempo está em situação de desemprego?
P21	Tem procurado ativamente trabalho?
P22	Quando foi a última vez que procurou trabalho?
P23	Com que dificuldades se tem deparado na procura de emprego?
P24	Quando envia um currículo menciona que sofre de nanismo?
P25	Inibe-se de enviar currículos por sofrer de nanismo?
P26	Qual a reacção de um entrevistador quando vai a uma entrevista de emprego?
P27	Foi-lhe recusado algum emprego em que sentisse ou lhe tivessem dito directa ou indirectamente que o mesmo era recusado por sofrer de nanismo?
P28	Já recebeu propostas de trabalho com condições degradantes pelo facto de sofrer de uma deficiência?
P29	Trabalhar ajudava-o(a) a sentir-se valorizado(a)?

Filiação em Associações/Sindicatos	
P30	Foi ou é membro de alguma associação?
P31	Qual?
P32	Foi ou é apenas associado ou titular de algum cargo dentro da associação ou instituição?
P33	Foi sindicalizado(a)?
P34	Por que razão se sindicalizou?
P35	Por que razão nunca se sindicalizou?
P36	Conhece alguma associação que zele pelos interesses das pessoas portadoras de nanismo?

Legislação aplicável/Incentivos	
P37	Tem conhecimento de algum sistema de quotas para contratação de pessoas portadoras de deficiência?
P38	Que apoios ou incentivos conhece para a contratação de pessoas portadoras de deficiência?
P39	Já beneficiou ou beneficia de algum desses apoios/incentivos?
P40	Que medidas governamentais entende deverem ser implementadas para melhorar a inserção de pessoas com nanismo no mercado de trabalho?

Receios	
P41	Que receio(s) tem relativamente ao seu futuro profissional?
P42	Sente algum tipo de receio em ir a uma entrevista de emprego por sofrer de nanismo?
P43	Sente receio de não ser aceite num emprego por sofrer de nanismo?
P44	Receia não voltar a ingressar no mercado de trabalho?

1. Nome:

2. Idade: _____ Anos

3. Sexo: Masculino Feminino

4. Altura: _____

5. Habilitações Literárias:

6. Distrito de residência:

Guião de Entrevista

Nanismo, Deficiência e Mercado de Trabalho – Dinâmicas de inclusão e exclusão

ISCTE IUL
Instituto Universitário de Lisboa

Situação perante o trabalho:

Nunca esteve inserido no mercado de trabalho

Atual situação	
P1	Alguma vez tentou ingressar no mercado de trabalho?
P2	Para que empresa(s) se candidatou?
P3	Para que tipo(s) de função(ões)?
P4	Concorreu para o setor público ou privado?
P5	Com que dificuldade(s) se tem deparado na procura de emprego?
P6	Foi-lhe proposta alguma atividade profissional cujo vínculo contratual fosse meramente informal?
P7	Quando envia um currículo menciona que sofre de nanismo?
P8	Já se inibiu de enviar currículos por sofrer de nanismo?
P9	Já foi a alguma entrevista de emprego?
P10	Qual foi a reação do entrevistador?
P11	Já lhe foi recusado algum emprego em que sentisse ou lhe tivessem dito direta ou indiretamente que foi recusado por sofrer de nanismo?
P12	Sente que as empresas receiam não conseguir proporcionar-lhe condições de trabalho ajustadas à sua condição?
P13	Aceitaria um trabalho que implicasse contacto com o público e/ou clientes?
P14	Que tipo de contacto preferiria ter? (Físico, Telefónico, Online, etc.)
P15	Estaria disposto(a) a aceitar uma remuneração inferior à de colegas que desempenhassem as mesmas funções?
P16	Já recebeu propostas de trabalho com condições degradantes pelo facto de sofrer de uma deficiência?
P17	Ainda acredita no seu futuro profissional?
P18	Que ambições/sonhos mantém nessa área?
P19	Acredita que se trabalhasse, tal situação podia contribuir para que se sentisse mais valorizado(a)?

Filiação em Associações/Sindicatos	
P20	Foi ou é membro de alguma associação?
P21	Qual?
P22	Foi ou é apenas associado ou titular de algum cargo dentro da associação ou instituição?
P23	Se entrasse no mercado de trabalho ponderava sindicalizar-se?
P24	Por que razão se sindicalizaria?
P25	Por que razão nunca se sindicalizaria?
P26	Conhece alguma associação que zele pelos interesses das pessoas portadoras de nanismo?

Legislação aplicável/Incentivos	
P27	Tem conhecimento de algum sistema de quotas para contratação de pessoas portadoras de deficiência?
P28	Que apoios ou incentivos conhece para a contratação de pessoas portadoras de deficiência?
P29	Que medidas governamentais entende deverem ser implementadas para melhorar a inserção de pessoas com nanismo no mercado de trabalho?

Receios	
P30	Que receio(s) tem relativamente ao seu futuro profissional?
P31	Sente algum(ns) tipo(s) de receio(s) em ir a entrevista(s) de emprego por sofrer de nanismo?
P32	Sente receio de não ser aceite num emprego por sofrer de nanismo?
P33	Receia não ingressar no mercado de trabalho?
P34	Sente receio de um dia ser discriminado no seu local de trabalho por sofrer de nanismo?
P35	Receia não conseguir realizar determinadas tarefas ou que algumas tarefas não lhe sejam atribuídas por sofrer de nanismo?

