INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior

Ivanete Castro dos Santos Vottero

Doutoramento em Serviço Social

Orientador:
Professor Doutor Jorge Manuel Leitão Ferreira, Professor Catedrático com Agregação ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Janeiro, 2026

SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

O processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior

Ivanete Castro dos Santos Vottero

Doutoramento em Serviço Social

Júri:
Doutor Jorge Manuel Leitão Ferreira, Professor Catedrático com Agregação ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
Doutor Pablo Alvaréz-Pérez, Professor Associado com Agregação ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
Doutora Rosa Maria Diáz-Jiménez, Professora Catedrática com Agregação na Universidade Pablo de Olavide.
Doutora Sónia Guadalupe dos Santos Ribeiro Neves de Abreu, Professora Associada com Agregação na Universidade de Coimbra.
Doutora Tatiane Lúcia Valduga, Professora Adjunta com Agregração no Instituto Politécnico de Portalegre.

Janeiro, 2026

Esta produção contempla as normas da American Psychological Association (APA/7ª Edição) e segue a escrita em português do Brasil, por ser a utilizada pela autora que é brasileira.

Agradecimento

Quero expressar minha mais profunda gratidão a todos que contribuíram e me apoiaram durante a realização da minha tese. Sem a ajuda de vocês, esse trabalho não teria sido possível. Agradeço por compartilharem seus conhecimentos, ideais e apoio incondicional ao longo deste desafiador processo. Estou imensamente grata por toda a orientação, incentivo e paciência que recebi ao longo dessa jornada académica. Que este seja apenas o começo de muitas conquistas e aprendizados que ainda estão por vim. Muito obrigada

Agradecimento à família,

Querida família,

Não há palavras suficientes para expressar o quanto sou grato por todo o apoio e amor incondicional que vocês me deram durante a realização da minha tese. Desde o início, vocês estiveram ao meu lado, encorajando-me, motivando-me e acreditando no meu potencial.

Sei que não foi fácil para vocês verem minha dedicação e empenho em tantas noites de estudo e pesquisa, mas graças ao apoio e compreensão de cada um de vocês, pude concluir essa jornada com sucesso.

Cada palavra de encorajamento, cada gesto de carinho e cada momento de união foram fundamentais para me manter motivada e focada no meu objetivo. Não há dúvidas de que a minha conquista é também de vocês, pois sem o apoio da minha família, com certeza não teria chegado até aqui.

Por isso, quero dedicar essa conquista a vocês, minha fonte inesgotável de sabedoria, amor e apoio. Obrigada por fazerem parte da minha vida e por me incentivarem a ser sempre o melhor que posso ser.

Com todo o meu amor e gratidão.

Mergulhar neste estudo é mais do que um simples interesse, é uma missão de vida. Como assistente social, entendo a importância do meu papel no processo de inclusão social e laboral de pessoas com deficiência. Estou determinada a contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e acolhedora, onde todos tenham oportunidades de desenvolver seu potencial e viver com dignidade. Juntos podemos transformar vidas e promover a inclusão de forma efetiva. Vamos juntos fazer a diferença! (Autor desconhecido.)

Resumo

A presente tese de doutoramento em Serviço Social analisa a relação entre pessoas com deficiência com formação superior e o mercado de trabalho português. O objetivo é compreender processos de inclusão/exclusão laboral das pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.

Para tal, foi realizada uma pesquisa exploratório-descritiva, de abordagem qualitativa, na qual participaram 23 pessoas com deficiência, a maioria do gênero masculino (60,8%) e com idades entre 26 e 55 anos, e cinco Assistentes Sociais, todas do gênero feminino, com idades entre 30 e 55 anos, atuantes em instituições dedicadas à garantia dos direitos das pessoas com deficiência. As informações, recolhidas através da aplicação de inquéritos, foram analidas por meio do software IRAMUTEQ e à luz da Teoria dos Capitais de Pierre Bourdieu.

Os relatos das pessoas com deficiência apontam que o preconceito funciona como uma barreira simbólica permanente, que antecede e atravessa a experiência laboral. Há um estigma socialmente produzido que reduz a pessoa à deficiência que prejudica a perceção social de suas competências mesmo quando ela possui formação superior. Assim, o capital cultural adquirido não se transforma automaticamente em capital simbólico no campo do trabalho. Por outro lado, os relatos das assistentes sociais revelam uma racionalidade predominante centrada na operacionalização das políticas, na qual aspetos como o preconceito e as barreiras atitudinais tornam-se secundários. Além disso, os recursos e apoios à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, embora importantes, a princípio não contemplam aquelas com formação superior.

Portanto, o principal resultado desta investigação revela um retrato contraditório vivenciado por essas pessoas. Ainda que a formação superior possa ter ampliado possibilidades de inserção no mercado de trabalho para a grande maioria do grupo investigado, as experiências de trabalho narradas revelam barreiras e preconceito. Essa contradição revela um descompasso entre o arcabouço legal e as condições concretas de acesso e permanência no trabalho. Superar tais contradições envolve pensar, para além das condições de vida dos sujeitos/cidadãos, os indicadores sociais e o próprio movimento da sociedade em que vivemos.

Palavras chaves: Pessoas com deficiência. Formação superior. Serviço Social. Mercado de Trabalho.

Abstract

This doctoral thesis in Social Work analyses the relationship between people with disabilities holding higher education qualifications and the Portuguese labour market. Its aim is to understand the processes of labour inclusion/exclusion experienced by people with disabilities holding higher education qualifications in Portugal.

To this end, an exploratory-descriptive study with a qualitative approach was conducted, involving 23 people with disabilities, the majority of whom were male (60,8%) and aged between 26 and 55 years, and five social workers, all female, aged between 30 and 55 years, working in institutions dedicated to guaranteeing the rights of people with disabilities. The data, collected through questionnaires, were analysed using the IRAMUTEQ software and in light of Pierre Bourdieu's Theory of Capitals.

The accounts of people with disabilities indicate that prejudice functions as a permanent symbolic barrier that precedes and permeates the work experience. There is a socially produced stigma that reduces the person to their disability, undermining the social recognition of their competences even when they hold higher education qualifications. Thus, the cultural capital acquired does not automatically become symbolic capital within the labour field. On the other hand, the accounts of the social workers reveal a predominant rationale centred on the operationalisation of policies, in which issues such as prejudice and attitudinal barriers become secondary. Furthermore, the resources and support available for the labour market inclusion of people with disabilities, although important, do not initially encompass those holding higher education qualifications.

Therefore, the main finding of this research reveals the contradictory reality experienced by these individuals. Although higher education may have expanded opportunities for labour market inclusion for the great majority of the participants, the work experiences reported reveal persistent barriers and prejudice. This contradiction reveals a mismatch between the legal framework and the actual conditions of access to and retention in employment. Overcoming such contradictions requires considering, beyond the living conditions of individuals/citizens, the social indicators and the very dynamics of the society in which we live.

Keywords: People with disabilities. Higher education. Employment. Social Work. Labor market.

Índice

Resumo ..... **vi**

Abstract ..... **vii**

Índice de Quadros ..... **x**

Índice de Figuras ..... **xi**

INTRODUÇÃO **12**

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO **19**

1.1 Análise histórica da temática da inclusão social e laboral das pessoas com deficiência 22

1.2 Conceitos e modelos da deficiência: evolução histórica 24

1.3 Teoria dos Capitais 30

1.4 Indicadores a nível nacional e dados da União Europeia 34

1.5 O que nos dizem os censos sobre as dificuldades sentidas pelas pessoas com deficiência 37

1.6 Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030. 44

1.7 Cidadania e acessibilidade digital 49

CAPÍTULO II – PROCESSO DE INCLUSÃO/EXCLUSÃO SOCIAL E LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA **53**

2.1 Inclusão Social 53

2.1.1 O sistema de proteção social 54

2.1.2 Benefícios da Inclusão 59

2.2 Inclusão Laboral 61

2.2.1 O papel do Serviço Social no processo de inclusão social e laboral 61

2.3 A inclusão no ensino superior: panorama em Portugal 66

2.4 Desafios para a inclusão social 70

2.4.1 Barreiras Estruturais 70

2.4.2 A pessoa com deficiência e o processo de estigmatização 72

2.4.3 Desafios e oportunidades no quadro da União Europeia 77

2.5 Iniciativas privadas de inclusão social e laboral de pessoas com deficiência em Portugal. 81

2.6 Estudos empíricos sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência em Portugal. 84

CAPÍTULO III – MÉTODOS 87

3.1 Campo empírico 87

3.2 Natureza da investigação 88

3.3 Amostra 89

3.4 Técnicas de recolha e tratamento de dados 91

3.5 Questões éticas 95

CAPÍTULO IV – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 97

4.1 Mapeamento de recursos e apoios disponíveis para auxiliar as pessoas com deficiência na transição do curso superior para o mercado de trabalho em Portugal . 97

4.2 Caraterização sociodemográfica dos Participantes 101

4.3 Análise dos dados fornecidos sobre a inclusão laboral 104

4.4 Análise das entrevistas das pessoas com deficiência 109

4.5 Análise das entrevistas realizadas com assistentes sociais 120

4.6 Perceções ligadas às instituições de apoio a pessoas com deficiência em Portugal 133

CONCLUSÃO 137

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 145

Bibliografia Legislativa 154

ANEXOS 157

ANEXO A – Formulário de entrevista para pessoa com deficiência com formação superior 158

ANEXO B – Formulário de entrevista para assistentes sociais 160

ANEXO C – Formulário de entrevista (empresas/entidades) 161

ANEXO D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido 163

ANEXO E – Parecer Final da Comissão de Ética da ESPP - PF nº 57/2025 164

ANEXO F – E-mails enviados para as entidades empregadoras 167

Índice de Quadros

Quadro 1.1 – Dados estatísticos sobre as pessoas com deficiência em Portugal 39
Quadro 1.2 – Impacto da incapacidade no emprego 40
Quadro 3.1 – Critérios de seleção para escolha dos participantes (pessoas com deficiência) . 89
Quadro 3.2 – Critérios de seleção para escolha dos participantes (assistentes sociais) 90
Quadro 3.3 – Critérios de seleção para escolha dos participantes (representantes de entidades empregadoras) 90
Quadro 4.1 – Relação de mecanismos de apoio à inserção e manutenção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho 99
Quadro 4.2 – Perfil dos Participantes/ Pessoas com deficiência 101
Quadro 4.3 – Constituição das Classes e palavras mais associadas a cada uma (pessoas com deficiência) 110
Quadro 4.4 – Constituição das Classes e palavras mais associadas a cada uma (assistentes sociais) 121

Índice de Figuras

Figura 1.1 – Modelo Social da deficiência 28
Figura 1.2 – Número de matrículas de estudantes com deficiência em instituições de ensino superior entre 2017-2023. 43
Figura 1.3 – Número de estudantes com deficiência diplomados em 2021-2022 e número de estudantes com deficiência que frequentaram os estabelecimentos de ensino, não inscritos nem diplomados em 2022-2023 44
Figura 1.4 – Tecnologia e acessibilidade comunicativa 48
Figura 2.1 – Evolução da taxa de risco de pobreza, antes das transferências sociais, por deficiência, 2015-2023. 56
Firuga 2.2 – Evolução da taxa de risco de pobreza, depois das transferências sociais, por deficiência, 2015-2023. 57
Figura 2.3 – Despesa com proteção social para pessoas com deficiência por porcentagem do PIB, 2015-2022 (Portugal e média dos países da UE) 58
Figura 4.1 – Nuvem de palavras (participantes com deficiência e ensino superior) 111
Figura 4.2 – Análise Fatorial de Correspondência ilustrando a relação entre as classes no corpus (pessoas com deficiência) 117
Figura 4.3 – Nuvem de palavras (participantes que trabalham como assistentes sociais) 121
Figura 4.4 – Análise Fatorial de Correspondência ilustrando a relação entre as classes no corpus (pessoas com deficiência) 129

INTRODUÇÃO

O processo de inclusão social e laboral de pessoas com deficiência e formação superior surgiu com a intenção de dar visibilidade aos desafios enfrentados por esse grupo ao longo de sua trajetória na sociedade e no mercado de trabalho, especialmente nos aspetos da vida quotidiana. As pessoas com deficiência enfrentam diversos tipos de preconceitos e estereótipos negativos que dificultam sua inserção e ascensão profissional. Estudos indicam que essas atitudes discriminatórias se manifestam em barreiras físicas e atitudinais, impedindo sua plena participação na sociedade (Mendes et al., 2019). A falta de acessibilidade física nos ambientes também representa um obstáculo significativo, uma vez que muitos espaços não são adaptados para atender as necessidades desses indivíduos. Essa carência de adaptações contribui para a invisibilidade das pessoas com deficiência e revela uma violência normativa que privilegia algumas vidas sobre outras (Gomes & Garcia, 2017). Além disso, essas pessoas enfrentam constrangimentos relacionados às atitudes comportamentais de outros indivíduos considerados normais. As barreiras atitudinais referem-se a comportamentos que dificultam a participação plena, o exercício da cidadania e a inclusão educacional.

É importante ressaltar que a deficiência não conduz, por si só, as pessoas a uma condição de inferioridade, mas quando suas necessidades não são reconhecidas ou atendidas. Portanto, é fundamental analisar a diferença como um princípio que permite visibilizar o respeito pelo outro, independentemente de quem seja, em seus múltiplos aspetos, tendo em vista a ideia de que essas pessoas necessitam conviver em igualdade de direitos. Em particular, é necessário combater os estigmas e estereótipos que frequentemente dificultam a inclusão dessas pessoas no cenário social (Mendes et al., 2019), indo além da esfera puramente individual.

A educação desempenha um papel fundamental no processo de transição para o mercado de trabalho. A formação superior oferece conhecimentos teóricos e técnicos que são essenciais para atuar em determinadas áreas profissionais. Segundo o autor da famosa frase "não basta saber, é preciso saber fazer", é necessário que esse saber seja complementado pelo saber fazer, ou seja, pela prática. (Bertelli, 2019). A teoria assimilada durante a educação formal deve ser aplicada no ambiente profissional para que o indivíduo possa executar suas atribuições de maneira eficiente e efetiva, independentemente de suas condições físicas. É por meio da prática que se adquire experiência, habilidades e competências que são essenciais para se destacar no mercado de trabalho e alcançar o sucesso profissional. No entanto, quando se observam barreiras que impedem pessoas de acessar postos de trabalho, como ocorre no caso de pessoas com deficiência, torna-se um desafio a inserção no próprio mercado de trabalho.

Com a evolução da educação inclusiva, muitas dessas pessoas passaram a ter acesso a uma formação superior, o que se torna relevante no processo de inclusão. Com a formação superior, a pessoa com deficiência ganha novas competências e novas oportunidades de inserção no mercado de trabalho, mas ainda existem barreiras importantes a serem vencidas. No contexto de entrevistas de emprego, por exemplo, muitas empresas priorizam a praticidade e a rapidez na seleção de candidatos, o que pode resultar na limitação do acesso dessas pessoas às vagas devido a diversos fatores estruturais e institucionais.

É imprescindível que haja políticas públicas e iniciativas privadas voltadas para a promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades. A educação centrada na transição dá ênfase ao desenvolvimento de competências para a vida prática, de forma a assegurar uma participação efectiva em uma comunidade (Ferreira, 2012).

Em Portugal, o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior é ainda um desafio, apesar de existirem políticas públicas e legislação específica[1] que visam estabelecer medidas para a promoção da inclusão e igualdade de oportunidades, tendo em vista assegurar, dentre vários aspetos, o direito ao trabalho. Ainda assim, pessoas com deficiência enfrentam dificuldades no acesso ao mercado de trabalho e à formação, bem como no exercício das suas atividades profissionais.

A tecnologia vem desempenhar um papel fundamental na trajetória de vida dessas pessoas, pois se torna mais viável aplicar estratégias de inclusão. Com a criação de cadeiras de rodas motorizada, plataforma elevatória, automóveis adaptados, softwares de computador diverssos, e outros instrumentos de apoio relevantes, torna a vida das pessoas com deficiência mais significativas. Ray Kurzweil (1999) acredita que o papel da tecnologia é tornar possível o que antes era impossível, a tecnologia é uma ferramenta vital para a superação de desafios e limitações humanas. Seja na medicina, na comunicação ou na exploração do espaço, a tecnologia nos capacita a expandir nossas fronteiras e conquistar novos horizontes. Através

[1] Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025): https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf
Programa Temático Demografia, Qualificações e Inclusão – Pessoas 2030: https://pessoas2030.gov.pt/o-pessoas-2030/
Decreto-Lei n.º 290/2009: https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851
Decreto-Lei n.º 4/2019: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335
Lei n.º 38/2004: https://www.inr.pt/documents/11309/218027/lei+_382004_de_18_de_agosto.pdf/3c08ce8f-b857-46d9-a7c4-52a1a078ef06
Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidades (PAIPDI) (2009): https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/10/Portugal_1st-Action-Plan-for-the-Integration-of-Persons-with-Disabilities-2006-2009.pdf

dela, podemos criar soluções inovadoras e revolucionar a forma como interagimos com o mundo ao nosso redor. Nesse sentido, no trabalho é necessário garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso às ferramentas e recursos tecnológicos para realizar suas atividades profissionais de forma autónoma e eficiente.

No âmbito desta discussão, a investigação apresentada trata das questões de igualdade de oportunidades e do direito ao trabalho para todas as pessoas, independentemente de suas limitações físicas ou mentais. A inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho contribui para o enriquecimento da diversidade e para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e inclusiva. A ONU (1945), a título de exemplo, desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de direitos e oportunidades. Graças a esses avanços, as pessoas com deficiência têm conquistado cada vez mais espaço na sociedade, incluindo sua inserção no mercado de trabalho.

A pesquisa tem como objetivo geral compreender processos de inclusão/exclusão laboral das pessoas com deficiência com formação superior em Portugal. Para alcançar esse objetivo, é imprescindível ouvir e considerar a visão dos sujeitos pesquisados, que são as pessoas com deficiência em busca de oportunidades no mercado de trabalhado. Portanto, foi adotada uma abordagem qualitativa, onde foram coletados os relatos e experiências dos sujeitos pesquisados. De forma mais específica, o trabalho busca: (1) Tipificar as principais dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência com formação superior na busca por emprego e inclusão social; (2) Analisar o impacto de leis e políticas públicas na efetiva inserção no mercado de trabalho deste público; (3) Correlacionar de que modo a inclusão social possibilita melhorias na qualidade de vida; e (4) Mapear os recursos e apoios disponíveis para auxiliar as pessoas com deficiência na sua transição do curso superior para o mercado de trabalho.

Tornou-se relevante analisar se os programas de emprego sofreram alterações, adaptações, adequações, se criaram complementaridade de serviços no que tange a inclusão social e laboral, para perceber na atualidade, quais as alterações que trouxeram mudanças nos programas de emprego e conhecer qual a relação do Serviço Social das entidades nesse processo de inclusão.

O papel do Serviço Social na inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior é crucial, isto porque o profissional desempenha um papel de empoderamento, mudança e desenvolvimento social, que podem atuar em várias frentes para romper com a exclusão e promover a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência. Os Assistentes Sociais, juntamente com a equipa multidisciplinar têm a capacidade de sensibilizar

empregadores sobre a importância da diversidade e da inclusão, além de ajudar a criar ambientes de trabalho mais acessíveis[2].

Os Assistentes Sociais também desempenham um papel fundamental na articulação entre diferentes entidades, como escolas, empresas e organizações governamentais, para garantir que as políticas de inclusão sejam implementadas de forma eficaz. A colaboração entre esses setores é essencial para criar um ecossistema que favoreça a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência. Os Assistentes Sociais podem oferecer apoio direto às pessoas com deficiência, ajudando-as a desenvolver habilidades e a encontrar oportunidades de emprego que se alinhem com suas capacidades e interesses.

O autor M. Cruz (2018) aborda a complexidade do papel do Serviço Social na promoção da inclusão social, especialmente no contexto das pessoas com deficiência. O autor define inclusão social como um processo que visa garantir que todos os indivíduos, independentemente de suas capacidades, tenham acesso a oportunidades e recursos que lhes permitam participar plenamente na sociedade. Ele destaca também os desafios enfrentados pelos profissionais de Serviço Social, como preconceitos sociais, falta de recursos e a necessidade de formação contínua para lidar com as especificidades das pessoas com deficiência. Além disso, ressalta a importância do Assistente Social como um agente de mudança, responsável por sensibilizar empregadores e promover ambientes de trabalho inclusivos. Também analisa as políticas públicas existentes em Portugal voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência, discutindo suas limitações e propondo melhorias. Por fim, reflete sobre as perspetivas futuras para o Serviço Social e a inclusão, sugerindo que a formação interdisciplinar e a pesquisa contínua são fundamentais para enfrentar os desafios emergentes. Sua pesquisa busca fornecer uma nova visão sobre o campo do Serviço Social, com enfoque na promoção da igualdade de oportunidades e da justiça social para a população com deficiência com formação superior em Portugal.

[2] De acordo com o documento elaborado em 2014 pela International Federation of Social Workers (IFSW), "O serviço social é uma profissão de intervenção e uma disciplina académica que promove o desenvolvimento e a mudança social, a coesão social, o empowerment e a promoção da Pessoa. Os princípios de justiça social, dos direitos humanos, da responsabilidade coletiva e do respeito pela diversidade são centrais ao serviço social. Sustentado nas teorias do serviço social, nas ciências sociais, nas humanidades e nos conhecimentos indígenas, o serviço social relaciona as pessoas com as estruturas sociais para responder aos desafios da vida e à melhoria do bem-estar social" (p. 1). No caso das pessoas com deficiência, a mesma instituição aponta, em seu site, que "Os assistentes sociais estão estrategicamente posicionados para desenvolver, implementar e advogar por políticas, programas, serviços e investigação que apoiem e beneficiem as pessoas com deficiência." (IFSW, 2010, parágrafo 25, tradução livre).

A inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior é um desafio que requer a mobilização de todos nós, portanto não se trata de um problema individual. O Serviço Social tem um papel vital nesse processo, atuando como um facilitador e defensor dos direitos das pessoas com deficiência.