1. Nome:

2. Idade: _____ Anos

3. Sexo: Masculino Feminino

4. Altura: _____

5. Habilitações Literárias:

6. Distrito de residência:

ANEXO C

Grelha de análise de entrevistas de pessoas inseridas no mercado de trabalho: Historial da situação de emprego				
Entrevistado	Idade com que começou a trabalhar.	Trajectoria profissional	Vínculos contratuais.	Dificuldade(s) ao longo vida profissional.
Mariana	“Com 17 anos já fazia bolos para fora e ainda estudava de dia. Depois sou trabalhadora de serviços pessoais há mais de 30 anos”-	“Cheguei a trabalhar num escritório mas detestava”.	“Trabalhei num ‘escritóriozinho’ de um <i>stand</i> mas aí não me chegaram a fazer contrato. Eu depois saí e foi quando resolvi dedicar-me (fui estudar à noite) para trabalhar por minha conta. Comecei por fazer trabalhos e depois fui tirar o curso de trabalhadora de serviços pessoais. Mas a minha ideia não era ter ficado por aí. Gostava de ter tirado o curso de enfermagem ou de psicologia”.	“Só agora de há uns anos para cá é que tenho tido porque como sempre trabalhei por minha conta nunca tive dificuldades porque eu tinha muita clientela, trabalhava sozinha, não tinha padrões e fazia os meus próprios descontos, sempre estive coletada e a pagar as minhas contribuições ao Estado”.
Gonçalo	18 anos.	“Tive o trabalho que tenho até hoje. Operário fabril”.	“Sou efetivo”.	“Na empresa onde trabalho até à data de hoje reparei que no início as pessoas criticavam e olhavam um pouco de lado. Hoje em dia já lidam, uma ou outra não, mas a maior parte lida normalmente comigo e aceita-me”.
Gabriela	20 anos.	“Funcionária administrativa, rececionista, apoio à faturação”.	“Sempre a contratos com termo certo”.	“As coisas são muito altas: a fotocopiadora, os armários para ir buscar os dossiês, mas felizmente eu movo-me bem”.
Baltazar	20 anos.	“Comecei a trabalhar numa cooperativa de fruta como administrativo num estágio profissional através de um programa que se chamava coopemprego. Depois passei aos quadros e entretanto fui de forma autodidata tentando saber mais. Entretanto comecei a trabalhar em <i>part-time</i> num gabinete de contabilidade. Durante o dia estava na cooperativa e à noite ia fazer três ou quatro horas de contabilidade. Mais tarde constitui a minha própria empresa. Hoje trabalho por conta própria como técnico oficial de contas”.	“No estágio era um contrato de estágio de um ano. Depois fui sempre contratado sem termo”.	“Eu acabo por ser um caso de boas práticas. Não tenho sentido grandes dificuldades. Se calhar por vários motivos, pela minha postura positiva e pelo meu lado combativo. Obviamente que me debato com aquelas dificuldades de me faltarem uns centímetros de altura, mas isso, faz parte da característica da deficiência”.
Sandra	21 anos.	“Tradutora, professora e formadora também”.	“Como tradutora foi a recibos verdes e como funcionária pública tinha contratos anuais e agora sou efetiva”.	“A nível da função pública estive um mês inscrita no centro de emprego e aí senti algumas dificuldades em arranjar um emprego temporário porque quando era chamada para ir a uma entrevista os empregadores excluíam-me porque, por exemplo, a função não era a adequada. Houve uma vez que foi num hotel e eu teria de carregar com malas de clientes para os quartos e não poderia fazê-lo, evidentemente”.
Guilherme	24 anos.	“Programador informático e empresário em nome individual”.	“Contrato sem termo”.	“Algumas dificuldades a nível financeiro. Quando trabalhamos por conta própria, nem sempre os negócios correm na perfeição e por vezes deparamo-nos com alguma falta de liquidez (despesas maiores do que receitas), mas que em nada têm a ver com o nanismo”.
Vera	30 anos.	“Sempre como psicóloga”.	“Contrato sem termo”.	Primeiro foi na minha credibilidade profissional e a necessidade de demonstrar competências. Mas as grandes dificuldades foram sempre ao nível das barreiras arquitetónicas”.
Antónia	23 anos.	“Professora universitária”.	“Contrato de trabalho a termo certo”.	“As normais para alguém de baixa estatura, a acessibilidade a equipamentos mais altos e às coisas mais altas mas que foram sendo ultrapassadas”.
Laura	24 anos.	“Administrativa e técnica de saúde ambiental”.	“Estágio profissional (1.º ano); contrato (três anos); integração no quadro”.	“Não conseguir conduzir carro de serviço”.
Fátima	“ <i>Part-time</i> 16 anos, <i>Full-time</i> 24 anos”.	“Assistente de controlo de crédito e administrativa”.	“Efetivo”.	“É sempre difícil procurar emprego sendo ou não deficiente”.
Henrique	21 anos.	“Fui telefonista e oficial de justiça”.	“Sempre efetivo”.	“As dificuldades prendem-se, muitas vezes, com o nosso carácter e personalidade. Eu sou uma pessoa que gosto de estar na linha da frente, de liderar. Por isso tive algumas dificuldades no relacionamento com alguns colegas”.
Ana	20 anos.	“Figurante, administrativa e psicóloga”.	“Recibos verdes na figuração e depois era efetiva”.	“A mentalidade das pessoas. As pessoas olham para mim e tiram-me as medidas para ver se sei algo sobre a matéria que estou a falar”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas inseridas no mercado de trabalho: Historial da situação de emprego				
Entrevistado	Exercício de atividade(s) profissional(ais) no mercado de trabalho informal.	Períodos de emprego intercalados com períodos de desemprego.	Duração do(s) período(s) de desemprego.	Menção de pessoa portadora de nanismo aquando do envio de <i>currícula</i> .
Mariana	“Só no <i>stand</i> mas tive lá mais ou menos meio ano”.	“Não”.		“Tentei para bancos, para as finanças mas não me lembro. Acho que não”.
Gonçalo	“Não, só tenho esta experiência onde trabalho até à data”.	“Não”.		“Sim mencionei”.
Gabriela	“Não, isso não”.	“Já”.	“O período mais longo de desemprego que eu tive foi de dois anos. Mas nesses dois anos fui arranjando trabalhos temporários de um mês, dois meses”.	“Não. Não informo”.
Baltazar	“Não”.	“Não. Trabalho ininterruptamente desde 1985”.		“Não”.
Sandra	“Não. Foi sempre tudo legal”.	“Não”.		“Não. Mando fotografia mas não menciono”.
Guilherme	“Não”.	“Sim”.	“Desempregado durante um ano”.	“Raramente”.
Vera	“Não”.	“Não”.		“Não”.
António	“Não”.	“Não”.		“Não”.
Laura	“Não”.	“Não”.		“Não”.
Fátima	“Não”.	“Não”.		“Não menciono que sofro de nanismo porque o que importa é o que consta no <i>curriculum</i> e não o tamanho da pessoa. Se assim fosse um obeso teria de mencionar também que era ‘gordo’”.
Henrique	“Tive. Trabalhei uns dois meses e só existia acordo verbal”.	“Não”.		“Nunca mencionei essa característica porque não a acho nem nunca achei determinante”.
Ana	“Não”.	“Não”.		“Não”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas inseridas no mercado de trabalho: Historial da situação de emprego				
Entrevistado	Inibição ao enviar currículos por sofrer de nanismo.	Receio em ir a uma entrevista de emprego.	Reação do entrevistador.	Receio de não ser aceite num emprego por sofrer de nanismo.
Mariana	“Não”.	“Não. Também não mas sei que será complicado. Porque há hipótese de me rejeitarem”.	“Nunca tive problemas”.	“Não. Também não fiz muitos concursos. Agora dizer que bati de porta em porta para arranjar um emprego, não tive muito essa situação”.
Gonçalo	“Não”.	“Não”.	“Na empresa onde trabalho, quando eu entrei, passados dois dias fui chamado à direção. Perguntaram-me se eu tinha algum problema, eu disse que sim, expliquei, aceitaram-me e disseram-me ‘se você estiver a fazer alguma atividade e que veja que não consegue, não tenha vergonha e comunique à chefia do turno que automaticamente irá dizer a outro colega seu para fazer’”.	“Como eu sou efetivo na empresa acho que não vou ter esse problema mas se um dia ficar sem trabalho penso que sim”.
Gabriela	“Não, nunca”.	“Receio não, eu não tenho receio”.	“Já me aconteceu eu perceber que há ali um ‘problemazito’ por eu sofrer de nanismo”.	“Não. Receio não, nunca senti”.
Baltazar	“Não. Felizmente nunca tive de fazer prospeção. Era uma pessoa conhecida no meio e bati numa porta e essa porta abriu”.	“Não. Sempre me senti bem comigo próprio”.	“Primeiro estranha-se e depois entranha-se. É obvio que quando fui bater à porta da tal dita cooperativa se calhar as pessoas começaram a pensar que me faltavam uns centímetros. Mas nunca fui excluído”.	“Naturalmente que sim. O impacto da deficiência cria-nos um certo receio, uma certa prudência”.
Sandra	“Não”.	“Receio, não. Posso questionar-me se me darão emprego ou não por sofrer de nanismo, mas receio não”.	“Eu só tive duas entrevistas. A reação foi natural. Não ficaram abismados mas ficaram admirados, provavelmente. Nunca me faltaram ao respeito nem me trataram mal”.	“Não”.
Guilherme	“Não”.	“Receio não”.	“Nota-se alguma surpresa na apresentação, mas que ao fim de dois ou três minutos de entrevista fica completamente ultrapassado”.	“Já”.
Vera	“Não”.	“Sim em tempos sim. Quando tinha menos experiência profissional e mais inseguranças imaginava que a imagem era muito valorizada. Agora acredito que a formação da experiência profissional pode ajudar a fazer alguma diferença”.	“Tive essa experiência duas vezes. Pararam por segundos a olhar. Numa das entrevistas chegaram mesmo a dizer que nunca tinham visto pessoas pequenas”.	“Em alguns momentos sim, no início da minha carreira profissional”.
Antónia	“Não”.	“Não”.	“Nunca tive problemas quanto a isso”.	“Não”.
Laura	“Sim”.	“Sim”.	“O primeiro impacto visual causa sempre um certo desconforto de parte a parte. No entanto, depois depende, não só da reação do entrevistador como da minha. Às vezes estou mais nervosa (sem razão aparente) e as coisas podiam correr melhor...outras vezes até corre bem porque além do entrevistador me por à vontade, também eu estou mais autoconfiante. Acho muito importante trabalharmos a nossa autoconfiança, às vezes o problema somos nós que o criamos”.	“Sim”.
Fátima	“Claro que não...Sempre enviei currículos sem qualquer problema”.	“Sempre fui a todas as entrevistas sem qualquer complexo e todas as entrevistas que eu fui trataram-me bem”.	“Primeiro: fica perplexo, segundo: tenta disfarçar, terceiro: começa a entrevista”.	“Claro que sim. Não sou uma modelo”.
Henrique	“Não”.	“Não. Ir à entrevista nunca receei, agora os resultados, quando ia já estava preparado psicologicamente e emocionalmente para o “não”, ou para uma reação mais estúpida ou ignorante por parte das pessoas”.	“Surpresa. Mas aquilo que eu sentia mais era que as pessoas assim que olhavam para mim faziam logo um juízo de valor sobre as minhas capacidades e potencialidades. E foi isso que durante dois ou três anos, ou talvez mais, me impossibilitou de conseguir um trabalho no setor privado”.	“Sim em todas elas”.
Ana	“Não”.	“Não. O ir não tive receio mas uma pessoa quando sai...”.	“Surpresa! Não ficavam dececionados mas sim surpreendidos”.	“Sempre tentei ultrapassar essas situações”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas inseridas no mercado de trabalho: Historial da situação de emprego				
Entrevistado	Recusa de emprego por sofrer de nanismo.	Discriminação em empregos anteriores por sofrer de nanismo.	Discriminação salarial em empregos anteriores.	Alvo de propostas de trabalho com condições degradantes pelo facto de sofrer de uma deficiência.
Mariana	“Senti. Precisamente quando respondi a um anúncio para dar aulas de pastelaria a deficientes mentais”.	“Não. E depois como comecei a trabalhar por conta própria todos os meus clientes gostavam do meu trabalho e já existia uma amizade muito grande. Mas se trabalhasse noutros sítios tenho a certeza que ia ter entraves, as pessoas pensam que por termos nanismo não somos capazes das mesmas tarefas do que as outras pessoas”.	“Não”.	“Não. Também não me sujeitaria”.
Gonçalo	“Não porque eu acabei a escola e passado uma semana e tal fui logo trabalhar”.	“Já através de alguns colegas no início quando entrei para o trabalho. Gozavam comigo e diziam ‘o que é que estás aqui a fazer?’, mas assim a mandar bocas indiretas”.	“Não”.	“Não”.
Gabriela	“Já aconteceu, sim. Uma vez uma delas disse-me diretamente que eu não tinha o perfil por ser pequenina”.	“Não, isso não”.	“Não, acho que não”.	“Não”.
Baltazar	“Talvez sim. Tentei trabalhar num banco mas notei claramente que era um emprego para o qual eu não teria os requisitos que fariam parte das condições de validação da minha possível admissão”.	“Não”.	“Não”.	“Não. Fui eu a tomar a iniciativa e a mudar de empregos. Sempre fui eu que decidi onde é que achava que tinha condições para trabalhar”.
Sandra	“Uma vez claramente quando viram que era anã, disseram-me que o lugar já estava ocupado quando eu tinha sido chamada dez minutos antes através de uma chamada do centro de emprego. Aí eu senti-me discriminada”.	“Não, nunca me senti discriminada no local de trabalho. Nem pelos colegas nem pelas funcionárias”.	“Não, porque eu trabalho para o Estado e está tudo taxado”.	“Não”.
Guilherme	“Não”.	“Nenhum”.	“Nunca me aconteceu essa situação”.	“Não”.
Vera	“Não sei, mas lembro-me de um local onde é possível ter acontecido”.	“Não diretamente”.	“Não”.	“Não”.
Antónia	“Não”.	“Não”.	“Não”.	“Não”.
Laura	“Sim”.	“Não”.	“Não”.	“Não”.
Fátima	“Sim por diversas vezes”.	“Sim, porque no mundo em que vivemos ainda existe discriminação”.	“Não sei quanto é que os meus colegas ganham”.	“Isso não, o meu patrão ainda tem coração”.
Henrique	“Não porque as pessoas nunca tiveram a coragem de dizer aquilo que pensavam, ou seja, a discriminação existia. Por isso, o que eu procurava não era um emprego, era uma oportunidade”.	“Talvez já”.	“Não. Isso felizmente não porque como resulta da Lei não há alternativa”.	“Não, porque nunca tive a oportunidade de receber essa proposta. Se a tivesse recebido provavelmente tinha aceite”.
Ana	“Não”.	“Não. As pessoas são conhecedoras da minha deficiência... até pelo contrário... há aquele louvar de ‘ela é capaz, é responsável’”.	“Não”.	“Talvez. Não digo degradantes mas que me exponham ao ridículo. Mas se tivesse necessidade para sobreviver teria de fazê-lo”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas inseridas no mercado de trabalho: Atual situação de emprego				
Entrevistado	Profissão.	Atividade exercida no setor público ou privado.	Vínculo contratual.	. Contacto com o público e/ou clientes no local de trabalho.
Mariana	Sou trabalhadora de serviços pessoas.	Privado.	Trabalhador independente.	“Sim”.
Gonçalo	Sou operário fabril.	Privado.	Efetivo.	“Não”.
Gabriela	Administrativa.	Privado.	Trabalhador independente.	“Sim”.
Baltazar	Técnico Oficial de Contas.	Privado.	Trabalhador independente.	“Sim, aliás sou eu a primeira cara desta organização”.
Sandra	“Professora”.	Público.	Efetivo.	“Sim, todos os dias”.
Guilherme	Microempresário no sector do calçado.	Privado.	Trabalhador independente.	“Sim com clientes”.
Vera	Psicóloga.	Privado.	Estou em situação de início de contrato, mudei de trabalho neste momento.	“Sim”.
Antónia	Professora universitária.	Público.	Contrato de trabalho a termo certo.	“Sim”.
Laura	Técnica de saúde ambiental.	Público.	Contrato por tempo indeterminado.	“Sim”.
Fátima	Assistente de controlo de crédito.	Privado.	Pertenço aos quadros da empresa.	“Sim tenho contacto com os clientes quando estes têm de vir ao escritório”.
Henrique	Oficial de justiça.	Público.	Efetivo.	“Sim”.
Ana	Psicóloga.	Público.	Efetivo.	“Sim”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas inseridas no mercado de trabalho: Atual situação de emprego				
Entrevistado	Tipo de contacto (Físico, Telefónico, Online, etc.).	Dificuldade(s) com que se depara no trabalho.	Discriminação no atual local de trabalho por sofrer de nanismo.	Auxílio dos colegas no desempenho das tarefas atribuídas.
Mariana	“Físico”.	“São mais problemas de saúde. Não posso estar muitas horas sentada”.	“Não”.	
Gonçalo		“Como eu já lá estou há alguns anos a empresa está adaptada às minhas dificuldades por isso, neste momento, na instalação onde eu sou operador não tenho dificuldades em operar a instalação”.	“Não”.	“Sim, se eu pedir ajuda, ajudam... Há situações em que eu chego mas tenho de estar a esticar-me e eles dizem ‘deixa estar que eu faço’”.
Gabriela	“Contacto telefónico e <i>online</i> ”.	“Agora nada, só se for para ir tirar o café porque a máquina é muito alta”.	“Não”.	“Só quando eu não chego a alguma coisa”.
Baltazar	“É misto”.	“Nenhumas”.	“Não”.	“Tem havido ultimamente por uma questão das pessoas se acarinhare e não por a outra pessoa conseguir ou não. É mais pelo lado positivo da entreada e não por ter determinadas características”.
Sandra	“Físico”.	“Questões arquitetónicas. As infraestruturas não estão preparadas para uma pessoa com o meu tipo de deficiência mas eu adaptei-me”.	“Não”.	“Só para chegar a alguma coisa alta mas em termos de trabalho não”.
Guilherme	“Físico, telefónico e <i>online</i> ”.	“Dificuldades que em nada se relacionam com o facto de ser portador de nanismo”.	“Não, nenhum”.	“Tenho funcionários ao meu encargo. Ajudamo-nos mutuamente mas não tenho ajuda especial pelo facto de ter nanismo”.
Vera	“Físico e telefónico”.	“Maioritariamente diz respeito às barreiras arquitetónica e algumas coisas inacessíveis”.	“Não antes pelo contrário, sou admirada pela força e determinação”.	“Sim sempre que solicito ajuda”.
Antónia	“Físico”.	“Apenas a altura das coisas”.	“Não”.	“Não”.
Laura	“Contacto físico (atendimento ao público e em trabalho de campo (vistorias), telefónico e <i>online</i> ”.	“A maior dificuldade é não conseguir conduzir o carro de serviço e por esse motivo estar sempre dependente de motorista para trabalho externo”.	“Sim, por parte de algumas pessoas”.	“Não”.
Fátima	“Físico e telefónico”.	“De chegar a algumas prateleiras mas os meus colegas ajudam-me nesse sentido”.	“Sim por parte de outros chefes de departamento”.	“Sempre fui muito independente e sempre fiz questão de frisar essa parte”.
Henrique	“Físico e por telefone”.	“Nenhumas”.	“Não. Até porque eu não tenho”.	“Sim. Sempre houve cooperação”.

			problemas em enfrentar quem quer que seja. As pessoas podem é sentir-se intimidadas comigo mas eu com elas não”.	
Ana	“Todos”.	“Não tenho dificuldades. Possivelmente em situações do dia-a-dia em que é preciso subir a um escadote ou a um banquinho”.	“Não”.	“Não. Tratam-me como uma pessoa ‘normal’. Até se esquecem que tenho limitações”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas inseridas no mercado de trabalho: Atual situação de emprego					
Entrevistado	Condições adaptadas no local de trabalho.	Tarefas capaz de realizar e que não foram atribuídas por sofrer de nanismo.	Discriminação salarial no atual emprego.	Emprego e autonomia financeira.	Trabalho como meio de valorização.
Mariana	“A minha cadeira podia estar mais bem adaptada”.		“Não”.	“Neste momento não”.	“Faz, muito. É muito gratificante porque eu gosto muito do que faço”.
Gonçalo	“Neste momento tenho. Aos poucos têm feito algumas alterações para eu me sentir bem no local de trabalho”.	“Há uma situação que devido à minha altura não posso fazer porque não chego mas que já me explicaram e não fico estressado nem nada por causa disso”.	“Não”.	“Sim”.	“Sim”.
Gabriela	“Não, não é nada adaptado a mim, é tudo igual”.	“Nenhuma”.	“De momento não é igual à dos meus colegas mas não é pelo facto de eu sofrer de nanismo, é mesmo as condições financeiras da empresa”.	“Sim”.	“Sim, claro”.
Baltazar	“Mais ou menos. Tenho alguns truques que vou utilizando. Basicamente só tenho a ajuda de um escadote. Tudo o resto é normal, desde as secretárias aos degraus”.			“Por enquanto ainda concede. Mas como estamos num período económico complicado...”.	“Sim. Obviamente que sim. Eu, felizmente, constituí família, tenho filhos e sinto-me realizado porque concretizei as minhas metas”.
Sandra	“Tenho condições mas claro que podiam ser melhores”.	“Nenhumas”.	“Não”.	“Sim”.	“Faz”.
Guilherme	“Não efetuei quaisquer alterações. Tento sempre arranjar uma forma de me adaptar a qualquer situação”.			“Sim total”.	“Bastante, trabalho com prazer”.
Vera	“Até agora têm sido adaptadas algumas coisas, principalmente no local de trabalho, como secretárias, entre outras coisas”.	“Não tenho. Desempenho as tarefas que me competem como outra pessoa”.	“Não”.	“Sim”.	“Muito adoro o que faço”.
António	“Sim”.	“Nunca aconteceu”.	“Não”.	“Sim”.	“Como ser humano”.
Laura (E14)	“Não”.	“Por exemplo: recolhas de amostras de águas em fontanários; fazer parte da equipa de higiene e segurança no trabalho”.	“Não”.	“Sim”.	“Sim, bastante”.
Fátima	“Trabalho num escritório e não adaptaram nada”.	“Já por duas vezes era para ter mudado de sector mas como eu sou anã os outros chefes não quiseram”.	“Não sei o ordenado dos meus colegas”.	“Sim”.	“Qualquer pessoa sente-se valorizada se estiver a trabalhar, não é só a pessoa que sofre de uma deficiência”.
Henrique	“Eu não necessito de nada em especial no meu posto de trabalho e eu gosto de resolver os meus próprios problemas porque prezo muito a minha	“Nenhumas”.	“Não”.	“Sim”.	“Sim, trabalhar é fundamental. Sentir-me útil e integrado é fundamental. Ter a possibilidade e a oportunidade de demonstrar

	independência e liberdade de ação para poder desempenhar aquilo que é expectável”.					a mim próprio mas também às outras pessoas que a minha deficiência não é assim tão limitativa como se possa pensar. Até poderá ser uma vantagem porque as pessoas que são diferentes fazem questão de se empenhar mais e de fazer mais e melhor. Ou seja, no fundo corresponder acima das expectativas”.
Ana	“Sim. Por exemplo, a campanha está mais baixa”.	“Não”.	“Não”.	“Não”.	“Nos tempos que correm não. Vivo com a minha mãe e dois irmãos”.	“Sem dúvida. Esta batalha custou-me muito e é um contributo para a minha qualidade de vida”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas inseridas no mercado de trabalho: Filiação em Associações/Sindicatos							
Entrevistado	Pertença Associativa.	Qual.	Associado e/ou titular de cargos.	Pertença sindical.	Motivo(s) para a sindicalização	Motivo(s) para a não sindicalização.	Conhecimento de associações ligadas ao nanismo.
Mariana	“Não”.			“Não”.		“Porque trabalhava por conta própria”.	“Não. Dizem-me que há uma em Lisboa”.
Gonçalo	“Sim”.	“APD”.	“Sou só associado”.	“Sou. Sindicato da Indústria Alimentar (não sei quê) de Lacticínios do Norte. Não sei bem o nome do sindicato”.	“Por questões de segurança e para saber alguns direitos que eu tinha e que não tinha”.		“A RARÍSSIMAS”.
Gabriela	“Não. Nunca fui”.			“Não”.		“Não sei, nunca pensei nisso”.	“Sim a RARÍSSIMAS, por exemplo. E estou a lembrar-me de uma associação... eu estou lá inscrita e ajuda as pessoas com deficiência a arranjar emprego. É a OED”.
Baltazar	“Fui cofundador de um grupo em Portugal que se chamou Pequenos Lusitanos mas que por razões diversas não se constituiu como associação”.		“Não”.	“Não”.		“Sou manifestamente contra, aliás sou cada vez mais contra a ideologia política e contra sindicatos que radicalizam muito as posições. Sou um bocadinho contra esse tipo de vertentes de defesa dos trabalhadores exatamente pelo extremar das posições. Nada mais do que isso”.	“Não. Penso que não existe nada em Portugal. Em tempos surgiu uma associação que era a APACONDRO que supostamente era uma associação de portadores de acondroplasia mas tanto quanto sei do mesmo modo que apareceu desapareceu. Neste momento em Portugal há esse vazio”.
Sandra	“Sim”.	“Na RARÍSSIMAS e na APD”.	“Sou apenas sócia”.	“Fui mas já não sou. Nunca beneficiei dos serviços que os sindicatos oferecem”.			“RARÍSSIMAS e a APD. Na RARÍSSIMAS há um núcleo só para nanismo”.
Guilherme	“Não”.		“Não”.	“Não”.		“Considero que os sindicatos não ajudam convenientemente os trabalhadores com problemas”.	“Sim, a RARÍSSIMAS”.
Vera	“Fui e sou”.	“Associação Raríssimas e Associação Portuguesa de Terapia Familiar e Comunitária”.	“Sim tenho cargos”.	“Não”.		“Gosto de ser eu a defender os meus direitos”.	“Associação RARÍSSIMAS com Núcleo de pessoas que trabalham a causa do nanismo”.
Antónia	“Não”.		“Não”.	“Não”.		“Nunca senti essa necessidade”.	“Sim”.