A criação e implementação de políticas públicas inclusivas aliadas à sensibilização da sociedade são fundamentais para promover uma sociedade mais justa e igualitária, garantindo que todas as pessoas tenham oportunidades equitativas de desenvolvimento e participação social. As políticas públicas inclusivas visam garantir a igualdade de oportunidades e o pleno exercício dos direitos das pessoas com deficiência. Isso inclui ações que promovam a acessibilidade em diversos aspetos, como na educação, no trabalho, no acesso aos serviços de saúde, entre outros (Gomes, 2020).

É essencial que a sociedade como um todo esteja sensibilizada e consciente sobre as necessidades e direitos das pessoas com deficiência, tendo em vista que a base para a ideia de direitos é a noção de reconhecimento (Hegel, 1997). Isso implica em combater preconceitos e estereótipos, oferecer suporte e inclusão nos diversos espaços sociais, evitando a exclusão e promovendo a participação plena desses indivíduos.

A sensibilização da sociedade também pode ser alcançada por meio de campanhas de conscientização, divulgação de informações corretas e de qualidade, incentivo à empatia e à compreensão das particularidades das pessoas com deficiência. Sem isso, é inviável falar em garantia de direitos para tal público.

A escolha de abordar especificamente o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior se justifica pela importância de garantir o acesso desses profissionais ao mercado de trabalho. É necessário reconhecer o potencial desses indivíduos, que muitas vezes enfrentam dificuldades adicionais devido à sua condição, e proporcionar condições adequadas para que possam exercer plenamente suas funções e contribuir de forma significativa para o desenvolvimento das organizações.

Buscando alcançar resultados mais abrangentes, tornou-se necessário realizar entrevistas com profissionais com deficiência que possuam formação superior e que estão inseridos no mercado de trabalho, bem como gestores de recursos humanos de entidades empregadoras e gestores de formação profissional que já tenham adotado práticas inclusivas. Essa diversidade de perspetivas permitirá entender melhor as dificuldades enfrentadas pelos profissionais com deficiência na busca por emprego, assim como dificuldades encontras na prática de seleção adotadas pelas entidades empregadoras e os desafios enfrentados pelas organizações de formação no processo de inclusão.

A partir da análise dos dados recolhidos, pela pesquisa empírica, procedemos a uma sistematização dos critérios de seleção para a contratação de pessoas com deficiência e com formação superior, levando em consideração as necessidades e expectativas dos sujeitos pesquisados. Dessa forma, será possível estabelecer diretrizes mais claras e orientadoras para as entidades empregadoras e instituição de formação interessadas em promover a inclusão social e laboral desses profissionais, de forma a garantir um processo de seleção justo, transparente e não discriminatório.

Realçamos que esta pesquisa tem como propósito contribuir para a construção de um ambiente sociolaboral mais inclusivo e igualitário para as pessoas com deficiência com formação superior, através da compreensão dos processos de inclusão/exclusão laboral das pessoas com deficiência com formação superior em Portugal. Esta pesquisa fomenta a reflexão sobre a importância da inclusão social e laboral, bem como incentivar a implementação de práticas inclusivas por parte das organizações, em consonância com os princípios da justiça, transparência e não discriminação.

Para consecução desta investigação, traçamos um roteiro de pesquisa ativa com objetivo de conhecer pessoas com deficiência com formação superior, aos que são destinatários de projetos, profissionais contratados pelas entidades empregadoras, profissionais engajados em projetos de apoio a vida independente, para posteriormente coletar informações referentes o tema em questão.

O processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior em Portugal envolve diversas etapas e mecanismos destinados a garantir a integração desses indivíduos na sociedade e no mercado de trabalho, levando em consideração suas especificidades e potencialidades. A inclusão social refere-se à criação de condições que assegurem a essas pessoas o acesso aos mesmos direitos e oportunidades que os demais, promovendo sua participação ativa na sociedade. Por outro lado, a inclusão laboral foca na inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, superando barreiras e preconceitos, e assegurando-lhes igualdade de oportunidades e tratamento justo. Na prática, ambas frequentemente precisam ser compreendidas de forma conjunta, portanto a separação pode cumprir muito mais uma finalidade didática.

Esta pesquisa visa analisar os fatores que impactaram a inclusão social e profissional das pessoas com deficiência que possuem formação superior. A análise incluirá a perspectiva das próprias pessoas com deficiência, considerando suas experiências e percepções sobre a procura por emprego e sua atuação no ambiente laboral. Serão levados em conta fatores como o acesso à educação inclusiva, qualificação profissional e capacitação, adaptações no local de trabalho,

ações afirmativas, sensibilização social, além das trajetórias e experiências dessas pessoas em sua busca por emprego e realização profissional.

Este trabalho está organizado por capítulos. Logo em seguida o Capítulo I, intitulado "Enquadramento teórico", contendo discussões que servirão de base para compreender os fenômenos a serem investigados; Na sequência vem o Capítulo II, de título "Processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência", que busca descrever as principais dificuldades enfrentadas pelo público estudado em relação à inclusão na sociedade e no trabalho; Adiante, o Capítulo III, contendo a metodologia de investigação utilizada; Após isso vem o Capítulo IV, no qual estão reunidas a recolha de práticas e relatos de experiências de vidas das pessoas com deficiência com formação superior; Em seguida, o Capítulo V aborda a discussão frente aos resultados apresentados; Ao final, algumas considerações finais sobre o tema e sobre o estudo realizado, as referências bibliográficas utilizadas e os anexos ao documento da tese.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

A inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior reveste-se de uma importância capital na construção de sociedades mais justas e equitativas. Pereira (2018, p. 45) afirma que "a inclusão social é um direito fundamental que deve ser garantido a todos, independentemente de suas características individuais". O direito à inclusão social e laboral das pessoas com deficiência é um caminho que precisa ser percorrido com firmeza e comprometimento, através de políticas públicas eficazes e da conscientização da sociedade como um todo (Silva, 2018).

Este processo torna-se ainda mais complexo e relevante quando se considera o papel da formação superior, que muitas vezes é vista como uma ferramenta essencial para a emancipação e autonomia dos indivíduos. Nesse sentido, surge uma contradição na medida em que mais escolarização não se traduz em maiores oportunidades de emprego.

O enquadramento teórico visa proporcionar uma base sólida para a análise da inclusão social e laboral de pessoas com deficiência que possuem formação superior, tendo em vista várias teorias e pesquisas que abordam o tema da inclusão social e da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

No contexto português, a legislação nomeadamente a Lei n.º 38/2004, estabelece diretrizes para promover a integração no mercado de trabalho e a acessibilidade à educação. Contudo, práticas efetivas de inclusão ainda enfrentam desafios significativos. Como salienta Silva (2020, p. 45), "a implementação da inclusão laboral requer não apenas políticas públicas, mas também a mudança de atitudes e comportamentos no ambiente de trabalho". Além das barreiras institucionais e culturais, o acesso à educação superior representa um fator crítico para a inclusão. Este debate é essencial para entender como as instituições de ensino superior podem adaptar seus currículos e métodos de ensino para atender às necessidades de todos os estudantes, independentemente de suas características.

Em Portugal, o tema é abordado de forma ampla, mas ainda há muito a ser feito para que as pessoas com deficiência tenham oportunidades iguais às das demais na sociedade e no mercado de trabalho. A autora Encinas (2020) explora as questões relacionadas à inclusão social e laboral de pessoas com deficiência, analisando políticas públicas, práticas educacionais e o papel da sociedade na promoção de oportunidades equitativas. Encinas (2000) discute ainda as barreiras enfrentadas por essas pessoas no acesso ao mercado de trabalho e propõe estratégias para sua inclusão efetiva, com base em casos de sucesso e abordagens inovadoras implementadas em diferentes contextos.

Desde o século XX, a educação constituiu um passo importante para a inclusão das pessoas com deficiência. As reformas educacionais e as políticas de inclusão implementadas ao longo do tempo permitiram que um número crescente de pessoas com deficiência obtivesse formação superior, abrindo mais oportunidades de emprego (UNESCO, 2020). Contudo, ainda existem barreiras a serem superadas para que o ensino superior se torne plenamente acessível para todos.

Uma das maiores dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência é a falta de acessibilidade física e tecnológica em muitas instituições de ensino superior. A ausência de rampas, elevadores e ferramentas tecnológicas que facilitem o aprendizado, bem como a falta de formação adequada acerca de como usá-las quando estão disponíveis, são alguns dos impedimentos que frequentemente dificultam o acesso a uma educação superior de excelência. A carência de ajustes adequados nas instituições de ensino contribui para a desigualdade e perpetua a exclusão social, tornando mais difícil o acesso dos estudantes com deficiência a oportunidades de emprego após a formação superior.

A inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior é importante não só para que a sociedade seja mais justa, mas também para que a economia aproveite todo o potencial deste grupo. É de se considerar, por um lado, que a inclusão destas pessoas em postos de trabalho tenderá a ser convertida em lucro por meio da extração da mais-valia pela classe burguesa (Marx, 2013), o que significa dizer que a conquista do direito ao trabalho se dá, no contexto da sociedade capitalista, sob lógica da exploração. A inserção nestes postos de trabalho engendra possibilidades, inclusive de construção de sentidos e significados. Por outro lado, o trabalho ainda propicia sentido para a vida e promove condições materiais de subsistência, mesmo que no fim ele seja explorado. No caso das pessoas com deficiência esses aspetos podem ser ainda mais importantes, dado que existem barreiras sociais para sequer conquistar um posto de trabalho. Adicionalmente, nada impede que essas pessoas também construam uma luta organizada por melhores condições de trabalho, ou mesmo o questionamento da lógica de trabalho dentro do capitalismo.

Para o público de pessoas com deficiência, a transição da formação académica para o mercado de trabalho revela-se um processo particularmente desafiante. Diversos estudos apontam que essa passagem é marcada por barreiras estruturais e atitudinais, como a escassez de políticas de apoio à empregabilidade, a insuficiente adaptação dos contextos laborais e a persistência de estereótipos sobre as suas competências profissionais (ONU, 2013).

É importante destacar as diferentes necessidades e capacidades das pessoas com deficiência, que exigem abordagens individualizadas e inclusivas. Algumas pessoas podem

necessitar de adaptações físicas ou tecnológicas para desempenhar suas funções, enquanto outras podem precisar de apoio ou acompanhamento mais próximo.

É fundamental que o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência seja abordado de forma ampla, envolvendo não apenas as empresas, mas também as instituições de ensino, os governos e a sociedade como um todo (Silva, 2018). É necessário promover uma maior conscientização, garantir a acessibilidade em todos os âmbitos e oferecer apoio e recursos para essas pessoas no ambiente de trabalho.

Quando a sociedade está presa pelo padrão da normalidade, as pessoas com deficiência são colocadas em desvantagem, sofrendo discriminação, exclusão e falta de oportunidades em várias áreas da vida. Oportunamente, na seção 1.2, essa discussão será aprofundada, mas por hora é importante destacar que devemos promover a inclusão e a igualdade para garantir que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades, tenham as mesmas oportunidades e direitos.

Na educação, as crianças com deficiência podem ser segregadas em escolas especiais, em vez de serem incluídas em salas de aula regulares. Isso pode limitar suas oportunidades de aprendizado e interação com seus colegas sem deficiência. A inclusão de alunos com deficiência no ambiente escolar requer um esforço conjunto de diversos setores da sociedade (Silva, 2019). Como já mencionado, os problemas continuam quando essas pessoas chegam ao ensino superior, quando chegam.

No âmbito do emprego, as pessoas com deficiência podem enfrentar discriminação na contratação e na progressão da carreira. Muitos empregadores tendem a preferir candidatos sem deficiência, o que leva ao desemprego ou subemprego dessas pessoas (ONU, 2006).

O acesso a serviços também pode ser limitado para as pessoas com deficiência. Isso inclui dificuldades no acesso a instalações públicas, transporte, cuidados de saúde adequados e apoio social. A falta de acessibilidade pode alienar essas pessoas e impedir a plena participação na sociedade (Mendes et al., 2019).

A consequente marginalização das pessoas com deficiência pode levar à exclusão social e à falta de reconhecimento de suas habilidades e contribuições. Isso pode resultar em isolamento, baixa autoestima e limitações nas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

Para buscar descrever a realidade vivida por pessoas com deficiência e ensino superior, este capítulo buscará apresentar o contexto teórico e empírico que fundamenta a investigação. Na seção seguinte, o Capítulo aborda uma análise crítica das dinâmicas de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência, articulada a diferentes conceções e modelos de deficiência

em sua evolução histórica. Em seguida, discute-se a Teoria dos Capitais como lente interpretativa para compreender desigualdades estruturais, complementada pela análise de indicadores nacionais e dados provenientes da União Europeia, bem como pelos resultados dos censos que revelam as dificuldades vivenciadas por esta população. O capítulo também examina a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021–2030 e suas implicações para políticas públicas contemporâneas, para então explorar a cidadania digital e a acessibilidade digital como dimensões essenciais da plena participação social no contexto atual.

1.1 Análise histórica da temática da inclusão social e laboral das pessoas com deficiência

A inclusão social e laboral das pessoas com deficiência é um processo complexo e multifacetado que envolve diversas questões, como a acessibilidade física e digital, as oportunidades educacionais e de formação, a adaptação dos ambientes de trabalho e a visibilização das deficiências. Para as pessoas com deficiência que possuem formação superior, estudos indicam que enfrentam desafios adicionais, como preconceito e discriminação, que, embora mais sutis e subjetivos, têm um impacto significativo em sua inclusão social e no acesso ao mercado de trabalho. Embora existam leis e políticas, como os Decretos-Lei n.º 290/2009, n°. 4/2019 e a Lei n.º 38/2004, que buscam garantir a igualdade de oportunidade para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a realidade é que muitas vezes essas medidas não são efetivas na prática. Disso decorre uma contradição: porque existem normativas com força de lei que asseguram direitos, mas, na prática, eles não encontram a devida materialização? Há um hiato entre o direito formal e o direito material que exige um olhar para além das políticas públicas (Silva, 2018). Além disso, as necessidades especificas das pessoas com deficiência podem variar amplamente, o que torna difícil criar soluções que funcionem para todos os indivíduos.

Tendo em vista as elaborações teóricas de Marx (2004, 2007, 2011), das quais se desdobra a conceção do Materialismo Histórico Dialético, e considerando as contribuições de Paulo Netto (2011) a respeito da noção de crítica em Marx como uma análise minuciosa que busca os limites e possibilidades de uma ideia, opta-se aqui por uma análise socio-histórica, pois é na observação do movimento dos fenômenos que é possível entender as condições sociais que o sustentam e as formas pelas quais ele se transforma. Nesse sentido, a trajetória histórica da pessoa com deficiência em Portugal pode ser organizada em quatro fases.

Até o século XVIII os indivíduos com deficiência eram vistos como sendo alvo de uma punição divina ou uma anomalia genética. “Não existia uma política voltada para a inclusão social e educacional, e o tratamento dessas pessoas era marcado pela exclusão, isolamento e internamento em instituições de caridade” (Silva, 2019, p. 42).

No início do século XVIII surge o pensamento iluminista que defendia a igualdade de todos perante a lei, muito embora as discussões eram protagonizadas por homens brancos. A ideia da educação para as pessoas com deficiência passou a ganhar alguma relevância. Foi criada a primeira escola para surdos em 1795, na cidade de Lisboa. No entanto, o acesso à educação para essas pessoas ainda era restrito. “A lei do ensino primário, criada em 1853, previa a obrigatoriedade da escolarização para todos, mas excluía as pessoas com deficiência” (Oliveira, 2020, p. 88).

No início do século XX surgem os primeiros movimentos na defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Em 1912 é criada a Associação de Surdos-Mudos do Porto. Em 1921 é criada a Liga Portuguesa de Higiene Mental. Essas organizações lutavam pelo reconhecimento e inclusão social das pessoas com deficiência. “Durante o Estado Novo, a pessoa com deficiência era considerada um 'fardo social' e a política de exclusão e internamento em instituições prevaleceu” (Gomes, 2021, p. 123).

Com a Revolução de 25 de Abril de 1974 surgiram novas políticas sociais e educacionais para as pessoas com deficiência. Em 1979, é criado o Centro de Recursos para a Integração Social em Lisboa, que teve um papel fundamental na promoção da integração das pessoas com deficiência. Em 1999, é ratificada em Portugal a Convenção das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que reconhece a necessidade de inclusão social e educacional das pessoas com deficiência. Desde então, foram criadas diversas políticas e medidas para garantir a igualdade de oportunidades e a inclusão dessas pessoas na sociedade.

A Política de inclusão laboral para pessoas com deficiência ou necessidades educativas especiais surgiu como uma resposta à discriminação e exclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Até o final da década de 1980, a maioria das empresas não tinha políticas de contratação para pessoas com deficiência. Além disso, os governos em muitos países não implementaram políticas públicas para proteger ou promover os direitos trabalhistas dessas pessoas.

A partir dos anos 1990, a ONU, através da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incentivou os Estados a elaborarem políticas públicas de inclusão para pessoas com deficiência.

Atualmente, muitas empresas têm programas de inclusão e diversidade que visam não apenas contratar pessoas com deficiência, mas também promover um ambiente de trabalho inclusivo e acessível, com adaptações e recursos para atender às necessidades específicas dessas pessoas.

Frente a esse panorama, é necessário fazer alguns apontamentos. Primeiro, o desenvolvimento da história, ainda que apenas superficialmente descrito, deixa claro que houve um processo de conflito, de luta para a conquista de direitos na sociedade. Esse processo se dá com a pressão de movimentos sociais protagonizados por pessoas excluídas por uma sociedade voltada para acomodar apenas os ditos corpos "normais". Segundo, como consequência lógica do primeiro, fica evidente que essa luta ainda continua nos dias de hoje, sobretudo quando se percebe que a efetivação das leis encontra barreiras na prática. De forma geral, a conclusão é de que existem interesses em conflito que movimentam o processo histórico, assim como já destacava Marx (2011), portanto recai sobre o presente o desafio constante de conquistar novos direitos, proteger aqueles já consolidados e cobrar que estes últimos sejam efetivados na prática.

1.2 Conceitos e modelos da deficiência: evolução histórica

Historicamente, e seguindo uma tradição médica de pensamento, deficiência é entendida como uma limitação física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, pode obstruir a participação plena e efetiva na sociedade. Essas necessidades podem ser permanentes ou temporárias e podem afetar uma ou mais áreas da vida de uma pessoa, incluindo educação, trabalho, moradia, lazer e relacionamentos. As deficiências são geralmente reconhecidas como um aspeto normal e natural da diversidade humana e são protegidas pela lei em muitos países (Amaral, 1998).

Numa crítica ao pensamento médico tradicional, a OMS (2011) destaca que:

> Algumas pesquisas procuram determinar a prevalência desses "tipos de deficiência" com base, direta ou indiretamente, em avaliações e classificações. Muitas vezes, os "tipos de deficiência" são definidos considerando apenas um aspeto da deficiência, como as alterações sensoriais, físicas, mentais ou intelectuais; em outras ocasiões, confundem condições de saúde com deficiência. Pessoas com condições crônicas, dificuldades de comunicação e outros impedimentos podem não ser incluídas nessas estimativas, apesar de enfrentarem dificuldades na vida cotidiana.

> Há também uma suposição implícita de que cada “tipo de deficiência” possui necessidades específicas de saúde, educação, reabilitação, apoio social ou serviços de suporte. No entanto, as respostas necessárias podem ser bastante diversas — por exemplo, duas pessoas com o mesmo impairment podem ter experiências e necessidades muito diferentes (OMS, 2011, p. 21-22, tradução nossa).

Essas reflexões apontam para uma visão mais complexa, porém mais integral, da deficiência, a qual incorpora aspetos que vão para além da experiência imediata do corpo, ou das relações sociais com pessoas próximas.

Embora a compreensão da deficiência como um fenômeno social seja relativamente recente nas ciências sociais, quando se compara com outras discussões como aquelas ligadas à noção de trabalho, enxergá-la como uma forma de opressão ainda é algo mais novo. Historicamente, a deficiência foi tratada como um problema restrito ao corpo, associado a falhas individuais, o que a manteve sob uma ótica medicalizante e afastada de qualquer debate político (Fontes, 2009).

De acordo com a perspetiva biomédica da deficiência, fundamentada nas ideias de anormalidade, diferença e incapacidade, as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência são vistas como resultado direto de suas limitações corporais reais ou presumidas. Nessa lógica, essas pessoas são percebidas como inativas, dependentes e passivas, sendo a única solução possível sua adaptação a um ambiente que desconsidera suas necessidades e, consequentemente, impõe barreiras à sua plena participação social. Tal ajuste ao meio só seria viável por meio de intervenções médicas ou reabilitacionais que visem à cura ou ao ajustamento físico. A reabilitação ganha destaque como o principal instrumento de transformação dos corpos e mentes considerados deficientes, na busca pela normalização e superação de tais limitações (Oliver, 1999; Barnes et al., 2000). Esse modelo produziu impactos significativos sobre o modo de entender e lidar com a deficiência. Inicialmente, ao reduzir a deficiência a uma questão clínica, reafirmava-se a premissa de que sua solução dependeria exclusivamente da medicina. Em segundo lugar, ao definir as necessidades das pessoas com deficiência como "especiais", o modelo deslocava o poder de decisão e gestão dessas necessidades para uma nova classe de especialistas da área da deficiência, o que consolidou relações de poder assimétricas entre profissionais e usuários (Barnes et al., 2000; Oliver, 1999). Por fim, a ênfase na medicalização e individualização da deficiência contribuiu para a sua despolitização, esvaziando o debate público sobre as condições sociais que reforçam a exclusão.

Entretanto, nas décadas de 1960 e 1970, esse entendimento começou a ser fortemente questionado. O surgimento de críticas à medicina tradicional, a defesa de práticas preventivas em oposição às curativas (Moon, 1995), e a ascensão de novos movimentos sociais (Langan, 1998) foram determinantes nesse processo. Destaca-se, nesse contexto, a criação de organizações de pessoas com deficiência, especialmente no Reino Unido e nos Estados Unidos, que deram origem ao Movimento de Pessoas com Deficiência (MPD). Movimento que foi responsável por propor uma nova forma de encarar a deficiência, que mais tarde ficou conhecida como modelo social (Oliver, 1990). Em oposição à visão médica que localizava a deficiência no indivíduo, o modelo social passou a compreendê-la como um constructo social que oprime e exclui. A Union of Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), ainda em 1976, definiu a deficiência como o conjunto de desvantagens ou restrições impostas pelas instituições sociais que, ao ignorarem as necessidades das pessoas com incapacidades, limitam seu acesso às atividades e espaços comuns a qualquer cidadão (UPIAS, 1976).