Laura	“Sim”.	“Associação de Trabalhadores da entidade onde trabalho; DECO; QUERCUS”.	“Apenas associada”.	“Sim”.	“Estar a par da legislação do sector, dos direitos e deveres”.		“Sim”.
Fátima	“Não”.			“Não”.		“Porque nunca pensei no assunto”.	“Em tempos houve uma associação mas iam para lá lavar roupa suja e tratavam-se como uns ‘coitadinhos’, desisti de estar com eles”.
Henrique	“Sim”.	“Na RARÍSSIMAS”.	“Sou apenas associado e um interveniente esporádico”.	“Sim”.	“Porque gosto muito de política, de participar e de não me limitar apenas a criticar mas também a participar nas soluções. E para participar é preciso estar integrado”.		“O núcleo de nanismo da RARISSIMAS”.
Ana	“Sim”.	“Na ADP”.	“Já fiz parte da direcção”.	“Sou no sindicato dos escritórios e qualquer coisa... e estou vinculada à Ordem dos Psicólogos”.	“Para partilha de informação e ficar mais ciente dos meus direitos e obrigações. E também para esclarecer outras pessoas”.		“Conheço mas não é portuguesa. É a ALPE”.

Grilha de análise de entrevistas de pessoas inseridas no mercado de trabalho: Legislação aplicável/Incentivos				
Entrevistado	Conhecimento acerca do sistema de quotas para contratação de pessoas portadoras de deficiência.	Conhecimento acerca dos apoios e/ou incentivos para a contratação de pessoas portadoras de deficiência.	Apoios/incentivos de que beneficia e/ou já beneficiou.	Medidas governamentais a implementar para melhorar a inserção de pessoas com nanismo no mercado de trabalho.
Mariana	“Não”.	“Já ouvi falar nisso mas em concreto não sei”.	“Nunca beneficiei de nada disso”.	“Acima de tudo começar por falar mais vezes sobre o que é o nanismo, informar as pessoas e dar exemplos de pessoas que estão a trabalhar em diversos ramos. E deviam dar em certas repartições o emprego de telefonistas para as pessoas que têm menos mobilidade”.
Gonçalo	“Não”.	“Não”.	“Que a empresa me tenha dito não”.	“Dar... O colaborador tinha um salário... supomos que o ordenado era 400 euros e davam mais 5 ou 10% sobre esse ordenado ao trabalhador. E através da redução de despesas da empresa”.
Gabriela	“Não tenho conhecimento de nada disso”.	“Conheço vagamente. Tenho conhecimento que têm uns privilégios mas não sei exatamente quais são”.	“Eu por acaso não tenho a certeza se a empresa onde eu estou agora a trabalhar beneficia de alguma coisa mas uma rapariga dos recursos humanos pediu-me o meu atestado de incapacidade. Se calhar era para esse incentivo. Mas não tenho a certeza se neste momento está a beneficiar de alguma coisa”.	“Talvez divulgar mais os benefícios que as empresas podem ter com a contratação de pessoas com deficiência”.
Baltazar	“Tenho. Tal como a situação de igualdade de género, existe. Penso que existem quotas para a contratação de pessoas com deficiência mas	“Não conheço aprofundadamente mas sei que existem. Como a redução do encargo da segurança social por parte patronal. Existe uma redução da taxa contributiva”.		“As referidas anteriormente mas pô-las em prática, ou seja, devia-se moralizar o tecido empresarial, sobretudo as empresas com alguma dimensão. Devia-se incentivar as entidades mediante as quotas de

	também acho que ninguém respeita isso”.			contratação, por exemplo, em dez contratar uma pessoa com deficiência, dependendo das áreas. Aliás o estado devia dar mais esse exemplo. Nas autarquias, nos museus, nos centros de saúde. Eram locais onde podiam absorver muita gente com algum tipo de incapacidade mas é rarissimo ver isso”.
Sandra	“Sim eu sei que no Estado existia uma percentagem de lugares que estavam reservados a pessoas com deficiência”.	“Como não sou empregadora não conheço mas há qualquer coisa. Agora não posso dizer que conheço”.	“Não sei”.	“Mais do que para o mercado de trabalho, devia ser feito um trabalho em conjunto com as associações para que o nanismo seja mais respeitado porque eu acho que ainda é uma deficiência que é muito ridicularizada e muito gozada ao nível da sociedade em geral”.
Guilherme	“Existem empresas que utilizam este sistema. Sei apenas que dão prioridade na contratação de pessoas com deficiência para determinados cargos”.	“Isenção/redução da contribuição para a segurança social”.	“Não beneficieei pois enquanto trabalhava por conta de outrem, não possuía ainda o atestado multiuso de incapacidade”.	“Mais do que medidas penso que se devem mudar mentalidades, no sentido de demonstrar que uma pessoa com nanismo tem as mesmas capacidades de uma pessoa ‘normal’”.
Vera	“Existe sistema de quotas para pessoas com deficiência onde o nanismo se encaixa”.	“Incentivos à contratação conheço o sistema de quotas que existe na função pública para a integração das pessoas com deficiência e conheço que a nível de centro de emprego existe uma medida de adaptação do local de trabalho quando integram pessoas com deficiência”.	“Não”.	“Começar por respeitar o sistema de quotas na inserção ao emprego”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas inseridas no mercado de trabalho: Legislação aplicável/Incentivos				
Entrevistado	Conhecimento acerca do sistema de quotas para contratação de pessoas portadoras de deficiência.	Conhecimento acerca dos apoios e/ou incentivos para a contratação de pessoas portadoras de deficiência.	Apoios/incentivos de que beneficia e/ou já beneficiou.	Medidas governamentais a implementar para melhorar a inserção de pessoas com nanismo no mercado de trabalho.
Antónia	“Não”.	“Poucos”.	“Não”.	“A avaliação correta das capacidades das pessoas, não pela altura mas pelas competências que possui”.
Laura	“Sim”.	“Por exemplo, as empresas do sector público são obrigadas a ter quotas destinadas a pessoas com deficiência, podendo também obter benefícios fiscais. Existem também verbas para adaptação do posto de trabalho à pessoa com deficiência”.	“Sim”.	“Principalmente e acima de tudo, apostar na pessoa, trabalhar a sua capacidade de superação e resiliência e desmitificar a condição de nanismo. Essa questão terá de ser ultrapassada pelo governo, entidade empregadora e pela própria sociedade”.
Fátima	“Sim”.	“Os contratos de emprego e inserção profissional, os estágios profissionais destinados a pessoas com deficiência”.	“Sim”.	“Eu só pedia ao povo português que não fosse tão preconceituoso... Para isso teríamos de mudar a mentalidade de muita gente, e o nosso país ainda não está aberto a mudanças”.
Henrique	“Sim existe uma legislação mas que de momento não sei dizer qual é. Mas o próprio Estado arranja sempre uma forma de que ela não seja cumprida”.	“Existem incentivos à criação de postos de trabalho por parte do Instituto de Emprego e Formação Profissional, para pessoas com deficiência, ao nível de apoios fiscais e de incentivos financeiros às empresas”.	“Não. O maior beneficiário são as empresas mas os empresários são demasiado ignorantes para se ‘aproveitarem’ destes benefícios”.	“Não é só com o nanismo mas com qualquer tipo de deficiência. Penso que isto só poderia evoluir com um sistema de quotas puro e duro. Mesmo com obrigatoriedade e sem hipótese de se poder dar a volta à situação. Mas não devia ser só para o setor público mas também para o privado”.
Ana	“Sim tenho”.	“Conheço o incentivo do contrato sem termo, o subsídio para as adaptações, o subsídio para a criação do próprio posto de trabalho. E os benefícios da segurança social em que no primeiro ano a pessoa paga menos”.	“Já. As empresas onde trabalhei beneficiaram desses incentivos”.	“Existir mais inspeção para verem se cumprem ou não as quotas de emprego e os concursos públicos serem mesmo públicos e não internos”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas inseridas no mercado de trabalho: Receios			
Entrevistado	Receio(s) relativamente ao futuro profissional.	Receio de ficar desempregado(a).	Receio de não ser aceite num emprego por sofrer de nanismo.
Mariana	“Começa pela conjuntura do país e depois porque existe cada vez mais concorrência neste negócio. Mas depois há mais dificuldades porque as pessoas não têm dinheiro e eu tenho menos clientes”.	“Claro”.	“Na minha situação a nível de saúde não posso procurar trabalho nenhum”.
Gonçalo	“Neste momento sinto-me seguro, estou numa boa empresa, acho que não me vai acontecer nada”.	“Não, neste momento na empresa que estou acho que não acontece isso”.	“Não”.
Gabriela	“Hoje em dia o meu receio não é só por causa de eu sofrer de nanismo mas como está atualmente o sistema, o governo e o país em que estamos”.	“Tenho claro, claro que sim”.	“Exatamente. Tenho receio e a idade já começa a ser outra também”.
Baltazar	“O meu receio se calhar é o receio de muita gente. É a desvalorização do valor da mão-de-obra que está cada vez mais embaratecido”.	“Não mas tenho receio de ter de voltar a flexibilizar-me e a ter de abraçar uma área diferente da atual”.	“No cenário atual provavelmente. Estamos numa competição desenfreada e o mercado de trabalho está a ficar selvagem”.
Sandra	“Tenho mas não por ser anã mas porque o Estado está a destruir funcionários públicos mesmo efetivos. Esses são os receios que eu tenho e que qualquer funcionário público tem”.	“Tenho o mesmo receio que têm colegas que não têm deficiência porque o Estado pode despedir a qualquer momento se sentir necessidade disso”.	“Isso sim, claro”.
Guilherme	“No meu caso sendo microempresário o receio faz parte do dia-a-dia. O risco está sempre presente”.	“Sim”.	“Não se trata de receio mas acredito que isso possa acontecer em algumas empresas, esse estigma ainda existe”.
Vera	“Desemprego e depois obter emprego”.	“Sim como todas as pessoas”.	“Gostaria de não acreditar nisso mas é possível”.
Antónia	“Os mesmos que qualquer pessoa hoje em dia”.	“O mesmo receio que qualquer pessoa”.	“Não”.
Laura	“Receio principalmente pelos cortes no sector público; Também receio que com a idade as limitações físicas se agravem e condicionem o trabalho”.	“Sim. Penso que hoje, toda a gente tem este receio”.	“Sim”.
Fátima	“Ficar sem emprego”.	“Até à data não”.	“Eu neste momento trabalho”.
Henrique	“Nenhum”.	“Não”.	“Não”.
Ana	“Ficar incapaz para exercer a profissão e que o Estado deixe de financiar as IPSS”.	“Sim. Como qualquer cidadão. E tenho dificuldades acrescidas para arranjar trabalho devido à minha deficiência e à minha idade que já começa a pesar”.	“Sim. Ia voltar para o patamar zero”.

ANEXO D

Grelha de análise de entrevistas de pessoas atualmente fora do mercado de trabalho: Historial da situação de emprego				
Entrevistado	Idade com que começou a trabalhar.	Trajectoria profissional	Vínculos contratuais.	Dificuldade(s) ao longo vida profissional.
Joaquim	18 anos.	“Eu era operador de máquinas, trabalhava num armazém de ferro. E trabalhava de pintura aos fins-de-semana, electricista... fazia biscatadas”.	“Estava efetivo”.	“A nível de trabalho tive sempre dificuldades em arranjar trabalho. Mesmo na Câmara Municipal nunca me deram trabalho e arranjei estes patrões onde eu me esforçava bastante, era duro para o meu tamanho e para a minha estrutura mas eles acarinharam-me lá e deram-me trabalho e estive lá onze anos. Fiz o 12º ano há vinte anos e procurei trabalho para rececionista e essas coisas e nunca me deram trabalho. Procuo trabalho na Câmara e assim mas não há ofertas de trabalho para mim. As pessoas repelem-se, não sei explicar, não me conseguem dar trabalho”.
Francisco	20 anos.	“Ajudante de padeiro, cantoneiro, auxiliar administrativo, animador circense e animador sociocultural”.	“Como padeiro, estava ‘ao escuro’, o que combinasse com o patrão recebia, não tinha descontos nem nada. Como cantoneiro a minha mãe inscreveu-se no rendimento mínimo e quando a pessoa fez isso, tinha de trabalhar. E como auxiliar administrativo foi estágio de formação. Um estágio mas que acabou por ser emprego. Porque um estágio é um sítio de formação no local de trabalho mas a formação só foi três ou quatro meses porque a partir daí já eu fazia como se fosse um trabalho e estive um ano e meio”.	“Por exemplo trabalhos que eu às vezes queria e estão ocupados por gente que pode fazer outros trabalhos”.
Matilde	21 anos.	“Advogada”.	“Trabalhava a recibos verdes”.	“No início tinha o meu escritório e as pessoas chegavam lá e viam que eu era baixinha, faziam a consulta mas depois já não apareciam. Mudavam de advogada. A nível de oficiosas eu praticamente tive de por um placar a dizer quantas oficiosas ou quantos casos já tinha ganho para poder ter alguma clientela”.
Graça	25 anos.	“Educadora social”.	“Estágio curricular, estágio profissional e contrato CEI”.	“No início com muitas, pois viam-me como alguém que não era capaz de desenvolver o plano de atividades a que me propus. Contudo, ao longo do ano fui dando provas que tinha capacidades como as outras colegas e depois passei a assumir as atividades sozinha sem auxílio”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas atualmente fora do mercado de trabalho: Historial da situação de emprego				
Entrevistado	Exercício de atividade(s) profissional(ais) no mercado de trabalho informal.	Última profissão exercida.	Atividade exercida no setor público ou privado.	Razão(ões) pelas quais não foram prolongadas as anteriores relações laborais.
Joaquim	Não.	“Era operador de máquinas. Trabalhava com empilhadores, máquinas de esmerilar inox. Era polivalente. Fazia um pouco de tudo”.	Privado.	“Comecei a ter muitas dores de pernas e comecei a ser vigiado pelo ortopedista porque tinha a coluna a comprimir e tinha de ser operado. Mas em 2010 fui operado e fiquei paraplégico. Agora já mexo um bocado as pernas e consigo mover-me de canadianas ou carrinho de rodas e não pude exercer mais trabalho nenhum porque tenho uma invalidez de 389€”.
Francisco	Sim.	Animador sociocultural.	Privado.	“Não continuei na padaria porque o próprio patrão deu a desculpa que já não precisava dos meus serviços e quando precisasse chamava de novo. E nas outras, no circo foi complicado porque senti um bocado de exploração. No estágio o patrão estava a gostar do meu trabalho mas disse-me que a empresa estava fálida e com pouco trabalho”.
Matilde	Sim.	Advogada.	Privado (por conta própria).	“Por problemas de saúde”.
Graça	Sim (como voluntária).	Educadora social.	Público.	“Como estive envolvida num projeto da autarquia, após as eleições não me foi dado mais nenhum contrato assim como não me foi dada qualquer explicação”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas atualmente fora do mercado de trabalho: Historial da situação de emprego					
Entrevistado	Discriminação no trabalho por sofrer de nanismo.	Discriminação salarial.	Emprego e autonomia financeira.	Auxílio dos colegas no desempenho das tarefas atribuídas.	Condições adaptadas no local de trabalho.
Joaquim	“Não. Entre mim e o patrão houve discussões mas aquilo passava. Nunca fui discriminado entre os colegas de trabalho. Mesmo na escola e no trabalho nunca fui discriminado por ninguém”.	“Sentia, isso sentia. Derivado das responsabilidades que tinha eu devia ganhar mais. Aí eu senti-me um bocado discriminado mas se eu falasse ‘a porta é serventia da casa’ e uma pessoa tinha de se sujeitar. Era chefe de armazém, fazia encomendas, cargas e descargas e eu era discriminado no ordenado. Havia pessoas que ganhavam mais do que eu e que faziam menos trabalho e não se matavam nada e não se chateavam com nada e eu enervava-me muito porque eu gostava de ter as coisas prontas e no fim nem era grande agradecido nem nada”.	“Ganhava 600€ por mês. Não pagava aluguer de casa, vivia com a minha mãe...dava bem para viver...se tivesse de pagar aluguer e essas coisas era muito diferente. Eu comprava as minhas coisas e sobrevivia com 600€ à vontade. E divertia-me e tudo. Gostava de sair ao sábado à noite, de divertir-me e dava para tudo. Neste momento estou com 389€, o que é muito diferente. E tenho de sobreviver na mesma”.	“Era difícil, um ou outro ajudava mas havia muita gente que ‘ah isso não é a minha categoria não é meu serviço’...fugiam ao serviço e fingiam que não viam”.	“Algumas sim mas havia serviços que eu não conseguia, tinha de me esforçar bastante para conseguir exercer o trabalho”.
Francisco	“Só no circo por parte do patrão porque me usava para espetáculos e pagava pouco. Quando fiz o estágio foram sempre atenciosos”.	“Aqui na aldeia já elaborei trabalhos para outras pessoas e em que fui menos pago do que outra pessoa normal”.	“Mais ou menos. Ganhei uns trocos. E hoje, com uma ajuda daqui e uma ajuda dali, consigo viver”.	“Eles ajudavam-me e eu também os ajudava a eles. Eles ajudavam-me porque às vezes chegava à hora e eu estava um bocado ocupado na parte da administração e eles davam o seu parecer”.	“Só no centro de reabilitação de Gaia. Arranjaram uma cadeira com uma almofada e uma coisa própria para por os pés”.
Matilde	“No local de trabalho já. A nível de colegas não tanto mas a nível de funcionários de tribunal sim. Diziam ‘ela é anã, não vá para ela porque ela não sabe defender as causas, não chega à mesa...se calhar não consegue nem pegar nos livros quanto mais defender uma causa’”.	“Não”.	“Dava, muita”.	“Sim ajudavam-me muito. Ajudavam-me por uma questão de amizade”.	“Tinha um escritório próprio adaptado. Tinha um banquinho para subir e me sentar na secretária. Agora a nível do tribunal não. Tinha de tentar fazer força para subir para a cadeira e mesmo para ir à casa de banho tinha de pedir ajuda para segurarem na fechadura da porta, não fosse entrar alguém, essas coisas...”.
Graça	“Sim, mas não apenas por sofrer de nanismo mas também por me deslocar numa cadeira de rodas, pois enquanto as minhas colegas eram convidadas a participarem em várias atividades, eu ficava sempre apenas com o meu grupo no meu espaço”.	“Sim, enquanto a mim eram dados contratos precários a elas eram dados contratos mais vantajados e mais duradouros”.	“Não, para além de não serem ordenados muito elevados o último era de 580€. Como eram apenas contratos de um ano no final tinha que voltar a esperar que me dessem outro contrato, entre o estágio curricular e o profissional esperei dez meses e depois entre o estágio profissional e o contrato CEI esperei mais seis meses. Portanto é impossível fazer planos a longo prazo, assim como é impossível gozarmos o dinheiro ganho, pois temos que poupar uma vez que sabemos que o tempo de espera entre os contratos é demasiado”.	“Não, por parte dos colegas nunca tive esse problema, sempre me trataram como outra colega dita normal. Por vezes até era afastada de algumas atividades por causa da minha criatividade. Não podia de modo algum ser superior a elas, creio que na sociedade prevalece a ideia de que um deficiente é alguém que não domina alguma área, que não tem opinião própria; o deficiente tem que ser alguém subjugado à opinião dos outros”.	“Sim, isso nunca foi posto em causa. Os edifícios tinham sempre rampas, os materiais das atividades foram colocados por mim de forma a estarem ao meu alcance, portanto tudo facilitado”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas atualmente fora do mercado de trabalho: Historial da situação de emprego				
Entrevistado	Contacto com o público e/ou clientes no local de trabalho.	Tipo de contacto (Físico, Telefónico, Online, etc.).	Períodos de emprego e de desemprego ao longo da trajetória profissional.	Duração do(s) período(s) de desemprego.
Joaquim	“Tinha com os clientes, com os vendedores, com o público, todos os dias”.	“Contacto físico e por telefone”.	“Não. Estive sempre a trabalhar”.	
Francisco	“Tinha”.	“Físico e por telefone”.	“Sim já estive mas sem receber subsídio de desemprego”.	“Um ano ou dois anos”.
Matilde	“Sim”.	“Físico”.	“Sim já”.	“Normalmente era na altura de verão ou de Natal em que não tinha nenhuma clientela”.
Graça	“Sim, pois trabalhava em animação de idosos e crianças. Foi uma experiência fascinante. Quando comecei a trabalhar pensei que iria ser muito difícil ser aceite pelos dois públicos-alvo. Contudo foi muito simples, as crianças aceitaram-me com muita naturalidade e os idosos também me aceitaram muito bem, diziam sempre que eu me desenrascava melhor que muitas sem problemas de saúde. Criámos laços de amizade fortes e quando terminámos foi bastante difícil gerir as emoções”.	“Físico”.	“Sim”.	“Seis meses”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas atualmente fora do mercado de trabalho: Atual situação				
Entrevistado	Situação de desemprego.	Motivo(s) para a situação de desempregado.	Duração do(s) período(s) de desemprego.	Procura ativa de trabalho.
Joaquim	“Sim”.	“Por invalidez”.	“Estou há quatro anos sem trabalhar. Desde 2010, data em que fui operado”.	
Francisco	“Pode-se dizer que é desempregado porque é um trabalho que só tenho de vez em quando”.	“Porque recebo algo da segurança social”.	“Há quatro anos”.	“Não procuro trabalho porque é aquela coisa... a acomodação. Se eu tivesse um patrão que me desse trabalho eu aceitava”.
Matilde	“Atualmente estou desempregada por obrigação”.	“Estou inválida. Antes era profissional liberal mas descontava para a caixa de previdência dos advogados que é obrigatório e recebia da segurança social”.	“Estou há cinco anos”.	“Não. Nem posso. Nem consigo”.
Graça	“Sim”.	“Pelos motivos que já mencionei anteriormente. Como estive envolvida num projeto da autarquia, após as eleições não me foi dado mais nenhum contrato assim como não me foi dada qualquer explicação”.	“Um ano e três meses”.	“Não, uma vez que vivo num meio pequeno e com a minha formação é quase impossível encontrar trabalho a não ser no que estive anteriormente”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas atualmente fora do mercado de trabalho: Atual situação				
Entrevistado	Última vez que procurou trabalho.	Dificuldade(s) encontradas na procura de emprego.	Menção de pessoa portadora de nanismo aquando do envio de currículo.	Inibição ao enviar currículos por sofrer de nanismo.
Joaquim		"Pela altura".	"Não porque eu ia falar com as pessoas pessoalmente. E eles: 'vamos ver o que podemos arranjar, depois damos uma resposta'. Depois nunca me arranjavam nada".	
Francisco	"Foi há quatro anos".	"Isto aqui é um meio pequeno e não há muitas oportunidades para nós, para pessoas diferentes, ditas diferentes".	"Não".	"Não".
Matilde	"Foi há sete ou oito anos".	"Discriminação principalmente e depois queria ir trabalhar para uma empresa e era a falta de acessibilidades, de transportes. Tinha de pedir a alguém para me levar para qualquer lado ou para me trazer".	"Sim".	"Não".
Graça	"No estágio curricular em 2009".	"Não me deparei com nenhuma dificuldade, pois já era conhecida pelos empregadores portanto foi tudo mais facilitado".	"Nunca enviei currículos e se o fizesse não mencionaria, pois creio que ninguém deve ser chamado pela aparência física, mas sim pelas suas formações".	"Não, para mim isso não está em causa, sinto-me perfeitamente como todas as outras pessoas".