O modelo social da deficiência aborda o surgimento, nos anos 1960, no Reino Unido, por iniciativa de pessoas com deficiência reunidas no chamado *Social Disability Movement*, e provocou reviravolta nos modelos tradicionais de compreensão da deficiência ao retirar do indivíduo a origem da desigualdade, experimentada pelos deficientes, e devolvê-la à sociedade. Segundo o modelo social, as dificuldades, ou a maior parte das dificuldades, enfrentadas por pessoas com deficiência são resultado da forma pela qual a sociedade lida com as limitações e as sequelas físicas, intelectuais, sensoriais e múltiplas de cada indivíduo.

A emergência desse modelo social foi um marco na vida das pessoas com deficiência, abrindo caminho para o desenvolvimento dos Estudos da Deficiência enquanto campo de pesquisa (Barnes, 2000, 2004). Um dos principais legados dessa abordagem está na distinção entre "incapacidade", referente às condições biológicas e individuais, e "deficiência", compreendida como o resultado das barreiras e exclusões impostas socialmente. Esse deslocamento de foco permitiu atribuir à sociedade e suas instituições a responsabilidade pela marginalização das pessoas com deficiência, tornando a questão um problema político e social, e não apenas médico ou individual (Oliver, 1990, 1996). Nesse sentido, a deficiência não decorre da incapacidade em si, mas da ação social de "deficientizar" aqueles que possuem algum tipo de limitação física ou intelectual.

Mais recentemente, algumas críticas ao modelo social apontaram a necessidade de repensar sua radicalidade, especialmente pela alegada negligência em relação às experiências corporais das pessoas com deficiência. Nesse contexto, surgiram propostas como o modelo relacional (Thomas, 1999) e o modelo bio-psico-social (WHO, 2002), que tentam integrar os

elementos sociais e médicos. Autores como Bury (1997) e Thomas (1999) destacam que o modelo social, ao enfatizar quase exclusivamente os fatores externos, pode acabar invisibilizando o impacto real das incapacidades na vida cotidiana. A partir de uma perspetiva feminista, Thomas (1999) propõe entender a deficiência como um fenômeno relacional, que envolve não apenas as restrições sociais, mas também as consequências psicoemocionais da vivência da incapacidade.

Thomas (1999) ainda avança ao sugerir o conceito de "efeitos da incapacidade", definido como restrições diretamente associadas às limitações corporais, mas que não configuram deficiência no sentido social e relacional do termo. Assim, a experiência da deficiência deveria ser analisada considerando as dimensões sociais, psicoemocionais e também os efeitos das condições biológicas — todas imbricadas na vivência cotidiana das pessoas com deficiência. Essa abordagem tenta estabelecer uma ponte entre a crítica social ao capacitismo e o reconhecimento dos limites impostos pela condição física, propondo um olhar mais abrangente sobre o fenômeno.

Entretanto, este trabalho opta por se afastar da perspetiva relacional, visto que tal abordagem tende a resgatar elementos da visão médica e individualizada da deficiência, o que acaba por reforçar lógicas de exclusão e subordinação das pessoas com deficiência. Defende-se, portanto, que apenas uma leitura mais crítica e estrutural, como a proposta pelo modelo social, é capaz de gerar ruturas significativas nas políticas sociais voltadas a esse grupo. Partindo do princípio de que a forma como a deficiência é conceituada repercute diretamente nas experiências e nas condições de vida dessas pessoas, sustenta-se que apenas a compreensão da deficiência enquanto fenômeno social e coletivo, desvinculado de uma suposta falha individual, permitirá a construção de alternativas efetivas de inclusão e justiça social. Vale destacar que o enquadramento da deficiência nas políticas públicas é sempre atravessado por valores culturais e ideológicos historicamente consolidados (Oliver, 1990).

A mutação do paradigma de compreensão da deficiência, de uma perspetiva biológica e individualizada (associada a ideias de incapacidade e de anormalidade) para uma perspetiva de construção social e simbólica, decorrente, quer da conexão estreita entre deficiência e práticas discriminatórias, quer da perpetuação de uma linguagem opressiva e desempoderante, contribuiu para a maior politização e conscientização sobre o fenômeno nas últimas duas décadas. O modelo de reabilitação associado a uma classificação das pessoas com deficiência como “especiais” criou, na verdade, ao longo do século XX, as condições para a individualização dos fatores causais e consequenciais da deficiência, bem como uma restrição do poder de decidir e de agir das pessoas com deficiência. A assunção de um modelo social

para a compreensão da deficiência introduz, a partir dos anos 1990, a ideia de que a desvantagem se encontra, sobretudo, plasmada nas restrições criadas pelas instituições sociais, pouco sensibilizadas para as especificidades das pessoas com deficiência, tal como se encontrava já expresso no documento fundador da Union of Physical Impaired Against Segregation nos anos 1970 (UK, 1976).

Uma vida autónoma, serviços sociais e de emprego de qualidade, uma habitação acessível e inclusiva, a participação na aprendizagem ao longo da vida, uma proteção social adequada e uma economia social reforçada são requisitos indispensáveis para assegurar condições de vida dignas a todas as pessoas com deficiência. A Figura 1.1, a seguir, sintetiza o modelo social por meio de um cenário invertido, no qual a sociedade falha em inserir a pessoa com deficiência em seu circuito.

Figura 1.1

Modelo Social da deficiência



Fonte: Disability Wales. (2024). *Social model of disability*. www.disabilitywales.org/wp-content/uploads/2024/08/Social-Model-of-Disability.pdf (Adaptado)

A sociedade tem enfrentado um problema persistente de exclusão em diversas áreas sociais, o que resulta em disparidades significativas entre diferentes grupos. Fatores como passividade, dependência, pobreza, desemprego, educação inadequada, serviços de saúde

insuficientes, transporte inacessível, moradia inapropriada, além do preconceito e da discriminação, contribuem para a perpetuação dessa exclusão social (Comissão Europeia, 2021).

A exclusão social e econômica tem sido exacerbada pela desigualdade de renda e pela falta de oportunidades, tendendo o isolamento dos cidadãos vulneráveis. As minorias étnicas, os imigrantes e as pessoas em situação de deficiência são frequentemente marginalizados e privados de acesso a recursos e serviços essenciais.

A exclusão se manifesta de forma sistemática em áreas como o acesso à justiça, à cultura e ao lazer, perpetuando um ciclo de desigualdade e injustiça social. Os indivíduos que já se encontram em situações de vulnerabilidade têm dificuldade em romper com essas barreiras e alcançar uma vida digna.

Para concretizar a proposta de combater uma sociedade exclusiva e promover a igualdade de oportunidades, é necessário adotar uma abordagem multidimensional que envolva ações em diversas esferas da sociedade.

Um dos pilares desta proposta é a educação inclusiva, que busca garantir a igualdade de oportunidades por meio da implementação de uma educação inclusiva que atenda às necessidades de todos os cidadãos, independentemente de sua origem social, étnica ou econômica. A educação deve ser acessível a todos, com ênfase na superação de barreiras que possam impedir o pleno desenvolvimento de crianças e jovens em situação de vulnerabilidade (Decreto-Lei n.º 3/2008). Segundo Banks (2013), a educação inclusiva não só contribui para a melhoria do bem-estar social, mas também fortalece a sociedade ao promover um ambiente mais equitativo e justo.

Além disso, a criação e implementação de políticas públicas de inclusão social, que busquem garantir a igualdade de acesso a recursos e oportunidades também são fundamentais. Em sua pesquisa, Sen (2000) afirma que políticas públicas focadas na equidade podem reduzir desigualdades econômicas e sociais, assegurando que todos os indivíduos, independentemente de sua origem, tenham acesso às mesmas oportunidades. Tais políticas devem abranger áreas como saúde, emprego, moradia e assistência social, com um foco especial em grupos marginalizados.

A implementação de ações afirmativas e de combate à discriminação, tendo em vista promover a inclusão de grupos historicamente marginalizados, como negros, indígenas e pessoas com deficiência. Essas ações podem incluir cotas em universidades e no mercado de

trabalho, bem como medidas para combater a discriminação racial, de gênero e de classe. Segundo Telles (2004), ações afirmativas podem contribuir para uma sociedade mais justa e inclusiva, ao corrigir desigualdades estruturais

Também é importante a conscientização social, tendo em vista o preconceito que pessoas com deficiência frequentemente vivenciam na sociedade e no mercado de trabalho. Programas de sensibilização e conscientização podem ajudar a combater preconceitos e estigmas associados a grupos minoritários. De acordo com Goffman (1963), a redução do estigma social é um passo crucial para promover a inclusão, permitindo que os indivíduos possam participar plenamente da sociedade sem discriminação ou marginalização.

A participação ativa da sociedade civil e de organizações não governamentais também é essencial para a criação de uma sociedade inclusiva. Essas organizações podem trabalhar em conjunto com o governo e as empresas para implementar iniciativas que visem reduzir as desigualdades e garantir os direitos de todos os cidadãos. De acordo com Putnam (2000), uma sociedade civil forte é um fator importante para a promoção da profundas que existem em muitos contextos. Coesão social e da igualdade de oportunidades, uma vez que as organizações da sociedade civil têm o poder de mobilizar recursos e influenciar políticas públicas.

É possível pensar em como devemos abordar para o problema da inclusão/exclusão vivenciado por pessoas com deficiência na sociedade. Longe de ser um fenômeno puramente individual, ele abarca a sociedade como um todo, portanto é por meio da organização da sociedade que podemos mudar o cenário em que vivemos.

1.3 Teoria dos Capitais

A ideia de “capital” aparece em alguns momentos da história, talvez a mais notável sendo na obra “O Capital” de Karl Marx. O conceito de capital em Marx é bastante complexo e polissêmico, mas ele é sempre formado no interior das relações de produções sob a lógica capitalista, e aponta para um processo de acumulação que concentra riqueza nas mãos de poucos. Nesse sentido, o interesse de Marx residia muito mais no aspeto econômico, ainda que, na prática, não seja possível desmembrar por completo o elemento econômico de outros, como o social e cultural. Em 1916, a educadora progressista Lyda Hanifan apresenta o conceito de capital social propriamente dito para explicar processos de cooperação

comunitária. No entanto, é com Pierre Bourdieu, já na década de 1980, que o conceito de capital, para além do processo descrito por Marx, se populariza (Teiga, 2023).

A Teoria dos Capitais é uma ferramenta que pode ajudar a promover a inclusão social e laboral para pessoas com deficiência. Essa teoria, desenvolvida pelo sociólogo francês Pierre Bourdieu (1979), afirma que os indivíduos possuem diferentes formas de capital, que podem ser usados para ganhar acesso a diferentes esferas da sociedade.

Os diferentes tipos de capital podem ser divididos em quatro grupos: o capital econômico, que abrange recursos financeiros e patrimônios; o capital cultural, relacionado ao saber, aptidões e qualificações adquiridas por meio da instrução e vivência; o capital social, referente às interações e vínculos interpessoais; e o capital simbólico, que envolve status, reconhecimento e legitimidade dentro da sociedade (Bourdieu, 1984, p. 82).

Essa teoria afirma que o sucesso no mercado de trabalho não é determinado apenas por habilidades e conhecimentos, mas também pelos recursos sociais, culturais e econômicos de uma pessoa. Assim, a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior deve levar em consideração a relevância do acesso a recursos que possam ajudá-las a se integrar ao mercado de trabalho.

O acesso a possibilidades de emprego no mercado de trabalho se dá de maneira desigual entre as pessoas, uma vez que, na análise das suas trajetórias de vida, é possível perceber elementos que podem dificultar ou facilitar o contato com pessoas, com instituições de ensino, com tecnologias, com experiências diversas. Uma pessoa que nasce em uma família de professores, por exemplo, tendencialmente terá maior contato com reflexões sobre o campo de atuação dos pais, maior contato com livros, e assim por diante.

No âmbito da inclusão social e profissional de indivíduos com deficiência e formação superior, a Teoria dos Capitais permite compreender os obstáculos que esses indivíduos enfrentam para ingressar no mercado de trabalho. Por exemplo, pessoas com deficiência física ou intelectual podem apresentar restrições em relação ao capital corporal ou cognitivo, o que pode dificultar sua inserção em determinadas ocupações (Bourdieu, 1984).

Numa análise das trajetórias de vida, embora algumas pessoas com deficiência possam ser oriundas de famílias com maior poder aquisitivo, esses indivíduos sofrem com barreiras diversas na sociedade e na educação, o que torna o caminho para conquistar um diploma de curso superior algo mais desafiador. No entanto, mesmo com a formação adequada, essas pessoas provavelmente irão passar por dificuldades para conseguir emprego, uma vez que a

sociedade não considera as diversas deficiências na hora de organizar os postos de trabalho. Por sua vez, as dificuldades ligadas à deficiência pode impactar nas outras esferas, como a econômica e a social. Nesse sentido, a contribuição de Bourdieu reside em lançar olhares para os elementos que se situam para além da esfera econômica, o que abre possibilidades para entender a complexa relação entre deficiência, formação superior e mercado de trabalho.

Nesse sentido, a perspetiva de Bourdieu captura elementos que explicam a maneira como pessoas com deficiência vivem suas vidas na sociedade, geralmente aquém do direito à riqueza social como um todo, elemento no qual se inclui o acesso a um trabalho com condições dignas. Se a realidade pudesse ser inteiramente explicada pelo capital econômico, essas pessoas, quando oriundas de famílias mais ricas, não teriam dificuldades em converter um capital econômico em uma efetivação do direito ao trabalho. Há, certamente, diferenças entre pessoas com deficiência ricas ou pobres, mas ambas, cada uma à sua maneira, sofrem com o estigma na sociedade. Nesse ponto, a contribuição de Bourdieu está ligada à ênfase a um entendimento da sociedade sob uma perspetiva multifatorial, na qual diversos elementos, econômicos, culturais, sociais, simbólicos e mesmo outros, se combinam para configurar uma dada experiência nessa sociedade.

O vocábulo "Capital" também denota que há uma lógica complexa de acumulação por trás desses elementos. Em nossa sociedade, por exemplo, existem padrões de beleza ligados aos corpos ditos "normais". Além disso, as tecnologias são construídas tendo em vista as medidas e necessidades desses mesmos corpos. Ambos os exemplos ilustram o processo de acumulação em esferas para além da econômica. No fim, a combinação desses fatores vai desenhando as assimetrias sociais, na medida em que produzem padrões de beleza, necessidades que devem ou não ser atendidas, visões sobre arquiteturas urbanas, em suma quais corpos tendem a ser reconhecidos como legítimos, produtivos e dignos de ocuparem determinados espaços sociais.

Por outro lado, a Teoria dos Capitais também reconhece que as pessoas com deficiência têm outros tipos de capital que podem ser valorizados no mercado de trabalho, como o capital social que pode ser construído através de organizações de defesa de direitos, grupos com interesses comuns e outros tipos de movimentos sociais. Além disso, o capital simbólico que pode ser construído através do reconhecimento de habilidades e talentos únicos de cada indivíduo com deficiência (Bourdieu, 1984). Nesse sentido, se há

desvalorização em determinados aspetos, pode haver valorização ou oportunidades quando se observam outros.

A referida teoria pode ser utilizada como uma estratégia para empoderar as pessoas com deficiência com formação superior e promover a inclusão social e laboral, reconhecendo e valorizando os seus diversos capitais e apoiando a construção de novos. Isso pode incluir o investimento em programas de educação, treinamento e capacitação que atendam às necessidades específicas das pessoas com deficiência, melhoras em legislações e políticas que proporcionam cota para empregabilidade de pessoas com deficiência e eliminem barreiras que dificultam seu acesso ao mercado de trabalho, além de uma mudança no imaginário social, desmistificando a ideia de que pessoas com deficiência são menos capazes e preparadas que outras para o mercado de trabalho.

No entanto, há de se considerar algumas limitações em relação a essa perspetiva. Ainda que Bourdieu busque enfatizar elementos diversos para entender as diversas configurações sociais, bem como as diferentes trajetórias de vida dos indivíduos em seu interior, a Teoria dos Capitais privilegia a análise dos mecanismos de reprodução das desigualdades sociais, porém deixando um pouco de lado um viés de transformação social, afastando-se um pouco do que Marx enfatiza sob o conceito de práxis. Sob a tese 11 contra Feuerbach, Marx (2007, p. 539) escreve “Os filósofos têm apenas interpretado o mundo de maneiras diferentes; a questão, porém, é transformá-lo”. Nesse sentido, o entendimento da realidade, seja ele amparado na Teoria dos Capitais ou numa outra perspetiva, precisa estar vinculado a uma ação orientada pela visão teórica, integrando, portanto, o movimento da práxis. É em Marx (2007) que essa articulação é enfatizada, portanto é nele que é possível pensar, obviamente em conjunto com leituras como a de Bourdieu, caminhos para uma efetiva superação dos problemas que vivemos hoje, como é, neste caso, o da exclusão vivenciada pelas pessoas com deficiência. É da compreensão dos processos de inclusão e exclusão, articulada às determinações estruturais da sociedade capitalista, que podem ser delineadas estratégias de intervenção capazes de enfrentar esse problema em sua raiz.

Assim, essa teoria, embora não enfatize diretamente a necessidade de pensar caminhos para a mudança das estruturas sociais, possibilita lançar olhares frente a diversos aspetos que podem explicar a inclusão ou exclusão das pessoas com deficiência com formação superior aos postos de trabalho. Os aspetos econômicos, culturais, sociais e simbólicos

podem, em conjunto, constituir dimensões fundamentais para investigar os fenômenos propostos e o contexto social que os sustentam.

1.4 Indicadores a nível nacional e dados da União Europeia

Ao nível nacional, os indicadores de inclusão social e laboral de pessoas com deficiência podem variar conforme o país, mas geralmente incluem medidas como taxa de desemprego, taxa de emprego, taxa de abandono escolar precoce, participação em programas de formação profissional e acesso a benefícios sociais. Esses indicadores auxiliam na avaliação da eficácia das políticas e estratégias implementadas para promover a inclusão social e laboral desse grupo. Por exemplo, dados do Observatório Nacional dos Direitos Humanos (ObservaDH) do Brasil evidenciam desigualdades significativas: aproximadamente 34% das escolas brasileiras não possuem recursos de acessibilidade, e apenas 50% das pessoas com deficiência entre 30 e 49 anos estão empregadas, em contraste com 80% das pessoas sem deficiência nessa faixa etária.

Na União Europeia, existem dados e indicadores específicos que são coletados e compartilhados entre os países membros. Um exemplo é o Eurostat, que é o escritório de estatísticas da UE e coleta informações sobre diversos temas, incluindo inclusão social e emprego de pessoas com deficiência. O Eurostat monitora indicadores como taxa de emprego entre pessoas com deficiência, taxa de desemprego, taxa de risco de pobreza e exclusão social, entre outros.

A União Europeia também tem estratégias e políticas específicas para promover a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência. O Plano de Ação da União Europeia para a Mobilidade das Pessoas com Deficiência (2010-2020) é um exemplo disso, estabelecendo metas e diretrizes para melhorar a acessibilidade e a inclusão das pessoas com deficiência em vários aspetos da vida.

A inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior é uma preocupação tanto a nível nacional quanto na União Europeia. Existem indicadores e dados específicos que são coletados e monitorados para avaliar o progresso nessa área, além de estratégias e políticas implementadas para promover a inclusão.

Os indicadores a nível nacional e os dados da União Europeia sobre pessoas com Necessidades Educativas Especiais (NEE) fornecem informações sobre o acesso à educação

inclusiva e o apoio às pessoas com deficiência na área da educação. Os dados servem como base para o gasto público com educação inclusive, o que inclui financiamento para adaptações físicas nas escolas, material didático adaptado, treinamento de professores especializados e suporte individualizado.

Em nível nacional, os indicadores de inclusão social e laboral de pessoas com deficiência podem variar conforme o país, mas geralmente incluem medidas como taxa de desemprego, taxa de emprego, taxa de abandono escolar precoce, participação em programas de formação profissional e acesso a benefícios sociais. Esses indicadores auxiliam na avaliação da eficácia das políticas e estratégias implementadas para promover a inclusão social e laboral desse grupo. Por exemplo, dados do Observatório Nacional dos Direitos Humanos (ObservaDH) do Brasil evidenciam desigualdades significativas: aproximadamente 34% das escolas brasileiras não possuem recursos de acessibilidade, e apenas 50% das pessoas com deficiência entre 30 e 49 anos estão empregadas, em contraste com 80% das pessoas sem deficiência nessa faixa etária.

Um importante indicador é a Taxa de Abandono Escolar Precoce, que mede a percentagem de alunos que deixam a educação e formação antes de concluírem o ensino obrigatório. Este indicador é crucial para avaliar a eficácia do sistema educativo em reter estudantes até ao final da escolaridade obrigatória. Em Portugal, no ano letivo de 2020/2021, estavam matriculadas nas escolas públicas 78.268 crianças com Necessidades Educativa Especial, das quais 3.474 (4,4%) no ensino pré-escolar. Este número abrange alunos desde o 1.º ciclo. É importante notar que, apesar da disponibilidade destes dados, não foram encontradas estatísticas específicas sobre a taxa de abandono escolar precoce entre alunos com Necessidades Educativas Especiais em Portugal nos recursos consultados. A ausência destes dados específicos limita a capacidade de avaliar plenamente a eficácia das políticas de inclusão e de identificar áreas que necessitam de intervenção adicional para apoiar estes alunos.

No contexto da educação, tendo em vista melhorar o indicador anteriormente mencionado, existe um corpo de legislações e pactos que buscam garantir a educação inclusiva em Portugal. A Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro) estabelece que o sistema educativo deve garantir uma educação adaptada às especificidades dos alunos, promovendo a igualdade de oportunidades. Subsequentemente, o Decreto-Lei n.º 3/2008 reforça esta orientação ao definir o Regime Jurídico da Educação Especial, destacando a necessidade de

respostas educativas diversificadas para atender às diferentes necessidades dos alunos com deficiência ou dificuldades de aprendizagem. Ademais, a Estratégia Nacional para a Deficiência 2021-2030 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021) reafirma o compromisso do Estado português em consolidar práticas inclusivas, promovendo a formação de docentes e a implementação de medidas de apoio individualizado. A conformidade das políticas nacionais com normativas internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), é um fator essencial para garantir uma educação verdadeiramente inclusiva e equitativa. Neste contexto, o Estado assume um papel ativo na fiscalização e melhoria das condições de ensino, assegurando que nenhum aluno seja discriminado em razão das suas diferenças.

Apesar de não ser um indicador propriamente dito, também é importante verificar a qualidade dos serviços de apoio, o que pode ser feito por meio de indicadores mais específicos. A qualidade dos serviços de apoio é um fator determinante para assegurar a inclusão e a equidade no acesso à educação por parte de estudantes com necessidades educativas especiais. Neste sentido, a disponibilidade de recursos e serviços especializados, tais como apoio psicológico, orientação educativa, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos, e intérpretes de língua gestual, revela-se fundamental. Estes serviços são essenciais para promover uma educação inclusiva e de qualidade, assegurando que todos os estudantes possam beneficiar de um ambiente educativo adequado às suas necessidades específicas. A análise de indicadores e dados relativos a estes serviços permite avaliar o progresso alcançado e identificar áreas que requerem melhorias. Dessa forma, torna-se possível garantir que as medidas implementadas sejam eficazes na promoção da inclusão e no fornecimento do apoio necessário às pessoas com necessidades educativas especiais, tanto a nível nacional como no contexto da União Europeia.

Retomando a ideia de Silva (2018), de que apenas o esforço conjunto da sociedade, e não apenas com políticas públicas isoladamente, é capaz de promover a inclusão de pessoas com deficiência, faz-se necessário construir e aprimorar diversos indicadores, dos mais gerais aos mais específicos, para acompanhar o processo de garantia de direitos das pessoas com deficiência. Isso, infelizmente, conflita com a lógica do lucro que rege a produção em nossa sociedade, mas é necessário pensar no direito que essas pessoas têm de viver suas vidas e trabalhar de forma digna.

1.5 O que nos dizem os censos sobre as dificuldades sentidas pelas pessoas com deficiência

O direito de acessibilidade constitui uma condição fundamental para a qualidade de vida das pessoas, sendo imprescindível para o pleno exercício dos direitos e dos deveres que são conferidos a qualquer membro de uma sociedade democrática no exercício da sua cidadania. Sendo assim, o direito universal que contribui decisivamente para um maior reforço do tecido social, para uma maior participação cívica de todos aqueles que o integram e, consequentemente, para um crescente aprofundamento da inclusão social e solidariedade no estado social de direito. Algumas estatísticas serão apresentadas com o objetivo de evidenciar a dimensão do fenômeno analisado em Portugal.

Em 2021 o país tinha uma população residente de 10.343.066 pessoas (4.920.220 homens e 5.422.846 mulheres), sendo cerca de 1.127.000 consideradas pessoas com deficiência com cinco anos ou mais (10,9% da população total) (INE, 2021, 2023).

As deficiências de maior incidência em Portugal são a motora e a visual, superando, em número de casos, a auditiva, a mental e a paralisia cerebral. Tais condições podem ser enquadradas como situações de incapacidade. Muitos casos de deficiência motora têm origem em lesões associadas a ex-combatentes da Guerra Colonial, travada em território africano entre 1961 e 1974 (Pereira, & Albuquerque, 2017).

Desde 1986, a trajetória histórica de Portugal desenvolve-se paralelamente à da Comunidade Europeia, implicando a adoção obrigatória de diretrizes comuns, que os Estados-membros da União Europeia devem incorporar às suas legislações nacionais como parte do processo político de integração. No entanto, a consagração da igualdade de direitos e oportunidades, bem como o dever do poder público de garantir a sua efetivação, já se encontrava prevista na lei fundamental do país desde 1976 (Pereira & Albuquerque, 2017). Nesse contexto, a Constituição da República Portuguesa, elaborada no período de democratização pós-1974, estabelece no seu artigo 71 que:

> - Os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados.
> - O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas

famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.

A legislação portuguesa, iniciada na década de 1970, se destaca pelo pioneirismo nas políticas de inclusão, que se tornaram uma agenda global apenas duas décadas depois. Além da Constituição Portuguesa, que foi um marco nesse processo, diversos outros normativos buscam estabelecer condições formais para garantir o acesso das pessoas com deficiência aos direitos que lhes são conferidos enquanto cidadãos. Dentre esses, destacam-se a Lei nº 9/1989 (revogada pela Lei nº 38/2004), que tratava das bases da prevenção, reabilitação e integração das pessoas com deficiência; a Lei nº 46/2006, de 28 de agosto, que estabelece medidas de combate à discriminação contra pessoas com deficiência; a Resolução da Assembleia da República nº 56/2009, que ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de Nova Iorque, de 2007; o 1º PAIPDI (Plano de Integração das Pessoas com Deficiência e Incapacidade, 2006-2009); e a Resolução do Conselho de Ministros nº 97/2010, que define a Estratégia Nacional para a Pessoa com Deficiência. Estes documentos normativos representam um esforço contínuo para efetivar os direitos das pessoas com deficiência em Portugal, alinhando-se às diretrizes internacionais de inclusão e igualdade.

Em todas essas legislações portuguesas, segundo Fontes (2009), o Estado assume a sua responsabilidade de cuidado em serviços de habilitação e reabilitação, saúde, educação e proteção social, procurando minimizar o ciclo vicioso entre incapacidade, discriminação negativa e exclusão (ou mesmo, em muitos casos, pobreza) que pode existir numa sociedade orientada apenas para pessoas sem deficiências.

Em comparação ao Brasil, em Portugal existe um acervo quantitativo menos volumoso de legislação específica às pessoas com deficiência. O PAIPDI, por exemplo, tem uma visão mais integrada sobre as questões da deficiência, mas o uso do conceito de incapacidade (disability) evidencia a perspetiva medicalizada e personalizada na compreensão da deficiência. Para Cândido Pereira (2016), a incapacidade (disability) mencionada pelo PAIPDI refere-se à disfuncionalidade no conjunto dos seus diferentes níveis: deficiências, limitações da pessoa na atividade e restrições de participação, e não apenas a um dos seus aspetos.

Dessa forma,

> [...] quer se trate da definição de critérios de elegibilidade referentes à concessão de benefícios, ou da formulação de regulamentos de acesso a tecnologias de apoio, ou da definição de normas sobre política de habitação ou de transportes adaptados para indivíduos com incapacidades no domínio da mobilidade, no domínio sensorial ou no domínio cognitivo, a [Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde] CIF estabelece o enquadramento para uma política social abrangente e coerente, relacionada com a incapacidade, podendo servir como um instrumento técnico de utilidade inquestionável para que se uniformizem os critérios avaliativos que Portugal aplica. (Portugal, 2006, p. 19).

Diante desse contexto, o Instituto Nacional de Estatística (INE) disponibiliza o Censo mostrando essas dificuldades dos incapacitados através da publicação da publicação "O que nos dizem os Censos sobre as dificuldades sentidas pelas pessoas com incapacidade", com base nos resultados do XVI Recenseamento Geral da População e VI Recenseamento Geral da Habitação (Censos 2021).

O INE inicia assim uma série de estudos que procuram explorar de forma mais aprofundada algumas das dimensões censitárias mais relevantes ao nível da população, dos agregados familiares e da habitação. A publicação *O que nos dizem os Censos (2021) sobre as dificuldades sentidas pelas pessoas com deficiência* apresenta uma análise exploratória dos dados dos Censos 2021 sobre a existência de dificuldades na realização de seis tipos de atividades/funções definidas no modelo recomendado pela Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (UNECE) para utilização em recenseamentos da população. Essas atividades permitem uma aproximação ao conceito de incapacidade com base na funcionalidade, ou seja, como resultado da interação entre a pessoa e os fatores contextuais, e não o resultado de uma avaliação baseada em diagnósticos médicos de deficiência. Alguns dos dados levantados pelo Censo estão dispostos no Quadro 1.1.

Quadro 1.1

Dados estatísticos sobre as pessoas com deficiência em Portugal

Categoria	Dados
Percentagem da população com 5 ou mais anos que tem pelo menos uma incapacidade	10,9%
Rácio de feminilidade (mulheres/homens com incapacidade)	164 mulheres para cada 100 homens
Nível de escolaridade da população com incapacidade	64,7% possui o ensino básico

Probabilidade de estar ativo e empregado	Inferior na presença de pelo menos uma incapacidade.
Dificuldade em andar ou subir degraus	6,1%
Dificuldade em ver	3,5%
Dificuldade de cognição/memória	3,4%
Dificuldade em ouvir	2,8%
Dificuldade em tomar banho ou vestir-se sem apoio	3,0%
Dificuldade em compreender os outros ou fazer-se compreender	1,5%

Fonte: Instituto Nacional de Estatística (Censos 2021).

O primeiro dado do quadro já sinaliza um fato que merece muita atenção: mais de 10% das pessoas relataram possuir algum tipo de incapacidade. Com isso, é possível dizer que mais de um décimo da população do país de Portugal poderia ser beneficiada por programas de inclusão que articulam Estado, empresas e sociedade civil. Se considerarmos que a expectativa de vida vem aumentando nos últimos anos, e que, por consequência, vamos ter mais pessoas idosas que podem relatar experiências de incapacidade, então as projeções podem ser ainda maiores para o futuro, o que eleva ainda mais a importância de pensar na inclusão.

Também é importante destacar a escolaridade média dessas pessoas. Como será possível perceber mais adiante, as pessoas com deficiência sofrem dificuldades para ter acesso e permanecer em empregos mesmo quando possuem ensino superior, mas a maioria sequer consegue chegar a essa etapa de ensino. Isso sinaliza que o esforço para assegurar emprego para pessoas com deficiência envolve também pensar na educação como um todo. Não adianta pensar em inclusão em postos de trabalho que podem não ser acessados devido à falta de escolarização necessária.

O fato de haver mais mulheres relatando incapacidades também merece ser discutido. É possível que fenômenos como o machismo possam ter levado alguns homens a não admitirem viver com incapacidades, mas isso é, obviamente, especulação. Da forma como este dado se apresenta, as mulheres são largamente as que mais frequentemente vivem com incapacidades, algo que pode se tornar ainda mais preocupante se considerarmos os efeitos nocivos do machismo em suas vidas.

Quadro 1.2

Impacto da incapacidade no emprego

Categoria	Dados
Dificuldade em ver: população ativa e empregada	20,0% ativa; 17,5% empregada
Dificuldade de mobilidade: população ativa e empregada	7,9% ativa; 7,1% empregada
Percentagem da população com 5 ou mais anos em alojamentos coletivos	8,0% (comparado a 1,5% da população geral)
População residente em alojamentos sem acessibilidade para pessoas que utilizam cadeira de rodas de forma autónomo (sem apoio de outra pessoa).	68,1%
População que se desloca para trabalhar ou estudar o com 15 ou mais anos que se desloca	3,2% do total que se desloca; 13,3% do total com incapacidade.

Fonte: Instituto Nacional de Estatística (Censos 2021).

Os dados mais específicos relacionados ao trabalho também apontam um cenário preocupante. Quase 18% das pessoas empregadas relataram dificuldades para enxergar, e pouco mais de 7% apontou que vive com mobilidade reduzida. É possível que algumas pessoas tenham relatado que vivem com ambos, dificuldades para enxergar e para se locomover. Além disso, quase 70%, ou seja, mais de um terço, relata que não vive em um alojamento que seja adaptado para suas necessidades. Isso dialoga com o problema disposto na seção 1.2, que aponta para a sociedade como a principal responsável pela experiência de incapacidade vivenciada por essas pessoas. As dificuldades vivenciadas inclusive podem refletir em futuros desligamentos de empregos, o que levanta o debate sobre a permanência, não apenas sobre o acesso a postos de trabalho.

De acordo com a última edição do relatório "pessoas com deficiência em Portugal", lançado em 2021 pelo INE, a taxa de atividade (ou seja, a percentagem de pessoas empregadas ou à procura de trabalho) entre as pessoas com deficiência em Portugal era de apenas 15,6%, em comparação com 58,5% entre as pessoas sem deficiência. As taxas de emprego para pessoas com deficiência também eram significativamente mais baixa: de 13,9% em comparação com 53,8% para pessoas sem deficiência. Infelizmente, isso sugere que as pessoas com deficiência em Lisboa e em Portugal como um todo ainda enfrentam muitos obstáculos significantes na inserção social e no mercado de trabalho.

A fim de detetar a taxa de emprego de pessoas com deficiência e ensino superior, foi realizada uma busca por dados ligados a pessoas com deficiência em Portugal no portal de estatísticas Pordata, sobretudo relacionados à inserção no mercado de trabalho e formação superior. Nesse sítio existem 23 temas que representam tópicos abrangentes da realidade social,

como, por exemplo, educação, emprego, economia, ciência e inovação, justiça, migrações e assim por diante. Porém nenhum deles apresenta estatísticas acerca de pessoas com deficiência no país. Há uma estatística sobre a "População fora do mercado de trabalho devido à prestação de cuidados por sexo" que inclui pessoas afastadas por "estarem a tratar de crianças ou adultos deficientes ou incapacitados em Portugal", mas essa informação não se refere ao público de pessoas com deficiência[3]. A tese de doutorado de Cândido Pereira (2016) menciona dados do Pordata de 2013 sobre o número de pessoas com deficiência em Portugal, mas eles não se encontram mais disponíveis no site do portal.

É importante destacar que essa ausência é em si um dado, pois informa sobre a invisibilidade desse público nos mais diversos setores da vida social. Além disso, a falta desses dados compromete a elaboração de diagnósticos sociais e consequentemente a adoção de medidas que possam combater desigualdades. Analisando este caso específico, a exclusão vivenciada por pessoas com deficiência torna-se dupla, pois as dificuldades vivenciadas no dia-a-dia constroem uma primeira camada de rejeição que se soma a uma segunda, ligada à falta de dados que denunciem a situação vivida em um primeiro momento.

Nesse caso, nos resta tentar fazer aproximações realizando cálculos com os dados existentes. Em Portugal, no ano de 2021, a população total foi estimada em cerca de 10,343 milhões de habitantes. Cruzando essa informação com a estimativa de que 10,9% da população com cinco anos ou mais possui alguma deficiência (INE, 2021), temos um contingente aproximado de 1,1 milhão de indivíduos. Ainda de acordo com dados do INE (2021), deste total apenas 13,9% estava inserido no mercado de trabalho, o que corresponde a cerca de 159.540 pessoas. No que se refere ao acesso à educação superior, estima-se que 5,4% deste público tenham concluído esse nível de ensino, nesse caso cerca de 59.400 pessoas.

Contudo, o INE (2021) não apresenta dados que nos informam sobre a quantidade de pessoas com ensino superior que trabalham, portanto é possível apenas estimar esse quantitativo com base em hipóteses e cálculos que consideram os dados até então abordados. Assumindo, por exemplo, que metade desse público está trabalhando, teríamos um cenário de 29.700 pessoas, o que equivale a 18,6%[4] do total de pessoas com deficiência empregadas, já

[3] Link de acesso: https://www.pordata.pt/pt/estatisticas

[4] Numa regra de três com um universo de 159.540 pessoas, tendo em vista saber a percentagem que representa a fração de 29.700, temos que: X = (29700 x 100)/159.540; X = 18,60%.

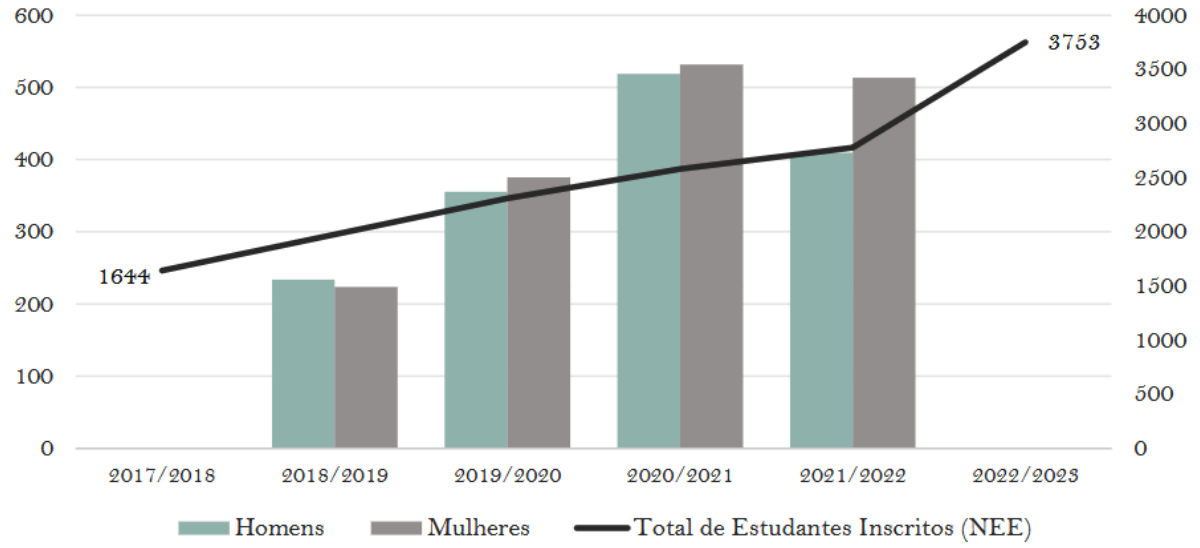
em um cenário no qual um terço está trabalhando, o valor cai para 19.602[5] pessoas, 12,28% do público no mercado de trabalho.

Essas estimativas mostram que, independentemente do cenário considerado, a taxa de emprego entre pessoas com deficiência com ensino superior seria ou superior ou muito próxima à média geral das pessoas com deficiência (13,9%), mas ainda assim se manteria bem abaixo da taxa observada para a população sem deficiência, que é de 53,8%.

Dados sobre o quantitativo de pessoas com deficiência matriculadas e diplomadas em instituições de ensino superior em Portugal pode fornecer meios para melhor compreender o cenário no país. Entre 2017 e 2023, o número de matrículas mais do que dobrou, conforme é possível observar na Figura 1.2.

Figura 1.2

Número de matrículas de estudantes com deficiência em instituições de ensino superior entre 2017-2023.



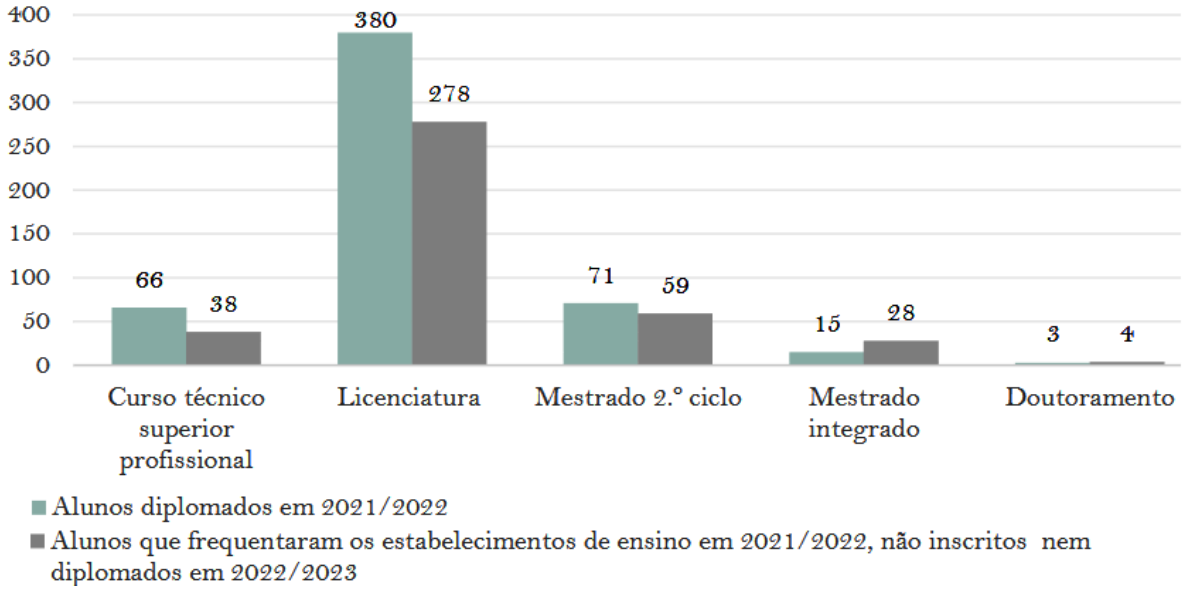
Fonte: Nogueira et al. 2023 (adaptado).

Observando a Figura 1.3, o número de diplomados em 2021 e 2022 aponta para uma taxa de conclusão relativamente baixa quando comparada à média geral de matrículas, de 2698 estudantes (pouco mais do que 14% do total). É necessário levar em conta fatores como o tempo de conclusão de cada curso e outras variáveis, mas essa aproximação permite ter alguma ideia sobre os dados na prática.

[5] Numa regra de três com um universo de 159.540 pessoas, tendo em vista saber a percentagem que representa a fração de 19602, temos que: X = (19602 x 100)/159.540; X = 12,28%.

Figura 1.3

Número de estudantes com deficiência diplomados em 2021-2022 e número de estudantes com deficiência que frequentaram os estabelecimentos de ensino, não inscritos nem diplomados em 2022-2023



Fonte: Nogueira et al. 2023 (adaptado).

Essas informações nos ajudam a compreender, por meio de estatísticas, as dificuldades vivenciadas por pessoas com deficiência. Contudo, faltam dados mais precisos que descrevam a realidade dessas pessoas, como a quantidade efetiva de pessoas com deficiência e ensino superior que estão trabalhando considerando gênero, ocupação, tempo médio de serviço, média salarial, tipo de deficiência, e assim por diante.

1.6 Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030.