Grelha de análise de entrevistas de pessoas atualmente fora do mercado de trabalho: Atual situação				
Entrevistado	Reação do entrevistador.	Recusa de emprego por sofrer de nanismo.	Alvo de propostas de trabalho com condições degradantes por sofrer de uma deficiência.	Trabalho como meio de valorização.
Joaquim	"Faziam aquela cara de pena...de coitados. 'Vamos ver o que se pode fazer, neste momento, não temos trabalho para a sua estatura, não temos vaga de emprego, não há nada'. Era esta a desculpa deles. 'Vamos ver o que é que posso fazer, espere por uma resposta, deixe aqui os seus contactos'... Até hoje o único sítio onde trabalhei foi nesta empresa que me aceitaram logo desde o primeiro dia. Era esforçado, era tudo... gostavam de mim".	"Sim, claro que era. Só por causa disso, mais nada".	"Não".	"Valorizado não porque nunca ouvi elogios dos meus patrões. Os clientes elogiavam, mas a nível dos patrões eles não elogiavam. Mas sentia-me mais valorizado e agora sinto-me muito frustrado, muito em baixo e deprimido. Tomo comprimidos para a depressão. Sou sincero que ao fim de semana até me meto no álcool, bebo um bocado a mais porque sinto uma tristeza... e nem queria dizer isto, mas é verdade, depois bebo uns copos porque quero esquecer um bocado esta minha tristeza".
Francisco	"Dizem que está mau. Posso dizer que uma vez quando eu fui à procura de um anúncio de emprego no Porto eles fizeram-me a entrevista mas só que no porto é quem for selecionado. Não sei se fui eu se não fui. Mas acho que não. Porque são, entre aspas, dez pessoas para um posto de trabalho e dessas dez eles escolhem um".	"Talvez. Eu às vezes gostava de ser empregado de mesa ou gostava de ser padre por exemplo na altura e queria... mas vim-me embora e não fui para o seminário nem nada...mas gostava".	"Já, no circo".	"Claro. A toda a gente".
Matilde	"Não sei, a admiração é muita mas depois a gente habituase. Já estava tão habituada que as pessoas olhassem para mim ou tivessem uma reação qualquer que a mim já não me afetava".	"Sim. Ao início, quando eu queria trabalhar nas empresas, ainda chamaram mas depois quando sabiam que eu era baixinha já cancelavam a entrevista e já não chamavam".	"Não".	"Claro que sim... e muito".
Graça	"Não sei, pois nunca fui a nenhuma entrevista".	"Não pelo nanismo em si, mas pelo conjunto de limitações, nomeadamente como me desloco em cadeira de rodas, não posso, por exemplo, ir a acompanhar o grupo em passeio pois os autocarros não são adaptados e não posso ir ver um idoso a casa porque as casas não são acessíveis".	"Em parte sim, pois já fiquei durante alguns meses simplesmente a atender telefonemas, quando já tinha mostrado as minhas capacidades".	"Sim, pois o grupo valorizava-me bastante. Sem trabalho sinto-me mais isolada pois é raro sair de casa, sinto a falta dos mimos que o grupo me dava assim como sinto imensa falta da adrenalina das atividades".

Grelha de análise de entrevistas de pessoas atualmente fora do mercado de trabalho: Filiação em Associações/Sindicatos							
Entrevistado	Pertença Associativa.	Qual.	Associado e/ou titular de cargos.	Pertença sindical.	Motivo(s) para a sindicalização.	Motivo(s) para a não sindicalização.	Conhecimento de associações ligadas ao nanismo.
Joaquim	“Não porque eu não tenho possibilidades. Eu não tenho carro (...) e para ir a qualquer lado tenho de andar sempre a pedir boleia e eu não tenho condições financeiras”.			“Estava. Eu era sindicalizado. Estava inscrito no sindicato CGTP”.	“Porque eu gostava de saber os direitos que tinha quando os patrões calcassem um bocado eu calcava-os logo. Porque eles gostavam muito de fazer as próprias leis lá dentro do trabalho”.		“Sim. Há uma associação que é os Pequenos Lusitanos”.
Francisco	“Fui”.	“A ASCUDT”.	“Era só sócio”.	“Não.”		“Falta de conhecimentos e falta de verbas”.	“A RARÍSSIMAS”.
Matilde	“Não, não sou”.			“Não”.		“Estava inscrita na Ordem dos Advogados, mais nada. E como era profissional liberal nunca me propus a essas coisas”.	“Conheço mas não me associei. A RARÍSSIMAS. Há mais uma ou duas mas não estou recordada”.
Graça	“Sim”.		“Sim, sou apenas sócia da APD”.	“Não”.			“Não”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas atualmente fora do mercado de trabalho: Legislação aplicável/Incentivos					
Entrevistado	Conhecimento acerca do sistema de quotas para contratação de pessoas portadoras de deficiência.	Conhecimento acerca dos apoios e/ou incentivos para a contratação de pessoas portadoras de deficiência.	Apoios/incentivos de que beneficia e/ou já beneficiou.	Medidas governamentais a implementar para melhorar a inserção de pessoas com nanismo no mercado de trabalho.	
Joaquim	“Tenho. Por aquilo que eu sei a Câmara tem 1%. A nossa Câmara Municipal até tem muitas pessoas com deficiência. Agora até houve uns concursos e eu concorri, não sei se vou ser chamado, mas provavelmente não porque os concursos são só para fazer ver”.	“Sim. O IEFP, por aquilo que eu sei, não sei se isso pertence só à Câmara ou se qualquer empresa pode usufruir deste produto. É meter uma pessoa durante um ano e o IEFP paga. 90%, a segurança social e todas coisas e 10% é pago pelo IEFP. Agora não sei se é só para a Câmara ou se é também para qualquer empresa, não tenho bem a certeza”.	“Não”.	“Eu acho que o governo devia dar prioridade a estas pessoas. Arranjarem escolas, secretarias... deviam incentivar. Haver uma prioridade não de 1% mas ter prioridade de 20% ou 30% no meio daqueles currículos todos. ‘Temos aqui esta pessoa com capacidade para usufruir das coisas porque é que não a vamos meter a ela e ter que meter uma pessoa?’. Mas como tudo funciona através da corrupção e de cunhas é muito difícil no nosso país”.	
Francisco	“Não.”	“Conheço a isenção de impostos porque a empresa não paga segurança social”.	“Quando fui administrativo se calhar estavam a ganhar por me terem lá. Estava de borla. Não pagavam nada”.	“Tratar todos por igual e se temos deveres também temos direitos. Deviam facilitar-nos a vida no que corresponde ao emprego e à família”.	
Matilde	“Já ouvi falar nisso mas nunca me interessei muito porque não é para a minha área porque era profissional liberal”.	“Sim conheço. Há um sistema em que as empresas beneficiam qualquer coisa ao nível de impostos se empregarem pessoas com deficiência”.	“Não”.	“Devia dar um incentivo a nível financeiro às empresas e consequentemente terem uma vigilância apertada a essas empresas para não existirem depois certas discriminações, por exemplo, trabalho degradante ou mesmo abuso de pessoa com deficiência a nível de trabalho”.	