> *As pessoas com deficiência têm direito a boas condições no local de trabalho, a viver de forma independente, a oportunidades iguais e a participar plenamente na vida da sua comunidade. Todos têm direito a uma vida livre de obstáculos. E é nossa obrigação, enquanto comunidade, assegurar a sua plena participação na sociedade, em condições de igualdade com as demais pessoas.*
>
> *Ursula von der Leyen, Presidente da Comissão Europeia*

A União Europeia assenta nos valores da igualdade, da justiça social, da liberdade, da democracia e dos direitos humanos. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

(TFUE) e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia constituem a base para combater todas as formas de discriminação, estabelecendo a igualdade como pedra angular das políticas da UE. A Presidente Ursula von der Leyen anunciou como uma das prioridades da sua Comissão a criação de uma União da Igualdade em todos os seus sentidos (Comissão Européia 2021).

A adoção da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2006, assinalou um avanço decisivo no estabelecimento de normas mínimas em matéria de direitos das pessoas com deficiência. A UE e os seus Estados-Membros são partes na CNUDPD e estão a avançar na sua aplicação (Comissão Européia 2021).

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais serve de orientação para as políticas sociais e de emprego, e foi proclamado conjuntamente pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão Europeia em 2017. O princípio 17 do Pilar sublinha que as pessoas com deficiência têm direito a um apoio ao rendimento que lhes garanta uma vida digna, a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade, e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades (Comissão Europeia 2021).

A Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-20205 abriu caminho a uma Europa sem barreiras, promovendo ações também apoiadas por fundos da UE para influenciar positivamente a vida de cerca de 87 milhões de pessoas com alguma forma de deficiência na UE. A avaliação da estratégia mostra que contribuiu para melhorar a situação em vários domínios, em especial a acessibilidade para as pessoas com deficiência e a promoção dos seus direitos, colocando a deficiência no topo da agenda da UE (Comissão Europeia 2021).

As pessoas com deficiência continuam a enfrentar obstáculos consideráveis no acesso aos cuidados de saúde, à educação, ao emprego e às atividades recreativas, bem como na participação na vida política. Além disso, apresentam um risco mais elevado de pobreza ou exclusão social (28,4%) em comparação com as pessoas sem deficiência (18,4%). Em 2019, mais de metade das pessoas com deficiência declarou sentir que foi pessoalmente discriminada (Comissão Europeia, 2021).

O Parlamento Europeu apelou a uma estratégia renovada em matéria de deficiência que abranja todos os domínios da Conversão, e o Conselho está empenhado em prosseguir os trabalhos sobre a sua aplicação. O Comité Economico e Social Europeu e o Comité das Regiões Europeu salientaram o papel da acessibilidade e da vida independente, bem como a importância de mecanismos de governação e acompanhamento, (Comissão Europeia 2021).

A presente estratégia visa melhorar a vida das pessoas com deficiência na próxima década, tanto na UE como fora das suas fronteiras. Os objetivos da estratégia só podem ser alcançados mediante ações coordenadas aos níveis nacional e da UE, contando com o forte empenho dos Estados-Membros e das autoridades regionais e locais na concretização das ações propostas pela Comissão, (Comissão Europeia 2021).

Em alguns setores, como os transportes ou o mercado interno, a União Europeia (UE) partilha competências com os Estados-Membros. No entanto, em outras áreas relevantes, como a saúde, a educação e a cultura, a principal competência continua a pertencer aos Estados-Membros, enquanto a UE assume um papel de apoio. Assim, cabe aos Estados-Membros a responsabilidade de desenvolver as suas políticas nacionais em matéria de deficiência, garantindo a conformidade com a obrigação de aplicar a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e com as regras da UE aplicáveis. Além disso, a presente estratégia assegura que a Comissão Europeia dá o exemplo na implementação da CNUDPD e reforça a colaboração com outras instituições da UE para esse fim (Comissão Europeia, 2021).

A presente estratégia tem em conta a diversidade da deficiência, resultante da interação entre incapacidades físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais prolongadas, muitas vezes invisíveis, e os obstáculos no meio envolvente, bem como a prevalência acrescida de deficiências à medida que a idade avança, com quase metade das pessoas com mais de 65 anos a declarar ser portadora de alguma forma de deficiência.

Promove uma perspetiva intersetorial, incidindo nas barreiras específicas com que se deparam as pessoas com deficiência que se encontram na intersecção de identidades (género, racial, étnica, sexual, religiosa), em situação socioeconómica difícil ou outra circunstância vulnerável. Entre as pessoas com deficiência, as mulheres, as crianças, os idosos, os sem abrigo, os refugiados, os migrantes, os ciganos e outras minorias étnicas merecem especial atenção (Comissão Europeia 2021).

A estratégia tem em conta as transições ecológica e digital e uma Europa saudável, contribuindo assim para uma União sustentável, resiliente, inovadora e justa. Faz parte do plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotado pela Comissão. Complementando as estratégias de igualdade adotadas para combater a discriminação sob todas as suas formas, a presente estratégia contribuirá para dar corpo a uma União da Igualdade e reforçar o papel da Europa enquanto parceiro mundial na luta contra as desigualdades, concretizando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas e promovendo os direitos humanos (Comissão Europeia 2021).

As pessoas com deficiência, tanto jovens quanto pessoas com mais idade, têm o mesmo direito a viver de forma independente e a ser incluídas na comunidade, dispondo das mesmas escolhas de que usufruem todas as outras relativamente ao local em que querem viver, com quem e como. Na última década, o financiamento da UE deu um importante contributo para a vida autónoma e a inclusão das pessoas com deficiência nas comunidades (Comissão Europeia 2021). A vida autónoma exige uma gama diferenciada de serviços de qualidade, acessíveis, centrados nas pessoas e a preços comportáveis, serviços de proximidade em redes comunitárias e familiares, incluindo assistência pessoal, cuidados médicos e intervenções dos assistentes sociais, facilitando assim as atividades quotidianas e oferecendo a possibilidade de escolha às pessoas com deficiência e às suas famílias (Comissão Europeia 2021).

Os serviços de apoio de carácter geral devem ser inclusivos e acessíveis às crianças e aos idosos com deficiência, enquanto têm em conta as questões de género e culturais. Muitas pessoas com deficiência, são segregadas da vida comunitária e não têm controlo sobre a sua vida quotidiana, em especial as que vivem em instituições. Tal deve-se, principalmente, à oferta insuficiente de serviços de proximidade, habitação e apoios técnicos, bem como à disponibilidade limitada de apoio às famílias e de assistência pessoal, incluindo no domínio da saúde mental. A situação é particularmente difícil nas zonas remotas e rurais (Comissão Europeia 2021).

Para concretizar a proposta de combater uma sociedade exclusiva e promover a igualdade de oportunidades, é necessário adotar uma abordagem multidimensional que envolva ações em diversas esferas da sociedade, enfatizada na seção 1.2.

É importante destacar que a qualidade dos serviços prestados varia entre os Estados-Membros, sendo que este setor está frequentemente afetado pela escassez de mão de obra e pelas condições de trabalho difíceis. As pessoas com mais idade e com deficiência, especialmente aquelas que vivem em zonas rurais, são as mais afetadas pela insuficiência de serviços sociais. A prestação inadequada de serviços sociais pode agravar as disparidades já existentes, dificultando o acesso de populações vulneráveis a direitos essenciais, como saúde, educação e assistência social (OMS, 2016).

Toda esta situação requer uma ação reforçada por parte dos Estados-Membros, e a Comissão Europeia (2021/2027), apoiará as autoridades nacionais, regionais e locais nos seus esforços de desinstitucionalização e de promoção da vida autónoma, nomeadamente através dos fundos de gestão partilhada no período.

A transformação digital acelerada e a transição ecológica proporcionam oportunidades, graças à utilização das tecnologias da informação e comunicação (TIC), da inteligência artificial e da robótica para conceber serviços presenciais e à distância adaptados às necessidades das pessoas com deficiência. Comissão Europeia (2021/2027). O recurso eficaz a estas tecnologias exige a eliminação dos obstáculos à acessibilidade para as pessoas com deficiência e o investimento nas suas competências digitais.

Como se observa na Figura 1.4, o uso de softwares leitores de tela permite que pessoas com deficiência visual acessem o computador de forma autônoma. Essa tecnologia, amplamente difundida, integra o conjunto de recursos essenciais para garantir acessibilidade digital.

Figura 1.4

Tecnologia e acessibilidade comunicativa



Fonte: institutoitard.com.br/como-utilizar-o-dosvox-em-sala-de-aula-pratica-para-professores/

É possível nesse sentido, mobilizar os recursos tecnológicos e a produção de riqueza como um todo, para atingir ao objetivo de construir caminhos para a inclusão de pessoas com deficiência. Programas e políticas de larga escala, como a CNUDPD, são iniciativas importantes nesse sentido.

Nessa linha, importa aprofundar brevemente os conceitos de cidadania e acessibilidade digital, considerando que tanto o acesso a direitos básicos como as oportunidades de trabalho são, cada vez mais, mediados pelas tecnologias digitais.

1.7 Cidadania e acessibilidade digital

A cidadania digital refere-se ao uso responsável, ético e crítico das tecnologias digitais, tanto em ambientes online quanto offline, para garantir a inclusão de todos os indivíduos na sociedade digital. Em um mundo cada vez mais mediado por tecnologias, a cidadania digital é essencial para garantir que todos os cidadãos possam ter acesso, participar e se beneficiar dos serviços digitais, sem discriminação, independentemente de sua origem social, étnica ou econômica. O conceito de cidadania digital envolve, também, a promoção de habilidades e conhecimentos necessários para navegar com segurança e eficácia no mundo digital.

De acordo com Ribble (2015), a cidadania digital inclui uma série de normas e comportamentos que garantem que os cidadãos interajam com respeito no ambiente online, protegendo tanto seus direitos quanto os dos outros. A cidadania digital não diz respeito apenas ao uso responsável das tecnologias, mas também ao acesso igualitário e à inclusão de todos os indivíduos no mundo digital. Ela se torna ainda mais crucial quando consideramos que a exclusão digital é um fator que pode agravar as desigualdades sociais existentes. Por exemplo, as pessoas que não têm acesso adequado à internet ou que carecem de habilidades digitais estão em desvantagem quando se trata de obter serviços essenciais, como educação online, saúde digital e oportunidades de emprego.

A cidadania digital envolve a promoção de direitos digitais, como a proteção da privacidade, a segurança dos dados pessoais e o direito à liberdade de expressão. Segundo Marshall (2017), esses direitos são fundamentais para a construção de uma sociedade mais inclusiva e justa, pois garantem que todos os indivíduos possam participar plenamente da vida digital sem medo de discriminação, censura ou vigilância excessiva.

As políticas públicas também desempenham um papel crucial na promoção da cidadania digital. De acordo com Castells (2010), a criação de políticas públicas que garantam acesso à internet de qualidade e a inclusão digital de grupos marginalizados é fundamental para criar uma sociedade digital mais equitativa. A falta de acesso à tecnologia e às ferramentas necessárias para participar ativamente do mundo digital é uma forma de exclusão social, que pode aumentar a desigualdade e marginalizar ainda mais grupos vulneráveis.

A promoção de uma cidadania digital inclusiva deve ser uma prioridade para governos, instituições de ensino e organizações não governamentais. Isso envolve, além do acesso às tecnologias, o desenvolvimento de programas educativos que ensinem habilidades digitais a todos os cidadãos, incluindo aqueles de áreas rurais ou de classes sociais desfavorecidas. De acordo com Selwyn (2016), a educação digital é uma ferramenta poderosa para empoderar cidadãos e garantir que todos possam participar do mundo digital de maneira informada e responsável.

No contexto da cidadania digital, a acessibilidade digital pode ser descrita como a característica de um ambiente, equipamento, produto, objeto ou serviço que lhe confere a possibilidade de assegurar a todas e todos os seus potenciais utilizadores iguais oportunidades de uso, de forma amigável, com dignidade e segurança. Segundo Lazar, Feng e Hochheiser (2017), a acessibilidade digital envolve o design e a implementação de tecnologias de forma que todos os indivíduos, independentemente de suas capacidades ou limitações, possam utilizá-las com autonomia e sem obstáculos. Além disso, a importância de garantir acessibilidade digital para pessoas com deficiência é destacada em guias como o *Guia prático dos direitos das pessoas com deficiência em Portugal* (Instituto Nacional para a Reabilitação – INR, 2021), que explora direitos e melhores práticas para promover a inclusão digital de todos.

A acessibilidade digital é fundamental para garantir que todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência, possam usufruir plenamente da tecnologia e da informação disponível na internet. Acessível significa tornar os conteúdos e serviços online disponível a todos, independentemente de suas limitações físicas ou cognitivas. Para o ISCTE (2021, p. 5), "o conceito de acessibilidade está relacionado com a diversidade humana e pressupõe que toda a informação seja recebida, de modo igual, por todos, independentemente do formato onde é transmitida".

O acesso a informações, serviços e oportunidades digitais é frequentemente restrito para pessoas com deficiência devido à falta de adaptação dos meios digitais. Segundo Lazar, Feng e Hochheiser (2017), a acessibilidade digital é essencial para garantir que indivíduos com diferentes capacidades possam navegar na internet com autonomia e segurança, sem barreiras tecnológicas que dificultem seu pleno aproveitamento dos recursos disponíveis. A adaptação de plataformas digitais e serviços online, por meio de tecnologias assistivas e design inclusivo, permite que essas pessoas realizem transações online, acessem conteúdos educacionais e se comuniquem de forma eficiente (W3C, 2020). Isso, por sua vez, promove uma maior inclusão social e participação ativa na sociedade digital.

Segundo, o autor Levy (2010), a acessibilidade digital é essencial para o desenvolvimento das potencialidades humanas, garantindo que as pessoas com deficiência tenham acesso às informações adequadas e serviços disponíveis que possibilita sua inclusão social e digital.

O impacto da acessibilidade digital na vida das pessoas com deficiência é transformador, pois possibilita a inclusão social e a participação ativa na sociedade. Com a acessibilidade, essas pessoas podem ter acesso a educação de qualidade, oportunidades de emprego, entretenimento e comunicação, contribuindo para a sua independência e autoestima.

A prática de acessibilidade digital, de acordo com Siqueira (2017), oferece um mapa de oportunidades, práticas como o uso de textos alternativos em imagens, navegação por teclado, contraste de cores adequado e disponibilização de legendas em vídeos são fundamentais para garantir a acessibilidade digital para pessoas com deficiência.

Conforme, Salazar (2018), a legislação sobre acessibilidade digital prevê a obrigatoriedade de sites e aplicativos cumprirem requisitos mínimos de acessibilidade para garantir a inclusão digital de pessoas com deficiência, conforme estabelecido na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

Consequentemente, é essencial que desenvolvedores de sites e aplicativos reconheçam a importância da acessibilidade digital e implementem práticas que garantam a inclusão plena e a igualdade de acesso para todos os indivíduos, independentemente de suas limitações. Como ressaltam Lazar, Feng e Hochheiser (2017), a tecnologia deve ser um facilitador da inclusão, proporcionando igualdade de oportunidades a todas as pessoas. A acessibilidade digital, ao integrar ferramentas e recursos adequados, permite que pessoas com deficiência alcancem conteúdos e serviços online de maneira autônoma e independente, promovendo sua participação plena na sociedade digital. Nesse sentido, a adaptação dos ambientes digitais não só reflete um compromisso com os direitos humanos, mas também uma ação fundamental para reduzir as barreiras tecnológicas que limitam o acesso e a participação de grupos marginalizados (W3C, 2020).

Uma proposta para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade são as ferramentas de tecnologia assistida (TA). Essas ferramentas são usadas justamente para tentar devolver ou aproximar as habilidades funcionais dessas pessoas às das pessoas sem deficiência. A fisioterapeuta Rita Bersch diz que “A TA deve ser entendida como um auxílio que promoverá a ampliação de uma habilidade funcional deficitária ou possibilitará a realização da função desejada e que se encontra impedida por circunstância de deficiência ou pelo envelhecimento” (Bersch, 2017, p. 2).

É importante citar o guia institucional do ISCTE, *Guia de Apoio ao Utilizador – Boas práticas na elaboração de conteúdos acessíveis*. O documento, cujo objetivo é "transmitir um conjunto de boas práticas na elaboração de documentos acessíveis", apresenta orientações para garantir a acessibilidade digital em contextos académicos, apresentando padrões de usabilidade, formatação e adaptação de conteúdos para pessoas com deficiência (ISCTE, 2021, p. 5).

A tecnologia tem desempenhado um papel fundamental no processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência. Por meio de avanços tecnológicos, essas pessoas têm acesso a ferramentas e recursos que antes eram inacessíveis, permitindo-lhes participar mais plenamente da sociedade e do mercado de trabalho.

A tecnologia tem ajudado a superar barreiras físicas e cognitivas, tornando possível para pessoas com deficiências físicas ou intelectuais realizar tarefas que antes eram desafiadoras ou impossíveis. Por exemplo, dispositivos de tecnologia assistida como cadeiras de rodas motorizadas, *softwares* de reconhecimento de voz e aplicativos de comunicação aumentativa e alternativa têm possibilitado uma maior autonomia e independência para essas pessoas.

A tecnologia não apenas aumenta oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, mas tem também transformado o próprio paradigma laboral. *Softwares* e plataformas amplamente utilizados no mercado passaram a integrar recursos de acessibilidade nativos, permitindo que pessoas com deficiência desempenhem funções antes restritas a trabalhadores sem limitações. Dessa forma, a inclusão no mercado de trabalho é favorecida tanto pelas ferramentas especializadas como pela adaptação contínua dos ambientes digitais de uso comum.

A tecnologia tem se mostrado uma ferramenta poderosa no processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência, proporcionando novas oportunidades e permitindo que essas pessoas alcancem seu pleno potencial. É importante continuar a investir em tecnologias acessíveis e inclusivas para garantir que todos tenham acesso igualitário a esses benefícios.

CAPÍTULO II – PROCESSO DE INCLUSÃO/EXCLUSÃO SOCIAL E LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

2.1 Inclusão Social

A inclusão social refere-se ao processo de garantir que todas as pessoas, independentemente das suas características individuais, possam participar plenamente na sociedade. De acordo com Silver (1994), inclusão social envolve remover entraves que limitam o acesso a oportunidades e recursos necessários para uma vida digna.

Nesse sentido, a inclusão não é apenas uma questão de acessibilidade física, mas também de aceitação e respeito pela diferença. Isto nos leva a pensar sobre o tamanho do desafio, pois é necessário mobilizar verdadeiras campanhas de conscientização tendo em vista promover mudanças na forma como as pessoas percebem as deficiências na sociedade. Isso, porém, leva muito tempo.

De acordo com o documento que norteia a "Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência" (Portugal, 2021):

> Uma sociedade inclusiva prevê sistemas de apoio financeiro, serviços de apoio social, de saúde e de reabilitação de qualidade, ajustados às necessidades de cada pessoa e às especificidades do ciclo de vida em que se encontra, privilegiando a autonomia e a garantia da autodeterminação das pessoas com deficiência, contribuindo para a construção de comunidades mais resilientes e inclusivas. De igual modo, sem garantia das acessibilidades, quer físicas quer de informação e comunicação, a participação plena fica limitada, inibindo a efetivação dos direitos e deveres de cidadania (Portugal, 2021, p. 19-20).

O mesmo documento, tendo como a referida visão de sociedade, elenca diversos eixos estratégicos ou dimensões para promover a inclusão de pessoas com deficiência em Portugal:

I. Cidadania, igualdade e não discriminação;

II. Promoção de um ambiente inclusivo;

III. Educação e qualificação;

IV. Trabalho, emprego e formação profissional;

V. Promoção da autonomia e vida independente;

VI. Medidas, serviços e apoios sociais;

VII. Cultura, desporto, turismo e lazer;

VIII. Conhecimento, investigação, inovação e desenvolvimento.

Entendendo inclusão social e inclusão na sociedade como termos equiparáveis, e partindo da ideia de que uma efetiva inclusão na sociedade deve envolver pensarmos, ao menos, nos oito eixos ora colocados, esse capítulo pretende dialogar com alguns dos elementos listados e que mais se aproximam do objeto desta tese. No caso, o ítem III, relativo à educação; e o ítem IV, ligado ao trabalho.

Observando a problemática da inclusão de forma global, devemos continuar a promover políticas públicas que promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos, independentemente das suas capacidades. Só assim poderemos construir uma sociedade mais justa e inclusiva para todos os seus membros (Ferreira, 2017).

Por hora, o capítulo irá seguir com uma descrição e problematização do sistema de proteção social em Portugal.

2.1.1 O sistema de proteção social

As políticas sociais são o resultado da procura do Estado em promover o bem-estar social (Martins, 2018). Entende-se por proteção social o sistema de segurança social, que visa garantir o direito a mínimos vitais dos cidadãos e cidadãs em situação de carência económica, prevenir e erradicar situações de pobreza e exclusão social e compensar os cidadãos por encargos familiares acrescidos, como por exemplo, na deficiência e na dependência. Este sistema está ancorado no Capítulo II da Lei 4/2007.

A proteção social inclui três subsistemas:

- O subsistema de ação social, com objetivos fundamentais da prevenção e reparação de situações de carência e desigualdade socioeconómica, de dependência, de disfunção, exclusão ou vulnerabilidade sociais, bem como da integração e promoção comunitárias das pessoas e do desenvolvimento das respetivas capacidades. Assegura ainda especial proteção aos grupos mais vulneráveis, nomeadamente crianças, jovens, pessoas com deficiência, bem como a outras pessoas em situação de carência económica ou social; (Art. 29).
- O subsistema de solidariedade, que se destina a assegurar, baseado na solidariedade de toda a comunidade, direitos essenciais por forma a prevenir e a erradicar situações de pobreza e de exclusão, bem como a garantir prestações em situações de comprovada necessidade pessoal ou familiar, não incluídas no sistema previdencial; (Art. 36).

- O subsistema de proteção familiar, que visa assegurar a compensação de encargos familiares acrescidos quando ocorra eventualidades legalmente previstas. (Art. 44).