Graça	“Sim, contudo sou da opinião de que em Portugal temos muitas leis, mas poucas são colocadas em prática. Se fossem com certeza que a nossa vida seria muito mais facilitada”.	“Os contratos de emprego e inserção profissional e os estágios profissionais destinados a pessoas com deficiência”.	“Sim”.	“Sinceramente acredito que não seria necessário implementar nenhuma medida específica, pois a ser implementada iria fazer com que tivéssemos direitos superiores a outra pessoa dita normal. Na minha ótica para sermos tratados como iguais temos que ter direitos iguais e não específicos. Agora sou da opinião que aquilo que seria necessário implementar era uma educação inclusiva desde crianças do infântário, uma vez que se aprendessem a incluir e a lidar com as pessoas com deficiência, no futuro quando fossem empregadores seriam pessoas mais sensíveis e mais tolerantes e portanto a nossa vida ficaria facilitada em todas as vertentes. Creio, na minha ótica de educadora, que os grandes problemas sociais surgem por falta de civismo por parte das pessoas”.
-------	--	---	--------	--

Grelha de análise de entrevistas de pessoas atualmente fora do mercado de trabalho: Receios				
Entrevistado	Receio(s) relativamente ao futuro profissional.	Receio em ir a uma entrevista de emprego.	Receio de não ser aceite num emprego por sofrer de nanismo.	Receio de não voltar a ingressar no mercado de trabalho.
Joaquim	“Eu gostava de estar numa secretária, à porta a atender alguém. Gostava de um serviço onde eu estivesse sentado, estivesse à portaria... uma coisa que não tivesse grande encargo. Gostava de ser telefonista, ter serviços fáceis sem grande esforço”.	“Sim tenho”.	“Sinto. Sinto isso”.	“Sim tenho muito. Muito medo. Isso está mais do que provado. Não vou conseguir entrar no mercado de trabalho”.
Francisco	“O meu receio é ficar sem emprego. Vivo num meio rural e tenho medo que as condições económicas piorem”.	“Não, de modo algum”.	“Não”.	“Isso a gente sempre está com medo do dia de amanhã mas temos de ter o pensamento positivo”.
Matilde	“Neste momento não perspetivo nenhum futuro profissional e, por isso, não posso responder a essa pergunta”.	“Não”.	“Não”.	“Sim, tenho porque sei que nunca mais vou voltar”.
Graça	“Não arranjar emprego e ficar em casa sem fazer nada a vida toda...”.	“Não, mas acho que é um grande entrave, pois as pessoas julgam bastante pela aparência. Além disso, aquilo que pensam de imediato, é que vai ser um funcionário a menos por causa das nossas limitações”.	“Não”.	“Sim, cada vez penso mais nisso, pois não vejo grandes alternativas. Estou limitada até na deslocação. Para conseguir emprego sem ser na minha área de residência teria que me deslocar 30 km e como não tenho carta de condução não é fácil deslocar-me todos os dias”.

ANEXO E

Grelha de análise de entrevistas de pessoas excluídas do Mercado de Trabalho: Atual Situação					
Entrevistado	Tentativa de ingresso no mercado de trabalho.	Empresa(s) para as quais se candidatou.	Tipo(s) de função(ões) a que se candidatou.	Concorreu para o sector público ou privado.	Dificuldade(s) na procura de emprego.
Emília	“Sim”.	“Vários géneros”.	“Concorri à função de administrativa e também na minha área, o <i>design</i> ”.	“Sim estatais e não estatais”.	“O desconhecimento dos empregadores face às facilidades que têm em contratar-nos, aos benefícios fiscais e não fiscais, ao preconceito que existe porque acham sempre que somos inferiores e muitos, apesar de saberem os benefícios que têm, acham sempre que não vamos estar ao nível das outras pessoas”.
Andreia	“Não consegui porque eu não tenho curso nenhum e por isso não consegui nada”.	“Inscrevi-me no fundo de desemprego e chamaram-me duas vezes para ir para um lar e a senhora disse que se tivesse mais curso que ficava na secretaria mas como não tinha curso nenhum não fiquei e depois desisti”.	“Para a secretaria e para estar a receber os telefonemas dos familiares das pessoas que estavam no lar. Mas como eu nem a 4ª classe tinha não consegui ficar”.	“Privado”.	“Muitas. Como não tinha curso nenhum e não fiz escola ninguém me dava emprego. O que é que eu ia fazer? Nada”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas excluídas do Mercado de Trabalho: Atual Situação					
Entrevistado	Proposta(s) de atividade(s) profissional(ais) no mercado de trabalho informal.	Menção de pessoa portadora de nanismo aquando do envio de <i>currícula</i> .	Inibição ao enviar currículos por sofrer de nanismo.	Convidado para entrevista de emprego.	Reação do entrevistador.
Emília	“Já”.	“A maior parte das vezes não porque não vejo isso como um fator prioritário, mas em alguns casos sim e responderam que isso não ia interferir mas recusaram logo”.	“Não”.	“Já”.	“Diretamente não exprimem. Ficam de ligar e não ligam”.
Andreia	“Não. Nunca trabalhei. Trabalho em casa, faço rendas, camisolas e às vezes pediam-me para ficar com um menino em casa por um fim-de-semana e eu ia ficando e ia ganhando mais alguma coisinha por fora”.	“Nunca enviei”.		“Foi só a do lar para atender o telefone aos familiares dos idosos”.	“Impecável. Não colocou problema nenhum de altura nem nada. Mas como não tinha diploma...”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas excluídas do Mercado de Trabalho: Atual situação				
Entrevistado	Recusa de emprego por sofrer de nanismo	Receio que empresas não consigam proporcionar condições de trabalho ajustadas.	Aceitaria um trabalho que implicasse contacto com o público e/ou clientes.	Que tipo de contacto (Físico, Telefónico, Online, etc.).
Emília	“Só quando me disseram que na função de administrativa também tinha de arrastar móveis e o argumento é que sendo uma empresa de mobiliário precisavam de alguém que arrastasse móveis”.	“Mais ao contrário. Elas não querem sair do que já têm e não querem avançar mais. Sinto medo delas em avançarem”.	“Sim, a função de administrativa, secretariado ou rececionista também implica um pouco isso. Já andei nessa busca e por isso não tenho qualquer tipo de problema, desde que o balcão não seja mais alto do que eu”.	“Prefiro físico e <i>online</i> mas telefónico nem por isso. Mas se tivesse de ser, sim”.
Andreia	“Nunca fui à procura...”.	“Acho que sim. Se eu tivesse procurado nessa altura acho que sim. Mas hoje não. Hoje está tudo mais adaptado, mais correto, agora quando eu tinha dezoito anos era mais difícil”.	“Se desse aceitava”.	“Talvez mais por telefone mas também gosto muito de estar ligada às crianças”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas excluídas do Mercado de Trabalho: Atual Situação					
Entrevistado	Aceitaria trabalhar por uma remuneração inferior à de colegas que desempenhassem as mesmas funções.	Alvo de propostas de trabalho com condições degradantes pelo facto de sofrer de uma deficiência.	Acredita no seu futuro profissional.	Ambições/sonhos em relação à vida profissional.	Trabalho como meio de valorização.
Emília	“Não”.	“Não. Apenas numa associação, mas era igual para todos. Não faziam descontos a ninguém”.	“Sim como empresária em nome individual. Por isso estou na faculdade”.	“Ganhar nome, estatuto e criar a minha própria marca na área do <i>design</i> ou, quem sabe, noutras áreas e criar uma espécie de galeria onde pudesse acolher artistas”.	“Claro que sim”.
Andreia	“Se fosse noutra altura sim, mas hoje não”.	“Não, nunca”.	“Agora com 56 é difícil porque a minha saúde já não permite”.	“Tanta coisa. Gostava de abrir um lar de 3ª idade ou uma creche. Se tivesse dinheiro gostava de abrir uma casa de convívio. Para os velhotes poderem estar durante o dia, terem trabalhos, conviverem, brincarem, fazerem renda, jogarem às cartas, para não estarem em casa sem nada para fazer, porque a solidão é difícil. Eu não tenho solidão mas não sei se um dia sozinha, fechada...”.	“Acho que sim, mas também não sou desprezada”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas excluídas do Mercado de Trabalho: Filiação em Associações/Sindicatos				
Entrevistado	Pertença Associativa.	Ponderava sindicalizar-se se entrasse no mercado de trabalho.	Motivo(s) para a não sindicalização.	Conhecimento de associações ligadas ao nanismo.
Emília	“Não”.	“Não, pessoalmente não”.	“Como nunca estive nessa posição não tenho consciência se sentiria necessidade ou não”.	“Sim a <i>Raríssimas</i> não só do nanismo mas de doenças raras também”.
Andreia	“Não. Por acaso pediram-me...”.	“Não”.	“Não ligo a essas coisas e não tenho jeito para isso”.	“Não”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas excluídas do Mercado de Trabalho: Legislação aplicável/Incentivos			
Entrevistado	Conhecimento acerca do sistema de quotas para contratação de pessoas portadoras de deficiência.	Conhecimento acerca dos apoios e/ou incentivos para a contratação de pessoas portadoras de deficiência.	Medidas governamentais a implementar para melhorar a inserção de pessoas com nanismo no mercado de trabalho.
Emília	“Sei que há benefícios fiscais mas não sei quais são porque essas informações são muito difíceis de encontrar. Só através do centro de emprego é que nos encaminham”.	“Sei que dão apoio para adaptação de espaço e alguns meses de descontos fiscais ou sociais. Não sei se é um ou outro mas é uns meses”.	“Não só das pessoas com nanismo mas também com outras deficiências. Mas talvez mais divulgação nos meios sociais, redes sociais, televisão, por aí...acho que seria uma boa forma, não política, mas das ações que têm disponíveis ou até a publicação em revistas ou em revistas empresariais/negócios porque neste momento há várias. Acho que seria bom exporem isso lá”.
Andreia	“Não conheço”.	“Que eu saiba não”.	“Tanta coisa. Pôr os transportes mais baixos, as caixas de multibanco mais baixas...Acesso a certas coisas que é difícil subir. Deviam criar empresas e trabalhos só para as pessoas com deficiência. Deviam criar uma empresa com certos trabalhos, conforme as pessoas tinham para dar acesso a nós”.