A proteção social e os benefícios sociais são fundamentais para garantir a qualidade de vida das pessoas com deficiência e incapacidades. Em muitos países, incluindo Portugal, existem programas de apoio financeiro, como pensões e subsídios, destinados a cobrir as necessidades básicas dessas pessoas. Além disso, são oferecidos benefícios para a adaptação de ambientes residenciais, ajudas técnicas e apoio à mobilidade, visando a autonomia e inclusão social. A legislação também assegura que as pessoas com deficiência tenham acesso a serviços de saúde, educação e emprego, promovendo uma rede de suporte que contribui para a sua participação plena na sociedade.

A concretização da proteção social ocorre por meio de ações de dois tipos. Primeiro, existem as prestações pecuniárias, quando se cumprem as condições de atribuição estabelecidas por Lei, como, por exemplo, a Prestação Social para a Inclusão (PSI) estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 126-A/2017.

Prestação social, pecuniária, paga mensalmente a pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, e com idade igual ou superior a 18 anos, à data da apresentação do requerimento, com vista a promover a sua autonomia e inclusão social.

A PSI é composta por três componentes principais: a Componente Base, o Complemento e a Majoração. A Componente Base é o valor essencial da prestação, assegurando um mínimo de apoio financeiro para cobrir as necessidades básicas do beneficiário. O Complemento é um valor adicional que se destina a cobrir custos extra relacionados com a condição de deficiência ou incapacidade, como cuidados especiais, medicamentos ou terapias. Por fim, a Majoração refere-se a um acréscimo adicional destinado a casos específicos, como os que envolvem condições mais graves ou a necessidade de assistência permanente (Portugal, 2017). Essa estrutura garante uma rede de apoio financeiro que se ajusta às diferentes necessidades dos indivíduos, proporcionando uma maior inclusão social e autonomia.

Existem as respostas de Ação Social, que consistem em equipamentos e serviços ou apoios pecuniários, com o fim de proteger as pessoas que se encontram em situação de carência económica ou vulnerabilidade social.

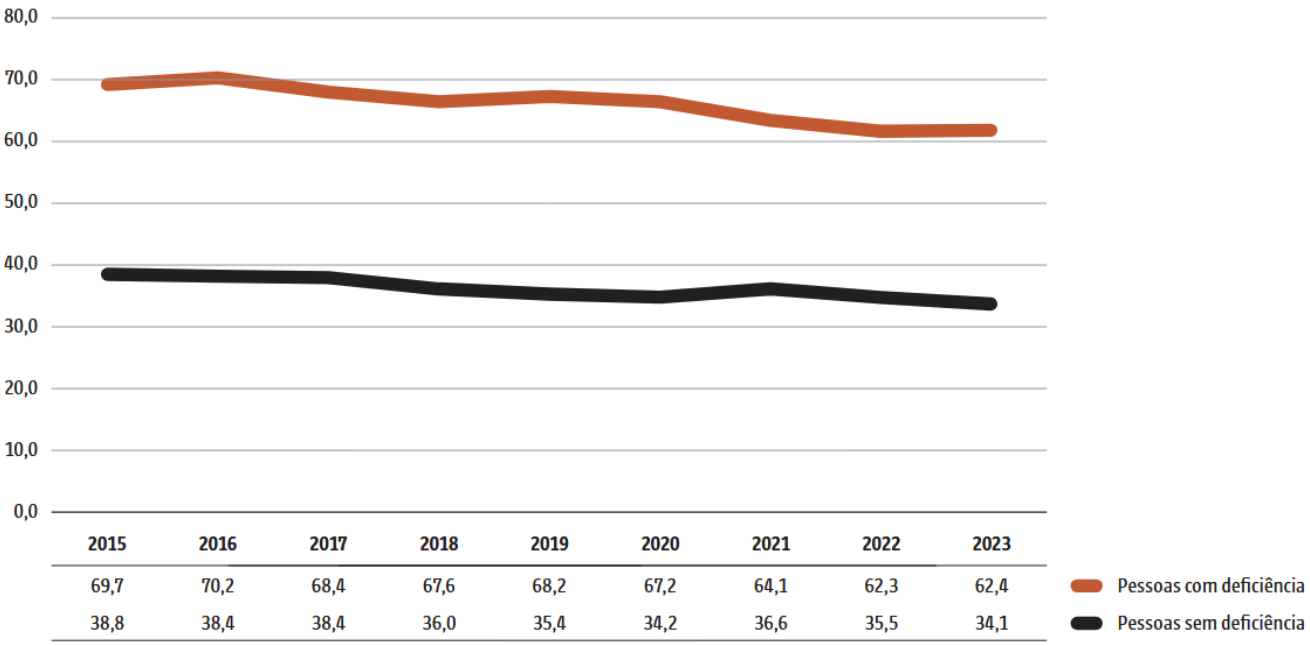
Na prática, a concretização da proteção envolve a implementação de políticas públicas que garantam o acesso a direitos fundamentais, como saúde, educação, e assistência social. Essas políticas incluem programas de benefícios financeiros, como pensões de invalidez e

subsídios para famílias de pessoas com deficiência, visando a redução das desigualdades econômicas e sociais. Além disso, é essencial a criação de serviços de apoio à inclusão no mercado de trabalho e no ambiente educacional, proporcionando condições para que essas pessoas possam desenvolver suas habilidades e alcançar sua autonomia. A efetivação da proteção social também requer o cumprimento de normas de acessibilidade nos espaços públicos e privados, garantindo que todos possam exercer plenamente seus direitos e participar ativamente da sociedade.

Entretanto, ao analisar a efetividade dessas políticas, alguns apontamentos merecem destaque. Os dados registrados no Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2024 apontam duas tendências importantes quando se correlaciona risco de pobreza, transferências sociais e pessoas com deficiência. Na Figura 2.1 encontram-se os dados ligados à taxa da pobreza entre pessoas com deficiência antes das transferências sociais.

Figura 2.1

Evolução da taxa de risco de pobreza, antes das transferências sociais, por deficiência, 2015-2023.

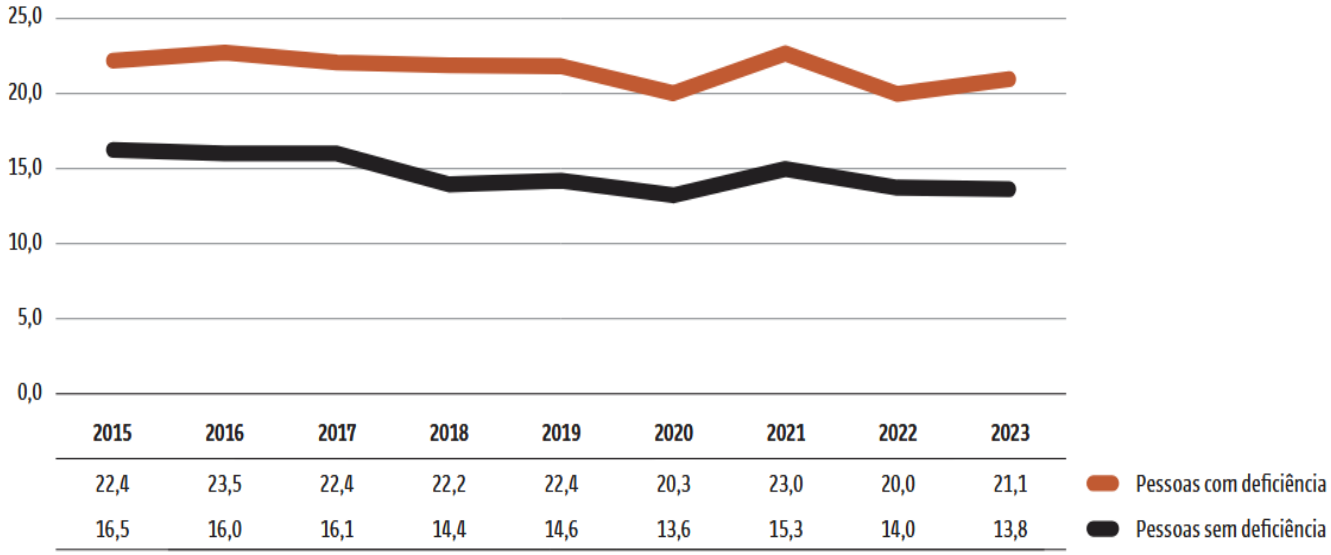


Fonte: Pinto et al. (2025). https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2025/05/relatorio_oddh2024-final.pdf

Os dados relativos à taxa de pobreza entre pessoas com deficiência depois das transferências sociais encontram-se visíveis na Figura 2.2.

Figura 2.2

Evolução da taxa de risco de pobreza, depois das transferências sociais, por deficiência, 2015-2023.

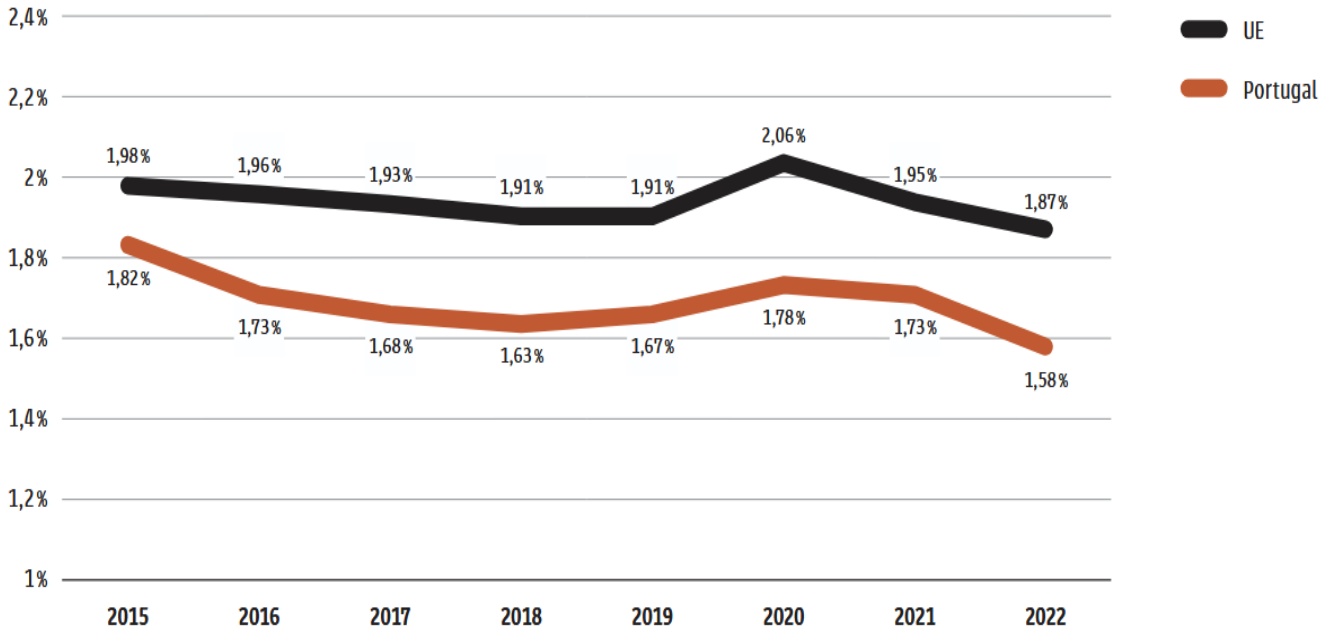


Fonte: Pinto et al. (2025). https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2025/05/relatorio_oddh2024-final.pdf

Primeiro, os impactos das transferências sociais têm provocado maiores quedas no risco de pobreza entre pessoas com deficiência, caindo de uma média de 65 p.p. para algo em torno de 23 p.p., quando se compara com pessoas sem deficiência (queda de 38 p.p., em média, para cerca de 15 p.p.). Segundo, numa perspetiva longitudinal não é possível perceber grandes variações nas taxas de risco de pobreza depois das transferências sociais (Pinto, Moutinho, Pinto, & Neca, 2025). Em conjunto, esses dados apontam para uma efetividade das medidas quando se considera o impacto imediato das medidas na redução do risco de pobreza, mas análise das duas séries históricas, presentes nos gráficos das Figuras 2.1 e 2.2, demonstra que não houve avanços significativos dessas medidas no sentido de ampliar a efetividade das medidas com o passar do tempo. Os dados da Figura 2.3, relativos à despesa com proteção social para pessoas com deficiência considerando a percentagem do PIB de Portugal, pode fornecer indícios para explicar o porquê disto.

Figura 2.3

Despesa com proteção social para pessoas com deficiência por porcentagem do PIB, 2015-2022 (Portugal e média dos países da UE)



Fonte: Pinto et al. (2025). https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2025/05/relatorio_oddh2024-final.pdf

Os dados apontam, em primeiro lugar, que o investimento em políticas de inclusão em Portugal sempre esteve abaixo da média da União Europeia, muito embora a distância fosse pequena no ano de 2015. Em segundo lugar, observa-se uma clara tendência de queda nas despesas, tanto na União Europeia quanto em Portugal, além de uma maior diferença nos dados de 2022, ano em que Portugal registra a menor percentagem de uso do PIB. Ainda cabe destacar que a União Europeia chega a ampliar as despesas com proteção social em 2020, superando o índice de 2015, algo que não ocorre com Portugal. De forma geral, o que se registra é uma tendência de queda, portanto ampliar os impactos da redução do risco de pobreza entre pessoas com deficiência poderá ser um desafio para os próximos anos, caso a tendência se mantenha.

Ao menos no contexto de Portugal, uma hipótese para essa tendência de queda envolve a influência de partidos políticos de segmentos da direita, no espectro político-partidário, os quais buscam atacar ou mesmo extinguir o regime jurídico que sustenta essas políticas públicas (Barata, 2024). Além disso, com a crise internacional de 2008 a 2014 as políticas de ação neoliberal passam a crescer em Portugal. A perspetiva neoliberal, nesse sentido, defende um

enxugamento do papel do Estado na economia, pois o produto da atividade do mercado atenderia, por si só, às necessidades sociais (Martins, 2018).

Ao analisar os gráficos das Figuras 2.1 e 2.2, é possível perceber que os efeitos da lógica neoliberal parecem ter se estendido para além do período de crise, dada a retórica de austeridade que passa a ganhar espaço no contexto europeu e português (Martins, 2018).

2.1.2 Benefícios da Inclusão

A inclusão social e a integração plena de todos os indivíduos na sociedade trazem benefícios significativos tanto para os indivíduos quanto para a sociedade como um todo. Para os indivíduos, a inclusão promove o acesso igualitário a oportunidades em áreas como educação, emprego e saúde, permitindo-lhes desenvolver seu potencial e contribuir de maneira significativa para a comunidade (Schalock et al., 2010). Além disso, a inclusão melhora a autoestima, o bem-estar psicológico e a qualidade de vida, reduzindo os sentimentos de marginalização e exclusão (Cohen & Wills, 1985). Para a sociedade, a inclusão é um catalisador para o desenvolvimento econômico e social, pois promove a diversidade, o que pode resultar em maior inovação, criatividade e coesão social. Estudo de Harten (2012) destaca que ambientes inclusivos tendem a ser mais colaborativos e produtivos, pois as diversas perspetivas dos indivíduos contribuem para a resolução mais eficaz de problemas e desafios. Portanto, a inclusão não só beneficia os indivíduos marginalizados, mas também fortalece o tecido social, criando uma sociedade mais equitativa e resiliente.

A inclusão social e laboral proporciona um senso de pertencimento e autoestima, além de melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência. Conforme Schur, Kruse, e Blanck (2005), a participação no mercado de trabalho está correlacionada com melhorias na saúde mental e bem-estar geral.

A integração no mercado de trabalho e na vida social promove a inclusão e reduz a marginalização, a pobreza e o isolamento social, permitindo que as pessoas com deficiência façam parte da comunidade, ou seja, a participação ativa na sociedade e no mercado de trabalho contribui para uma melhor qualidade de vida, oferecendo meios para a realização pessoal e profissional (OMS, 2011).

Inclusão social e laboral proporciona às pessoas com deficiência a oportunidade de serem mais autônomas e independentes, permitindo-lhes tomar decisões sobre suas vidas e carreiras, o reconhecimento e a valorização no ambiente de trabalho fortalecem a autoestima e a confiança

das pessoas com deficiência, ajudando-as a superar constrangimentos psicológicas e sociais (ONU, 2006).

A inclusão de pessoas com deficiência traz maior diversidade para a organização, o que pode resultar em novas perspectivas e soluções inovadoras para problemas complexos. Ambientes de trabalho inclusivos tendem a ser mais produtivos e apresentam moral mais elevada, pois todos os funcionários se sentem valorizados e respeitados (Shore et al., 2011). A diversidade no local de trabalho tem sido associada a uma maior criatividade e colaboração, fatores essenciais para a adaptação e inovação organizacional em um mercado competitivo.

Entidades e empresas inclusivas beneficiam de uma força de trabalho diversificada, o que pode levar a uma maior inovação e criatividade (Henderson, 2001). Além disso, a inclusão contribui para uma sociedade mais justa e equitativa, promovendo valores de igualdade e respeito.

As organizações que promovem inclusão por meio da responsabilidade social fortalecem sua reputação e são percebidas como socialmente responsáveis, o que pode atrair tanto clientes quanto talentos. Segundo Carroll e Shabana (2010), a responsabilidade social corporativa não apenas melhora a imagem organizacional, mas também gera vantagens competitivas e fortalece o engajamento dos stakeholders. Além disso, a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência contribui para que as empresas cumpram leis e regulamentos sobre igualdade de oportunidades, podendo proporcionar benefícios fiscais em conformidade com as normas legais (Freeman, Harrison, & Zyglidopoulos, 2018). Funcionários que se sentem incluídos e valorizados demonstram maior lealdade e engajamento, reduzindo as taxas de rotatividade e os custos associados ao recrutamento e treinamento (Brewster, Chung, & Sparrow, 2016). Dessa forma, a inclusão não apenas promove a equidade social, mas também se traduz em benefícios estratégicos para as organizações. A inclusão social e laboral das pessoas com deficiência co ajuda a reduzir a desigualdade e promove uma sociedade mais justa e equitativa, a inclusão fortalece a coesão social, incentivando a compreensão e a aceitação da diversidade e eliminando preconceitos e discriminação, as pessoas com deficiência ativamente engajadas no mercado de trabalho contribuem para a economia, aumentando a produtividade e o crescimento económico do país.

A promoção da inclusão pode influenciar positivamente o desenvolvimento de políticas públicas mais inclusivas e eficazes, que beneficiem não apenas pessoas com deficiência, mas toda a sociedade. Uma sociedade que valoriza a diversidade é mais resiliente e capaz de lidar com desafios, beneficiando-se das habilidades e talentos únicos de todos os seus membros.

2.2 Inclusão Laboral

A inclusão laboral foca-se na integração das pessoas no mercado de trabalho, assegurando que todos tenham oportunidades justas de emprego. Segundo Barnes e Mercer (2005), a inclusão laboral vai além da mera empregabilidade, englobando condições de trabalho adequadas e a valorização das capacidades individuais.

Uma das principais ações do governo em relação à inclusão profissional de pessoas com deficiência é a Lei de Cotas, Lei n.º 4/2019, a 10 de janeiro de 2019, que determina que empresas com mais de 100 funcionários devem reservar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência. Esta lei veio estabelecer um sistema de cotas, que visa a contratação de pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tanto no setor público como no setor privado, e tem sido essencial para aumentar a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, existem outras políticas públicas, programas ou projetos de acesso à formação, reabilitação e integração profissional para pessoas com deficiência têm o objetivo de garantir a inclusão social desses indivíduos e o seu pleno desenvolvimento na sociedade (Mercer, 2005).

Essas políticas de cotas visam oferecer oportunidades de acesso ao ensino e ao mercado de trabalho, proporcionando formação profissional e reabilitação adequada para cada caso. Dessa forma, é possível atender às necessidades individuais de cada pessoa com deficiência, oferecendo suporte para o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para o seu crescimento pessoal e profissional (Mercer, 2005).

Essas iniciativas abrangem desde a educação especial, que oferece um ensino adaptado às necessidades individuais de cada aluno, até programas de formação e reabilitação profissional para pessoas com deficiência que desejam ingressar no mercado de trabalho. O objetivo é assegurar que esses indivíduos tenham condições de vencer os entraves que a sociedade impõe e conseguir uma vida plena e autônoma (Mercer, 2005).

2.2.1 O papel do Serviço Social no processo de inclusão social e laboral

O Serviço Social desempenha um papel fundamental, visto que se trata de uma profissão cujo objetivo é promover a justiça social, a equidade e a inclusão de todos os cidadãos, independentemente das suas capacidades ou limitações. O Serviço Social desempenha um

papel crucial na promoção da inclusão social e laboral das pessoas com deficiência, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa para todos.

Helena Neves Almeida (2013) identifica diferentes perspetivas de atuação do Serviço Social que refletem modos diversos de compreender sua função na sociedade. Na perspetiva reflexiva-terapêutica, o Serviço Social é visto como um processo de promoção do bem-estar e de facilitação do crescimento pessoal e social dos indivíduos, grupos e comunidades. Trata-se de um processo relacional e de influência mútua, em que o assistente social interage com outros profissionais e contextos, adaptando suas práticas às necessidades das pessoas e estimulando-as à superação dos próprios problemas. Essa abordagem enfatiza o carácter educativo e transformador da relação profissional, valorizando o desenvolvimento pessoal e social.

A perspetiva socialista-coletiva, por sua vez, compreende o Serviço Social como uma prática de cooperação, solidariedade e transformação estrutural, centrada na luta contra as formas de opressão e desigualdade. O objetivo é fortalecer a participação e o poder das pessoas mais desfavorecidas, promovendo relações sociais mais igualitárias. O Serviço Social, nesse sentido, atua criticamente sobre as estruturas que produzem exclusão e busca uma sociedade baseada na justiça social e na equidade. Para Almeida (2013), essa abordagem é a que mais se aproxima dos valores emancipatórios e da dimensão política da profissão.

Na perspetiva individualista-reformista, o Serviço Social assume um enfoque assistencial e adaptativo, voltado para o atendimento das necessidades imediatas dos indivíduos, com menor capacidade de promover mudanças estruturais. Embora reconheça a importância do apoio direto, Almeida (2012) observa que essa abordagem tende a reproduzir desigualdades, ao focar na integração individual sem enfrentar as causas sociais da exclusão.

Esse trabalho se alinha mais com a vertentes socialista-coletiva do que com as demais, por entender que o caminho para uma efetiva melhoria na qualidade de vida envolve necessariamente destacar e combater desigualdades estruturais, contudo esse alinhamento não se traduz num abandono completo das visões reflexiva-terapêutica e individualista-reformista. Nesse sentido, o Serviço Social tem um papel fundamental no processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior tendo em vista diferentes níveis de análise e atuação. Esta relação é construída a partir de uma série de intervenções e políticas públicas destinadas a garantir igualdade de oportunidades, combate à discriminação e promoção da autonomia e participação plena dessas pessoas na sociedade e no mercado de trabalho.

Esta prática só é possível ser efetivada mediante a interação entre o Serviço Social e a equipa multidisciplinar. Não é uma tarefa fácil procurar garantir que todas as pessoas, independentemente das suas capacidades, tenham acesso aos mesmos direitos e oportunidades de participar plenamente da sociedade, e que os seus direitos sejam respeitados. Pena e Barata (2021) destacam que a intervenção social requer um trabalho articulado entre serviços e profissionais, baseado em metodologias participativas e numa visão emancipatória da deficiência. Essa perspetiva evidencia que a promoção da vida independente, mesmo que concebida de forma restrita em alguns casos, implica um conjunto de mudanças políticas que merecem maior discussão no contexto português, sobretudo no que se refere à criação de serviços personalizados e de base comunitária, sustentados em experiências e evidências internacionais. Nesse sentido, o Serviço Social, enquanto profissão e disciplina científica comprometida com os direitos humanos, pode contribuir na medida em que articula formação, prática e investigação. Entre os desafios centrais, as autoras destacam o aprofundamento do conceito e das práticas promotoras da vida independente, repensando alternativas inclusivas que garantam a plena participação e cidadania de todas as pessoas com deficiência.

Para entendermos melhor o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior, o autor Fontes (2014) destaca a necessidade de uma mudança de paradigma nas políticas de deficiência, passando de um modelo assistencialista para um modelo inclusivo e participativo. Ele sublinha a importância do Serviço Social na facilitação dessa transição, através do desenvolvimento de estratégias que promovam a autonomia e a participação das pessoas com deficiência.

O Serviço Social trabalha com pessoas com deficiência para garantir que elas recebam o apoio necessário para alcançar todo o seu potencial. Isso pode incluir o acesso a recursos e serviços de educação, treinamento e emprego, e apoio individualizado para ajudá-las a superar qualquer dificuldade. Também está envolvido na criação de políticas públicas e programas para promover a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência. Essas políticas e programas têm como objetivo garantir que todas as pessoas tenham oportunidades iguais de participar plenamente na sociedade e no mercado de trabalho.

O autor Pereira, A. (2019), em sua obra "A Inclusão Social das Pessoas com Deficiência: O Papel do Serviço Social", aborda a temática da inclusão social das pessoas com deficiência sob a perspetiva do Serviço Social. O autor define inclusão social como um processo que visa garantir a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência na sociedade, promovendo igualdade de oportunidades e eliminando barreiras que possam limitar seu

acesso a direitos e serviços. O autor destaca a importância do assistente social como um agente de mudança, que atua na defesa dos direitos das pessoas com deficiência. O Serviço Social é apresentado como uma profissão essencial para promover a inclusão, sensibilizando a sociedade e os empregadores sobre a importância da diversidade.

Pereira (2019) analisa as políticas públicas em Portugal relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência, discutindo suas conquistas e limitações. Ele enfatiza a necessidade de uma abordagem integrada que envolva diferentes setores da sociedade, incluindo educação, saúde e emprego. Luís Capucha, por sua vez, destaca que a inclusão social exige políticas públicas estruturais que combatam as desigualdades de base e promovam a coesão social, e que o Serviço Social deve assumir uma função crítica e propositiva nesse processo. Ele argumenta que a exclusão social é construída sobre falsas crenças, como a de que as pessoas em situação de exclusão são incapazes ou inúteis, por fatalismo ou preguiça, atribuindo-lhes defeitos que quase sempre resultam das próprias condições em que vivem (Capucha, 2005). O equilíbrio instável entre valores individualistas e os valores de solidariedade e justiça social, somado à ausência de responsabilidade social das organizações e à secundarização da coesão social como prioridade política, são fatores que perpetuam a marginalização. Assim, a inclusão social deve ser entendida como o oposto dessa lógica excludente, implicando o acesso a condições dignas de vida, segurança social, qualificação profissional, inserção laboral de qualidade, cuidados de saúde adequados, reconhecimento social, participação cívica e estabilidade emocional. Trata-se de um processo que requer políticas redistributivas e também mudanças culturais e estruturais que favoreçam a emancipação e a autonomia das pessoas, em especial daquelas historicamente discriminadas, como as pessoas com deficiência.

O Serviço Social atua junto às organizações públicas e privadas, auxiliando na elaboração de ações e programas que visem a inclusão e o respeito aos direitos dessas pessoas. A inclusão social e laboral é vista como um processo contínuo e que exige a participação de toda a sociedade, e o Serviço Social tem um importante papel nesse processo. Além disso, este profissional pode atuar de forma direta com as pessoas com deficiência e suas famílias, prestando atendimento e orientação em relação aos serviços e benefícios sociais disponíveis.

Para isso, os assistentes sociais desenvolvem estratégias e programas de intervenção que visam a promoção da inclusão social e laboral dessas pessoas, bem como a sensibilização da sociedade para a importância da sua integração. Através do acompanhamento individualizado e da articulação com outras entidades e organizações, o Serviço Social contribui para a

melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas com deficiência, combatendo estigmas e preconceitos e promovendo a sua autonomia e independência.

Apesar dos avanços alcançados, ainda persistem desafios e obstáculos a serem superados no que diz respeito à inclusão social e laboral das pessoas com deficiência. É necessário continuar a investir em políticas públicas inclusivas, na formação e capacitação dos profissionais, na sensibilização da sociedade e na promoção de uma cultura de respeito e valorização da diversidade.

No campo da inclusão social, diversas ações são necessárias para garantir a participação plena de todos os indivíduos na sociedade. Isso inclui a eliminação de barreiras físicas, sociais e econômicas, a promoção de políticas públicas que assegurem igualdade de oportunidades, e a criação de ambientes acessíveis em áreas como educação, saúde e mercado de trabalho. A inclusão social visa garantir que todos, independentemente de suas condições ou necessidades, possam usufruir dos mesmos direitos e acessar oportunidades sem discriminação (Silva, 2018).

Os Assistentes Sociais avaliam as necessidades individuais das pessoas com deficiência e planejam intervenções personalizadas que visam superar barreiras sociais, educacionais e laborais; atuam como defensores das necessidades e direitos das pessoas com deficiência, sensibilizando a sociedade para as dificuldades que essas pessoas enfrentam e promovendo uma cultura de inclusão. Desenvolvem ações comunitárias que visam aumentar a autonomia e a qualidade de vida das pessoas com deficiência, incluindo o acesso a serviços de saúde, educação, habitação e transporte adaptado; oferecem apoio no desenvolvimento de competências profissionais e sociais, facilitando a transição do ambiente acadêmico para o mercado de trabalho; realizam campanhas de sensibilização para combater estigmas e preconceitos e promovem a educação continuada sobre inclusão no ambiente de trabalho e na sociedade em geral.

O Assistente Social desempenha papel estratégico e ético-político na promoção da inclusão e da dignidade das pessoas com deficiência. Esses profissionais buscam atuar de forma crítica contra as desigualdades estruturais que marcam a vida dessas pessoas, denunciando preconceitos e contribuindo para a construção de uma sociedade que assegure participação social plena em igualdade de condições. A função profissional envolve articular políticas públicas, fomentar a acessibilidade física, comunicacional e organizacional, apoiar processos de tutela com respeito à autonomia, e intervir em diferentes esferas, como a da educação, do trabalho, da saúde e da assistência social, para assegurar direitos e promover a inclusão efetiva na sociedade. Dessa forma, o serviço social busca tanto mitigar os efeitos da

exclusão como também reivindicar e mobilizar transformações sociais, tendo em perspetiva a emancipação e a superação das barreiras impostas pela lógica discriminatória da sociedade capitalista (CFESS, 2019).

Isoladamente, o Serviço Social pouco pode fazer para mudar o cenário de exclusão, mas, em conjunto com a sociedade, órgãos públicos, as empresas e também com a ajuda de outros profissionais como psicólogos e terapeutas ocupacionais, para citar dois exemplos, a amplitude das ações e as possibilidades tornam-se enormes (IFSW, 2010). Tendo em vista a amplitude do tema, é necessário abordar também o contexto da educação e sua relação com o trabalho.

2.3 A inclusão no ensino superior: panorama em Portugal

A formação superior de pessoas com deficiência pode aumentar suas oportunidades de acesso ao emprego e, por consequência, favorecer sua inclusão social. Com uma educação mais qualificada, essas pessoas estarão mais preparadas para competir no mercado de trabalho e desempenhar funções que correspondam às suas habilidades e interesses. Além disso, a formação superior também aumenta a autoconfiança e autoestima das pessoas com deficiência, o que pode facilitar sua integração e interação social. No entanto, é importante ressaltar que ainda existem desafios e constrangimentos a serem superados para garantir a plena inclusão dessas pessoas na sociedade, como a necessidade de adaptações no ambiente de trabalho e o combate à discriminação e preconceito.

Cabe, num primeiro momento, discorrer sobre a educação em um sentido mais amplo, para além do ensino superior, dado que um indivíduo precisa percorrer diversas etapas até chegar à formação superior.

A educação portuguesa tem como lei de referência a Lei de Bases do Sistema Educativo, Lei nº 46, de 14 de outubro de 1986 (Portugal, 1986), que já, no seu artigo 3º, assegura que seu sistema educativo se organiza de forma a respeitar a diferença, as personalidades e os projetos individuais da existência, bem como da consideração e valorização dos diferentes saberes e culturas.

Nesse sentido, o artigo 16 destaca e reconhece a Educação Especial como modalidade da educação escolar (no item “a”). Com isso, no artigo seguinte são apresentados diversos

objetivos do sistema educativo na modalidade Educação Especial[6]. Fica evidente, nesse sentido, que há um compromisso expresso na construção do acolhimento das pessoas com deficiência no âmbito da educação em Portugal, ainda que haja desafios importantes a serem superados, como o do estigma e outros já abordados.

Tal como em sua Constituição, no que se refere à sua legislação educacional, Portugal também se adiantou aos discursos mundiais de inclusão ocorridos a partir dos anos 1990. Ainda assim, as medidas direcionadas para as pessoas com deficiência têm-se caracterizado em Portugal pela setorialização, uma "política a conta gotas", como refere Fontes (2009), e pela orientação excessivamente individualizada para as necessidades das pessoas com deficiência e menos para os seus direitos efetivamente concretizados.

No contexto do ensino superior em Portugal, a questão do financiamento é particularmente relevante, uma vez que as universidades, incluindo as públicas, cobram taxas de matrícula anuais e propinas mensais (exceto para o ensino obrigatório, que é gratuito). Nesse sentido, a política voltada para o apoio de alunos com deficiência é regida pelo Despacho nº 7031-B/2015, também conhecido como Estatuto Especial. O artigo 24 desse despacho apresenta medidas específicas que visam garantir a inclusão e o apoio adequado a esses estudantes no ambiente acadêmico:

> Beneficiam de estatuto especial na atribuição de bolsa de estudo os estudantes bolseiros portadores de deficiência física, sensorial ou outra, nos termos legais em vigor, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovada através de atestado de incapacidade passado por junta médica. (Portugal, 2015).

Pessoas com deficiência que não estão enquadrados nos 60%, atribuídos na lei, são excluídas. Em outras palavras, a própria legislação cria um filtro que afasta uma parte da população, que vai ficar excluída se não cumprir nenhum outro critério previsto na lei, nomeadamente, ter recursos econômicos escassos, comprovados sob condição de recursos (prova documental de insuficiência de ativos financeiros para a frequência do ensino superior).

Vale ainda ressaltar sobre o ensino superior em Portugal, dois objetivos da declaração de Bolonha, de 1999: primeiro o que incentiva à mobilidade estudantil, por etapas, em exercício

---

[6] a) O desenvolvimento das potencialidades físicas e intelectuais;
b) A ajuda na aquisição da estabilidade emocional;
c) O desenvolvimento das possibilidades de comunicação;
d) A redução das limitações provocadas pela deficiência;
e) O apoio na inserção familiar, escolar e social de crianças e jovens deficientes;
f) O desenvolvimento da independência a todos os níveis em que se possa processar;
g) A preparação para uma adequada formação profissional e integração na vida activa (Portugal, 1986).

útil de livre circulação, ou seja, dentro da comunidade europeia um discente tem a possibilidade de realizar um período de estudos em país diferente ao da universidade de origem. O segundo objetivo aborda a adoção de um sistema em ciclos de estudos baseado em três ciclos articulados: o 1º ciclo, a licenciatura, com a duração mínima de 3 anos, e a pós-licenciatura (2º ciclo-mestrado e 3º ciclo-doutorado), sendo possível após a finalização dos estudos do primeiro. Em termos práticos, o grau atribuído depois de terminada a primeira fase (licenciatura) deverá ser considerado como sendo um nível de habilitações apropriado para ingressar no mercado de trabalho europeu. A segunda fase deverá conduzir ao grau de mestre e/ou doutor, como em muitos países europeus.

De acordo com Cândido Pereira (2016), nenhum outro objetivo da Declaração de Bolonha, por sua vez, faz menção ao público com Necessidades Educativas Especiais, mesmo a outro grupo, raça e etnia. Fato este que pode possibilitar espaços de investigação na comunidade europeia.

Combater a estigmatização e a discriminação, nesse contexto, tornam-se cruciais para promover a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência. Através de esforços combinados de educação, políticas, sensibilização e criação de ambientes inclusivos, é possível construir uma sociedade mais justa e equitativa, onde todas as pessoas, independentemente de suas capacidades, possam viver e trabalhar com dignidade e respeito.

A estigmatização e a discriminação constituem bloqueios culturais que dificultam a inclusão. Estudos como os de Goffman (1963), mais propriamente abordados na seção 2.4, mostram que o estigma social associado às deficiências pode levar à marginalização e exclusão social. Ambos os fenômenos bloqueiam significativamente a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência. Elas manifestam-se de várias formas e têm impactos profundos tanto nos indivíduos quanto na sociedade em geral.

As pessoas com deficiência muitas vezes são vistas através de lentes de conceitos errôneos e estereótipos. São frequentemente subestimadas ou consideradas incapazes de realizar determinadas tarefas ou funções. No contexto educativo esse processo se mantem.

Um comportamento paternalista pode levar à infantilização das pessoas com deficiência, tratando-as como se fossem incapazes de tomar decisões ou cuidar de si mesmas. Nesse sentido, é necessário pensar em estratégias a partir dos olhares das próprias pessoas que vivenciam a exclusão (ONU, 2006).

A discriminação pode começar na infância, com a falta de acesso a uma educação de qualidade e inclusiva. Isso afeta negativamente as oportunidades futuras de emprego e

desenvolvimento pessoal. Há, portanto, relação entre inclusão nos processos educativos e maiores chances de inserção no mercado de trabalho.

A perspetiva de igualdade de oportunidades que preconizamos, nomeadamente no acesso e na frequência do ensino superior, traduz-se, pois, numa concessão substancial e não meramente formal (na letra da lei) de acesso a direitos fundamentais.

É necessário pensar em políticas educativas que garantam que as circunstâncias sociais e as condições de partida (biológicas, familiares, econômicas ou culturais), quando adversas ou constrangedoras, sejam amplamente neutralizadas no acesso e na frequência da escola e da universidade. Além disso, é fundamental adotar políticas e práticas que assegurem a criação de oportunidades concretas no mundo social e no mercado de trabalho. A liberdade substancial, entendida como resultante da igualdade substancial de oportunidades, só pode existir quando ultrapassa a mera retórica e se concretiza em opções reais, o que implica que, além das capacidades, as pessoas tenham a oportunidade de colocá-las em prática (Albuquerque, 2015).

É importante considerar que as pessoas com deficiência não são iguais, apesar de o imaginário social ignorar este fato. Cada pessoa possui uma história, relações sociais, expectativas, condições sócio-econômicas, pertença em termos étnico-raciais e assim por diante, tal qual também pode ser observado no resto da sociedade. Elas também variam em relação ao tipo de deficiência, e como elas lidam com ela. Nesse sentido, as estratégias de inclusão, tanto em espaços de educação como em qualquer outro, precisam levar em conta esses elementos.

As políticas educativas têm de ser pensadas em articulação com outras políticas de desenvolvimento. Por exemplo, se apenas existem medidas compensatórias que garantam a igualdade de acesso das pessoas com deficiência ao ensino superior, esquecem-se os fatores que continuam a condicionar a vida das pessoas e como tal a potenciar o insucesso e a discriminação. Preconiza-se, pois, o desenvolvimento de políticas educativas e de inserção verdadeiramente promocionais, não paternalistas, mas humanistas, prospetivas e não setorializadas. A promoção de uma igualdade de oportunidades substancial é, em suma, necessariamente multidimensional, envolvendo compromissos entre exigências múltiplas e princípios diversos que deveriam ser debatidos e reconstruídos num espaço público deliberativo no qual as pessoas com deficiência fossem parte integrante.

2.4 Desafios para a inclusão social

A inclusão social de pessoas com deficiência constitui um desafio contemporâneo para as políticas públicas e para as estratégias de desenvolvimento social. Para além do acesso formal a direitos, a inclusão no mínimo envolve a criação de condições materiais, institucionais e culturais que possibilitem a participação plena dessas pessoas na vida social, econômica e política.

Segundo o autor Lobo, B. (2016). A inclusão social de pessoas com deficiência é um desafio que Portugal tem enfrentado ao longo dos anos. Apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas como programas de educação inclusiva, acesso a emprego digno, acessibilidade em espaços públicos e políticas de saúde para atendimento especializado são aspetos importantes a serem considerados.

Diante desse contexto, os desafios para a inclusão social e laboral são significativos, exigindo esforços tanto do setor público quanto privado. A criação de ambientes de trabalho inclusivos não apenas assegura o cumprimento das normativas legais, mas também potencializa os benefícios da diversidade organizacional. Funcionários com deficiência contribuem com diferentes habilidades, perspectivas e experiências, fatores que impulsionam a inovação, a criatividade e a produtividade (Schur et al., 2005). Além disso, a promoção da inclusão fortalece a cultura organizacional, tornando-a mais acolhedora e empática. A inserção dessas pessoas no mercado de trabalho não só transforma suas vidas individuais, mas também impacta positivamente a comunidade como um todo, promovendo equidade e desenvolvimento social.

Os desafios serão elencados em dois subtópicos. O primeiro abordará algumas barreiras estruturais, já o segundo busca por em diálogo o aporte legislativo de Portugal com as barreiras elencadas em um primeiro momento.

2.4.1 Barreiras Estruturais

As barreiras estruturais referem-se aos obstáculos físico-arquitetónicos, culturais, históricos, sociais e legais que limitam o acesso e a participação plena de pessoas com deficiência na sociedade. Num plano físico-arquitetónico, barreiras podem ser encontradas em diversos ambientes, como escolas, locais de trabalho, espaços públicos e transportes, e são um reflexo de um planejamento inadequado que não leva em consideração a diversidade das necessidades

das pessoas. A falta de acessibilidade em edifícios, a ausência de sinalização adequada, a limitação no acesso a tecnologias assistivas e a falta de adaptações nos espaços urbanos são exemplos de como as barreiras estruturais podem marginalizar indivíduos com deficiência (Oliver, 1996).

No que se refere aos elementos culturais, históricos e sociais, sabemos que, em diversas sociedades, paira a ideia de que pessoas com deficiência possuem "disfunções", "anormalidades", que as tornariam incapazes para viver da mesma forma que as demais. Como já discutido na seção 1.2, o problema reside no fato de que a sociedade organizou seus esforços na direção de acomodar alguns corpos em detrimento de outros. No entanto, dado o presente cenário, vemos uma resistência quando o assunto é inclusão social e laboral deste público. Tais conceções foram construídas ao longo da história, o que, por si só, já representa mais um desafio para a inclusão. Apenas um longo e persistente processo seria capaz de mudar esse aspeto.

Como resultado, enfrentamos problemas de múltiplas ordens. Há falta de infraestruturas físicas adaptadas, como prédios, transportes públicos e espaços públicos, além de rampas, elevadores, banheiros e sinalização adequada. Também é necessária ampla aquisição e distribuição de tecnologias assistidas, como *softwares* de leitura de tela, dispositivos de amplificação de som, tanto para as pessoas com deficiência como para aquelas que irão acolhê-las nos mais diversos espaços. Do contrário, existem atitudes negativas dirigidas às pessoas com deficiência, tendo em vista as visões preconceituosas e discriminatórias que circulam na sociedade.

Também falta uma maior divulgação e defesa dos direitos das pessoas com deficiência, as quais, muitas vezes, podem nem conhecer os direitos que possuem. Adicionalmente, faltam espaços para que essas pessoas possam conviver e se engajar em atividades sociais. No trabalho, elas costumam receber salários mais baixos (ONU News, 2024), apesar de frequentemente terem que arcar com custos relacionados a cuidados médicos e tecnologias assistidas. Além disso, é comum não poderem contar com serviços de apoio em instituições, como, por exemplo, tradução para linguagem de sinais.

No campo da educação, os currículos universitários ainda são produzidos de maneira genérica, desconsiderando ritmos diversos de aprendizagem, o que reforça desigualdades e exclui estudantes com diversidade funcional intelectual. A ausência de acessibilidade cognitiva, tecnológica, informacional e comunicacional, como materiais não adaptados, plataformas digitais inacessíveis, ausência de apoio personalizado e avaliações inflexíveis,

constitui uma arquitetura institucional que exclui estudantes desde o início dos seus percursos académicos. Superar essas barreiras implica incorporar princípios do Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA) para a construção dos cursos, adotando práticas como horários flexíveis, métodos de avaliação alternativos e, do ponto de vista da estrutura física, alojamento e transporte acessíveis (Álvarez-Pérez, Pena, & Ferreira, 2023). Tais ideias incorporam o projeto IHES (*Inclsuive High Education Systems*, ou Sistemas de Ensino Superior Inclusivos), adotado também pelo ISCTE.