Grelha de análise de entrevistas de pessoas excluídas do mercado de trabalho: Receios						
Entrevistado	Receio(s) relativamente ao futuro profissional.	Receio em ir a uma entrevista de emprego.	Receio de não ser aceite num emprego por sofrer de nanismo.	Receio não voltar a ingressar no mercado de trabalho.	Receio de ser discriminado no local de trabalho por sofrer de nanismo.	Receio não conseguir realizar as tarefas que lhe sejam atribuídas.
Emília	“Não me poder sustentar a mim mesma”.	“Não. O que for será”.	“Não. Não sou eu que estou errada”.	“Um pouco. Quando não se tem experiência, tem-se sempre receio”.	“Para isso há sempre resposta. Não sou muito tímida. Já fui mas a vida obriga-nos a tomar medidas perante aquilo que somos. Acho que depois de uma resposta minha não voltariam a repetir”.	“Acho que isso deve ser negociado na entrevista”.
Andreia	“Já não vou trabalhar”.			“Isto para os outros já está tão mau quanto mais para mim”.		

ANEXO F

Tabela 1. Principais Políticas Públicas de Apoio aos Indivíduos Portadores de Deficiência

Diploma Legal ³⁰	Objetivo	Observações
Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto	Estabelece as Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência	<p>Artigo 28.º:</p> <p>n.º 1 - as empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviços em número até 2% do total de trabalhadores.</p> <p>n.º 3 - a administração pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5%.³¹</p>
Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro (regulamentado pelo Despacho Conjunto n.º 1006/2001, de 17 de Novembro)	Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da administração central e local,	<p>Artigo 3.º:</p> <p>n.º 1 - em todos os concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma</p>

³⁰ As informações constantes desta tabela para além de poderem ser encontradas nos diplomas legais nela elencados constam, igualmente, do seguinte *site* que contém explicações bastante acessíveis ao público em geral: <https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>. Este *site* contém, ainda, os atuais termos e condições de atribuição dos apoios, bem como os contactos dos diferentes interlocutores locais para as medidas de reabilitação profissional.

³¹ Para maiores desenvolvimentos e análise de algumas perguntas frequentes sobre o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência consulte-se ainda <http://www.inr.pt/content/1/73/sistema-quotas-emprego>.

Destaque-se que num estudo realizado em 2006 pelo Instituto Nacional de Administração concluiu-se que a admissão de trabalhadores com deficiência na administração pública em Portugal tem sido residual (Pinto e Teixeira, 2014).

Diploma Legal ³⁰	Objetivo	Observações
	bem como nos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos.	<p>quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência.</p> <p>n.º 2 - nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a dez e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.</p> <p>n.º 3 - nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.</p> <p>n.º 4 - o disposto no presente artigo não se aplica aos concursos de ingresso nas carreiras com funções de natureza policial das forças e serviços de segurança e do Corpo da Guarda Prisional.</p>
Lei n.º 46/2006, de 28 de Agosto (regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 34/2007, de 15 de Fevereiro)	Visa prevenir e proibir a discriminação, direta ou indireta, em razão da deficiência e sancionar a prática de atos que se traduzam na violação de quaisquer direitos fundamentais, ou na recusa	<p>Artigo 2.º:</p> <p>n.º 1 - A presente lei vincula todas as pessoas singulares e coletivas, públicas ou privadas.</p> <p>n.º 2 - O disposto na presente lei não prejudica a vigência e a</p>

Diploma Legal ³⁰	Objetivo	Observações
	ou condicionamento do exercício de quaisquer direitos económicos, sociais, culturais ou outros, por quaisquer pessoas, em razão de uma qualquer deficiência	aplicação das disposições de natureza legislativa, regulamentar ou administrativa que beneficiem as pessoas com deficiência com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos nela previstos.
Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro (alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de Junho e pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de Setembro ³² ; e regulamentado pelo Despacho Normativo n.º 18/2010, de 29 de Junho)	Cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades ³³ e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades.	Compreende as seguintes medidas: a) Apoio à qualificação que integra a formação profissional; b) Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho que se desenvolvem em ações de informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego, apoio à colocação, acompanhamento pós-colocação, adaptação de postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitetónicas e isenção e redução de contribuições para a segurança social. c) Emprego apoiado que

³² Veio alargar a entidades de natureza pública alguns dos apoios para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade.

³³ “A investigação demonstra que os financiamentos para a formação e reabilitação profissional têm vindo a ser reduzidos desde a entrada em vigor dos planos de austeridade” (Pinto e Teixeira, 2012 *apud* Pinto e Teixeira, 2014).

Diploma Legal ³⁰	Objetivo	Observações
		integra quatro modalidades: Estágios de inserção e Contratos Emprego-Inserção para pessoas com deficiências e incapacidades, Contrato de Emprego Apoiado em Entidades Empregadoras; e Centro de Emprego Protegido; d) Prémio de mérito.
Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de Junho, alterada pelas Portaria n.º 375/2013, de 27 de Dezembro, Portaria n.º 20-A/2014, de 30 de Janeiro e Portaria n.º 149-B/2014, de 24 de Julho, e regulamentada pelo Despacho n.º 9841-A/2014, de 30 de Julho.	Cria a medida Estágios-Emprego que visa promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados.	Esta medida abrange apenas pessoas singulares ou coletivas de natureza jurídica privada (com ou sem fins lucrativos), conferindo apoios tanto à entidade promotora como ao estagiário. Os estágios que tenham como destinatários pessoas com deficiência e incapacidade e que sejam promovidos por entidades que não beneficiem do regime especial de projetos de interesse estratégico têm a duração de 12 meses, não prorrogáveis.
Portaria n.º 20-B/2014, de 30 de Janeiro, que altera e republica a Portaria n.º 128/2009, de 30 de Janeiro, alterada pelas Portaria n.º 294/2010, de 31 de Maio, Portaria n.º 164/2011, de 18	Regulamenta as medidas Contrato emprego-inserção e Contrato emprego-inserção+.	Estas medidas preveem o desenvolvimento de trabalho socialmente necessário. Abrangem entidades coletivas, públicas ou privadas sem fins lucrativos, designadamente: serviços públicos que

Diploma Legal ³⁰	Objetivo	Observações
de Abril e Portaria n.º 378-H/2013, de 31 de Dezembro, e regulamentada pelo Despacho n.º 1573-A/2014, de 30 de Janeiro.		desenvolvam atividades relevantes para a satisfação de necessidades sociais ou coletivas, Autarquias locais, e Entidades de solidariedade social ³⁴ . As últimas alterações introduzidas a estas medidas vieram reforçar os apoios financeiros dirigidos aos destinatários com deficiência e incapacidade e às entidades promotoras dos respetivos projetos.
Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de Julho, [revogando a Portaria n.º 106/2013, de 14 de Março (Estímulo 2013), e a Portaria n.º 204-A/2013, de 18 de Junho (Apoio à Contratação Via Reembolso da Taxa Social Única)]	Cria e regulamenta a medida Estímulo Emprego.	Esta medida visa apoiar financeiramente os empregadores que celebrem contratos de trabalho a termo certo por prazo igual ou superior a 6 meses ou contratos de trabalho sem termo, a tempo completo ou a tempo parcial, com desempregados inscritos nos serviços de emprego (incluindo pessoas portadoras de deficiência e incapacidade), com a obrigação de proporcionarem formação

³⁴ Podem candidatar-se também as entidades coletivas privadas do setor empresarial local que sejam totalmente participadas pelos municípios, pelas associações de municípios, independentemente da respetiva tipologia, e pelas áreas metropolitanas.

Diploma Legal ³⁰	Objetivo	Observações
		profissional aos trabalhadores contratados ³⁵
Decreto-Lei n.º 93/2009, de 16 de Abril (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 42/2011, de 23 de Março), Despacho n.º 16313/2012, de 21 de Dezembro, Despacho n.º 2671/2014, de 18 de Fevereiro, e Despacho n.º 5212/2014, de 11 de Abril.	Regula o financiamento de produtos de apoio às pessoas com deficiência e incapacidade.	Abrange indivíduos portadores de deficiência e incapacidade que comprovadamente veem vedado ou dificultado o acesso ou a frequência de ações de formação profissional e/ou o acesso, a manutenção ou a progressão no emprego, por falta de produtos de apoio.
Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de Março.	Regula a atividade a desenvolver pelos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP) ³⁶ , incluindo a valência destinada a pessoas com deficiência e incapacidade, visando dar resposta à necessidade de assegurar a sua integração na vida ativa e profissional ³⁷ .	
Lei n.º 127/99, de 20 de	Define os direitos de	

³⁵ De acordo com a legislação, esta medida pode ser cumulada com medidas que prevejam a isenção total ou parcial de contribuições para o regime da Segurança Social.

³⁶ Conforme refere o diploma legal estes centros visam assegurar “a prestação de um serviço de qualidade, no domínio da orientação de jovens e adultos, com enfoque na informação sobre ofertas escolares, profissionais ou de dupla certificação, que promova uma escolha realista e que atenda, entre outros fatores, aos perfis individuais, à diversidade de percursos quanto ao prosseguimento de estudos ou às necessidades presentes e prospetivas do mercado de emprego”.

³⁷ Para maiores desenvolvimentos sobre estas matérias consulte-se o relatório preliminar sobre a *Monotorização dos Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência em Portugal* de 2014.

Diploma Legal³⁰	Objetivo	Observações
Agosto, alterada pela Lei n.º 37/2004, de 13 de Agosto e regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 106/2013, de 30 de Julho.	participação e de intervenção das associações de pessoas portadoras de deficiência.	