O DUA sinaliza para uma diferença importante entre adaptação de materiais ou espaços e a elaboração, desde a base, dos recursos tendo em mente garantir o mais amplo acesso:

> Uma ideia central do DUA é que, à medida que se desenvolvem novos materiais e tecnologias, estes devem ser concebidos desde o início para serem suficientemente flexíveis para se adaptarem aos estilos de aprendizagem únicos de uma vasta gama de indivíduos, incluindo as pessoas com deficiência. (...) O DUA não elimina a necessidade de tecnologia de apoio. Os alunos com deficiência continuarão a necessitar de equipamento de tecnologia de apoio (Álvarez-Pérez, Pena, & Ferreira, 2023, p. 4).

2.4.2 A pessoa com deficiência e o processo de estigmatização

A inclusão social e laboral das pessoas com deficiência demarca o reconhecimento acerca das diferenças, e a necessidade de ter respostas sociais para combater a exclusão. No entanto, existem processos que caminham na direção da exclusão.

Desde sempre os seres humanos recorreram a formas de categorização que permitem a diferenciação dos indivíduos, as quais, por si só, não são nem benéficas nem nocivas. Porém, algumas das formas de diferenciação vêm acompanhadas de uma carga valorativa, ou seja, a perceção da diferença pode incorrer em processos como o preconceito e a discriminação (Tajfel, 1982; Monteiro, 2013). O estigma, entendido entre os gregos como uma marca corporal, era uma dessas formas de classificação. Circunscrito nessa época aos aspetos físicos, atualmente o conceito é muito mais amplo e diz respeito a qualquer tipo de marca, visível ou não, que não corresponde àquilo que são as expectativas sociais.

No campo da Sociologia foi Goffman (1963) quem se debruçou particularmente sobre este assunto no livro *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity* (versão original). Para o autor, o estigma é "um atributo profundamente depreciativo" (1981, p. 6). Goffman (1981) acredita que a sociedade estabelece os meios de categorizar as pessoas.

É nas rotinas dos ambientes sociais que se estabelecem as relações sociais e, por conseguinte, que as pessoas estabelecem as categorias e os seus atributos em relação aos outros que relacionam connosco. Isto significa que, de certa forma, ao nos relacionarmos com o outro "estranho" estamos-lhe a atribuir uma identidade social, um status social, baseando-nos nas preconceções, nas nossas expetativas normativas. Basicamente, durante todo o tempo de relação estamos a interrogar-nos se aquele indivíduo vai de encontro ao que pensamos que ele deve ser, de acordo com o que é estabelecido pela nossa sociedade e pelas nossas expetativas. Assim, enquanto esse indivíduo está à nossa frente, analisaremos se ele tem ou não atributos que o torna diferente e que nos leva a considerá-lo numa categoria inferior, uma pessoa estragada e diminuída (Goffman, 1981).

Ainda sobre o termo estigma, Goffman (1981, p. 7) distingue três grandes tipos para este fenômeno: as deformidades físicas/as abominações do corpo; culpas de carácter individual (entendidas como paixões tirânicas, crenças falsas, distúrbios mentais, alcoolismo, homossexualidade, desemprego, tentativas de suicídio, entre outras); estigmas tribais de raça, nação e religião (que podem ser transmitidos pela linhagem familiar).

Inconscientemente, tendemos a inferiorizar as pessoas que apresentam um ou outro atributo diferente dos nossos, considerando-as como diferentes, imperfeitas em relação ao considerado normal para a maioria da sociedade. No caso da pessoa com deficiência, a categorizamos, a estigmatizamos, através de particularidades do corpo e gestos, imputando-a como uma pessoa inteiramente dissemelhante a nós. Um exemplo claro é, quando no dia-dia utilizamos metaforicamente termos específicos de estigma como "aleijado, o retardado" para nos referir à pessoa com deficiência. Uns hesitam em tocar, em guiar um cego. Outros, em contacto com a pessoa com necessidade de visão, generalizam essa deficiência achando que ao falar com ela têm que gesticular, que gritar, como se de uma pessoa com surdez se tratasse. A pessoa com deficiência acaba por ser sujeita a um único tipo de avaliação e que as suas particularidades implicam total apelo a canais de informação, de comunicação, de relação totalmente diferentes e não disponíveis para os outros, seus diferentes (Goffman, 1981, p. 8). Falamos aqui de pessoas estigmatizadas, de forma coletiva e não de forma particular.

O estigma está intrinsecamente relacionado ao modo como os indivíduos são socialmente categorizados entre os considerados "normais" e os "estigmatizados". Essa distinção, contudo, não se refere diretamente às pessoas em si, mas às perspectivas sociais que emergem nas interações. Goffman (1981) observa que é por meio da comunicação e do encontro com o "estranho" que tendemos a reclassificar os indivíduos e, por extensão, os que lhe são semelhantes, deslocando-os de uma categoria socialmente prevista para outra. Essa dinâmica

é também identificada por Gordon Allport (1954) em sua hipótese do contato, segundo a qual o convívio entre grupos distintos pode reduzir preconceitos e reformular perceções sociais. No fim, ambos os autores identificam que, dependendo das condições, o contato com o outro é capaz de reconfigurar categorias sociais, seja para estigmatizar ou para superar preconceitos que o sustentam.

Link e Phelan (2001) propõem que o estigma tem sido visto mais como "algo na pessoa" do que como uma designação atribuída por outras pessoas. Embora Goffman (1981) esteja interessado em entender o estigma do ponto de vista da sociologia, portanto decididamente ligando o conceito a elementos sociais, os quais invariavelmente serão mais amplos do que o indivíduo isolado, sua atenção reside mais na experiência das interações sociais.

Link e Phelan (2001) argumentam que o estigma está ligado a um conjunto articulado de processos que envolvem: (1) distinção e rotulação das diferenças; (2) associação das diferenças com atributos negativos; (3) separação entre "nós" e "eles"; (4) perda de status e discriminação. Todos esses elementos são sustentados por relações de poder desiguais. Assim, o estigma deixa de ser apenas um fenômeno emergente das interações e passa a ser compreendido como mecanismo estrutural, capaz de produzir barreiras materiais e simbólicas que restringem oportunidades, reforçam desigualdades e moldam trajetórias educacionais, laborais e sociais. Nesse sentido, além da dimensão das microrelações, o estigma opera também em níveis meso e macro, envolvendo também práticas institucionais, políticas públicas e formas de poder que determinam quem é incluído ou excluído. Curiosamente, Tajfel (1982) já havia elaborado, em sua teoria da identidade social, que tem bases na psicologia da Gestalt, elementos muito próximos aos descritos por Link e Phelan (2001). A ideia da separação entre o "nós" e o "eles" por meio do princípio da assimilação-contraste, a distinção e rotulação por meio do princípio da acentuação perceptiva, e a associação das diferenças com atributos negativos à sua teoria sobre estereótipos.

Verificamos que há uma íntima relação entre o processo de estigmatização e a consequente exclusão social vivida por um determinado grupo social. Entendemos exclusão social aqui no sentido atribuído por Gaulejac e Léonetti (1994). Os autores consideram que, no mundo contemporâneo, integração e exclusão são dois polos opostos através dos quais o indivíduo se integra ou se coloca à margem da sociedade na qual vive no plano de três dimensões: a económica, social e a simbólica. A preocupação do autor é, então, a de analisar o processo pelo qual uns caem no estigma e outros não.

A dimensão econômica remete para a participação na sociedade por via quer da produção, através do trabalho, quer por via do consumo através dos recursos de que dispõe.

Desde a industrialização que o trabalho é tido como critério e norma de integração social, pois permite o acesso aos rendimentos necessários à satisfação de necessidades e contribui, igualmente, para a construção de identidade social. No que concerne a satisfação de necessidades, coloca-se a questão do desafio que constitui distinguir entre as que são consideradas fundamentais e as que o não são. Segundo Galb Raith (1985) as necessidades são efetivamente consideradas o fruto da produção. Já Baudrillard (1995) acredita que os indivíduos procuram reconhecimento, identificação e diferenciação, traduzindo-se tal em necessidades. O afastamento à norma, ou seja, um menor consumo é tido como anormal e muitas vezes como resultado da incapacidade dessa pessoa. Nos jovens, há uma maior necessidade de reconhecimento e de identificação. Se esse afastamento acontecer durante a sua infância, podem passar períodos de sentimentos de rejeição e humilhação ao longo das suas vidas.

A exclusão tem também uma dimensão simbólica que diz respeito aos valores e representações coletivas que, por sua vez, definem lugares sociais. Os laços simbólicos são fundamentais para a coesão social. Se atentarmos no trabalho, a importância e o papel que lhe atribuímos dependem das condutas sociais que, por sua vez, obedecem a normas produzidas socialmente e às quais atribuímos um valor social mediante a avaliação positiva ou negativa que os indivíduos fazem em conformidade com as suas normas. A exclusão numa dimensão pode efetivamente contribuir para a exclusão nas restantes dimensões – este é o caminho para a desinserção social, (Capucha, 2005).

A exclusão é, por isso, uma evidência nas pessoas com deficiência ou com algum tipo de incapacidade, particularmente naquelas com determinados tipos de deficiência ou de incapacidade como é o caso da doença mental (Capucha, 2005).

Na sua análise sobre os modos de vida da pobreza, Capucha (2005) refere que as pessoas com deficiências são uma das categorias sociais vulneráveis na medida em que são afetadas pela existência de um *handicap* específico que as impede de participar social e profissionalmente. As suas capacidades/potencialidades, dificuldades/fragilidades são alvo de discriminação e os fatores de exclusão são cumulativos em relação ao preconceito acerca das suas capacidades, como é o caso: - das debilidades de oferta de formação específica e adaptada a cada tipo de deficiência; nas instituições, serviços e equipamentos (obstáculos nas ruas, nas habitações, nos equipamentos e mobiliário urbano, nos transportes, nos serviços de saúde, educação, formação profissional e acesso ao emprego, na cultura, no lazer). A escassez das respostas tende a aumentar as dificuldades com as quais se deparam.

O autor relembra que, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) lançados em 1996, 9,16% das pessoas apresentavam de alguma deficiência. Um estudo posterior mostrou que houve uma diminuição do número de pessoas com deficiências, sendo o grupo dos jovens o que apresentava os menores valores: 3,54% na faixa dos 16 aos 24 anos. Isto deve-se, por um lado ao facto de algumas deficiências e incapacidades se adquirirem e desenvolverem ao longo da vida e, por outro lado, aos progressos na deteção e intervenção precoce, nomeadamente nos nascimentos de crianças com deficiências congénitas (Capucha, 2005).

Capucha (2005) faz ainda uma breve descrição dos diferentes modos de vida da pobreza, que podem ser "compreendidos através da tipificação das diferentes categorias sociais mais vulneráveis à pobreza" (p. 214). Destituição, Restrição, Dupla Referência, Poupança, Convivialidade e Investimento da Mobilidade, Transitoriedade e Desafetação são os oito modos de vida da pobreza identificados por Capucha (2005). Estas pessoas normalmente oriundas de famílias com baixos recursos vivem a dita pobreza envergonhada, procurando ocultar-se e esconder-se dos restantes grupos sociais.

A estigmatização e a discriminação têm profundas consequências sociais, psicológicas e econômicas para os indivíduos afetados. Em termos sociais, essas práticas podem resultar em exclusão, marginalização e isolamento de grupos vulneráveis, dificultando o acesso a oportunidades de trabalho, educação e outros recursos essenciais. Psicologicamente, a estigmatização pode gerar sentimentos de inferioridade, ansiedade, depressão e perda de autoestima, afetando a saúde mental dos indivíduos de maneira significativa (Link & Phelan, 2001). Além disso, a discriminação impede o pleno exercício da cidadania, criando barreiras ao acesso a direitos fundamentais, como a saúde, a educação e a justiça. Economicamente, os efeitos da discriminação podem ser observados na desigualdade de renda, no desemprego e na falta de mobilidade social, perpetuando ciclos de pobreza e exclusão. Em nível coletivo, a estigmatização e a discriminação minam a coesão social e a confiança nas instituições, comprometendo o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e equitativa.

Em suma, o processo de exclusão apresenta carácter múltiplo e cumulativo, na medida em que o estigma produz barreiras que minam o acesso aos direitos sociais, geram efeitos psicológicos como a desmotivação para a busca de emprego em contextos marcados pela discriminação no trabalho e, consequentemente, contribuem para a manutenção de condições de pobreza que retroalimentam esses mesmos efeitos negativos.

2.4.3 Desafios e oportunidades no quadro da União Europeia

O enquadramento legislativo da União Europeia e de Portugal sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência é baseado em várias leis e diretivas destinadas a promover a igualdade de oportunidades e o acesso ao emprego para todas as pessoas, independentemente das suas capacidades ou deficiência. Nesta subseção o foco será muito mais em descrever o panorama português, tendo em vista o objeto específico desta tese.

Em 15 de novembro de 2010, foi aprovada a *Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020* "Por uma Europa livre de barreiras", cuja estratégia é de fornecer os meios necessários para que as pessoas com deficiência "possam usufruir de todos os seus direitos e beneficiar plenamente da sua participação na sociedade e na economia europeias", eliminando todos os tipos de barreiras que se colocam no seu quotidiano (Comissão Europeia, 2010, p. 4).

Ao nível da União Europeia, a inclusão das pessoas com deficiência é definida pela Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, que tem como objetivo principal garantir a igualdade de oportunidades, a participação ativa e a inclusão das pessoas com deficiência nos meios sociais, incluindo no mercado de trabalho (Comissão Europeia, 2010, p. 4).

A Diretiva Europeia 2000/78/CE proíbe a discriminação no emprego com base nas pessoas com deficiência e estabelece um quadro jurídico para a promoção da igualdade de tratamento no emprego e na ocupação.

A nível nacional, em Portugal, a Constituição da República Portuguesa estabelece o direito de todas as pessoas à igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, bem como à proteção contra qualquer forma de discriminação, incluindo a discriminação com base na deficiência. A Lei de Bases do Sistema Educativo também prevê a igualdade de oportunidades no acesso à educação e a promoção da inclusão das pessoas com deficiência.

Portugal tem desenvolvido um quadro legislativo para promover a inclusão e laboral de pessoas com deficiência. A Lei n.º 38/2004 estabelece as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação das pessoas com deficiência. Desse modo, o Decreto-Lei n.º 163/2006 assegura condições de acessibilidade a pessoas com mobilidade condicionada.

O Decreto-Lei nº 54/2018, de 6 de julho, estabelece o regime jurídico de promoção da inclusão das pessoas com deficiência, com enfoque na sua autonomia, participação e não

discriminação. Este decreto-lei define medidas e políticas de inclusão em várias áreas da vida, incluindo no emprego.

Existem várias políticas públicas e programas voltados para a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência:

Lei de Promoção da Empregabilidade das Pessoas com deficiência (Portugal, 2019): visa promover a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, formação e progressão profissional das pessoas com deficiência. A lei exige que as empresas com mais de 75 trabalhadores tenham uma quota de 2% de empregados com deficiência.

Programa Nacional de Promoção da Acessibilidade (INR): tem como principal objetivo integrar a acessibilidade de forma transversal nos diversos setores da sociedade, incluindo o mercado de trabalho. Esse programa enfatiza a necessidade de criar condições que permitam às pessoas com deficiência exercer plenamente seus direitos de cidadania, garantindo acesso equitativo ao emprego e outras oportunidades (INR, 2018). A acessibilidade no ambiente de trabalho é essencial para promover a inclusão social e reduzir as barreiras que historicamente limitam a participação de pessoas com deficiência na sociedade. Esse programa busca não apenas garantir oportunidades de emprego, mas também incentivar as empresas a adotarem práticas mais inclusivas e acessíveis, contribuindo para um ambiente de trabalho mais equitativo.

No âmbito do IEFP existem algumas iniciativas, como o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, 2020): Este programa visa promover a autonomia e a inserção social das pessoas com deficiência. Uma das suas vertentes é a promoção da integração destas pessoas no mercado de trabalho.

O Emprego Apoiado em Mercado Aberto oferece estágios e acompanhamento personalizado para facilitar a transição para o mercado de trabalho (IEFP, 2023). O IEFP também disponibiliza incentivos financeiros para empregadores que aderem à contratação inclusiva, fortalecendo a equidade e a diversidade no ambiente profissional. Essas iniciativas em conjunto contribuem para reduzir barreiras ao emprego e fomentar ambientes de trabalho mais acessíveis e inclusivos.

A Câmara Municipal de Lisboa, por meio do seu programa de inclusão e diversidade, busca promover a acessibilidade e a contratação inclusiva de pessoas com deficiência. Essa iniciativa reflete o compromisso da administração pública com a equidade no acesso ao emprego e a eliminação de barreiras que dificultam a participação plena dessas pessoas na sociedade. O

programa engloba ações voltadas para a adaptação dos espaços urbanos, qualificação profissional e incentivos às empresas que adotam políticas inclusivas, garantindo um ambiente de trabalho acessível e equitativo (Câmara Municipal de Lisboa, 2022). Além disso, essa abordagem reforça a importância da responsabilidade social das organizações e do poder público na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Escolas Inclusivas: O sistema educativo português adota um modelo inclusivo, garantindo que todas as escolas acolham alunos com deficiência e ofereçam as condições necessárias para a sua aprendizagem e desenvolvimento. A política educacional baseia-se no princípio da equidade, assegurando que todos os estudantes tenham acesso a um ambiente escolar adaptado às suas necessidades individuais. Para isso, são implementadas medidas como apoios especializados, adaptações curriculares e utilização de tecnologias assistivas, visando a plena participação dos alunos no processo educativo (Direção-Geral da Educação – DGE, 2021). Essas diretrizes reforçam o compromisso do Estado português com uma educação acessível e de qualidade para todos.

Apoios técnicos e financeiros: O Estado português disponibiliza uma série de apoios técnicos e financeiros para promover a inclusão e a qualidade de vida das pessoas com deficiência. Entre essas medidas, destacam-se as ajudas técnicas, subsídios para aquisição de equipamentos adaptados, apoio para adaptações no domicílio e incentivos à empregabilidade. Esses apoios são fundamentais para reduzir barreiras e garantir a autonomia e participação plena dessas pessoas na sociedade. Além disso, existem programas específicos voltados para a formação profissional e integração no mercado de trabalho, reforçando o compromisso do Estado com a equidade e acessibilidade (INR, 2022).

Estas leis e iniciativas estabelecem um enquadramento legal para a promoção da inclusão social e laboral das pessoas com deficiência, buscando garantir a igualdade de oportunidades e a proteção contra a discriminação no acesso ao emprego.

Apesar de haver este arcabouço legal, que inclusive não se esgota nos elementos aqui apresentados, é importante destacar uma contradição: porque, a despeito da ampla legislação apresentada nesta subseção e em momentos anteriores (ver sobretudo a nota de rodapé 1 na Introdução), ainda existem desafios estruturais que concernem a plena participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Portugal?

As leis e iniciativas traduzem um esforço em tentar garantir este espaço, mas existem problemas que merecem ser destacados. A breve incursão, nas políticas de apoio social e de educação em Portugal, permite enfatizar um padrão de resposta às questões da deficiência e da

inclusão que corresponde ao que vem a ser destacado em outros estudos (Barnes, 1991; Drake, 2001): uma centralidade no modelo de necessidades da pessoa com deficiência, numa lógica individualizada de ponderação prioritária do déficit e da dependência, em detrimento de uma abordagem mais social e institucional ou de uma política menos setorializada. Veja-se, por exemplo, o caso das políticas de emprego em Portugal que conduziram à "criação de subsídios para a integração de pessoas com deficiência em espaços laborais, em vez da criação de espaços laborais acessíveis para todas as pessoas" (Fontes, 2009, p. 85).

É necessário apontar que a lógica da produção obedece ao lucro crescente ao invés de ser direcionada para atender às reais necessidades da sociedade. Na busca desenfreada pelo lucro e pelos ganhos imediatos, as empresas priorizam as estratégias que já conhecem para buscar atingir seus objetivos. Nesse sentido, incluir pessoas com deficiência é, segundo essa perspectiva, algo a ser evitado sempre que possível. Se não fosse o arcabouço legal vigente certamente a taxa de pessoas com deficiência empregadas cairia drasticamente. Políticas públicas que garantam a igualdade de oportunidades e protejam os direitos das minorias ainda são essenciais para criar um ambiente mais justo e igualitário. Tais políticas podem incluir a implementação de leis antidiscriminatórias e ações afirmativas que promovam a inclusão em diferentes esferas, como educação, emprego e saúde (Sen, 2000). Em outras palavras, é possível dizer que este ordenamento jurídico impede um problema maior, apesar de não o resolver por completo.

É importante refletirmos sobre como se dá o processo de cumprimento e fiscalização dessas leis, bem como a aplicação das possíveis punições previstas. No que diz respeito ao ENIPD 2021-2025, por exemplo, diversas metas previstas para 2021 não foram cumpridas (SIC Notícias, 2022). É importante que existam estes pactos e marcos legais, mas eles se tornam vazios na ausência de estratégias eficazes de implementação.

É necessário pensar na ampliação de estratégias que visam dar suporte ao aparato legal, visando criar melhores condições para seu cumprimento. Nesse sentido, é possível construir programas de incentivo à inclusão de pessoas com deficiência, com mais subsídios e até mesmo prêmios para empresas que se empenharem em incluir pessoas com deficiência nos seus espaços de trabalho.

Combater a estigmatização e a discriminação exige uma abordagem multifacetada que envolva mudanças estruturais, educacionais e sociais. Primeiramente, a educação desempenha um papel fundamental na desconstrução de estereótipos e preconceitos, promovendo uma compreensão mais inclusiva e empática das diferenças.

Programas de sensibilização e treinamentos sobre diversidade também podem ocorrer nas escolas e comunidades, para além dos locais de trabalho, e podem ajudar a reduzir atitudes discriminatórias (Pettigrew & Tropp, 2006). A mídia também tem um papel crucial, pois sua representação das minorias pode reforçar ou desafiar estigmas, sendo fundamental que ela adote uma abordagem mais equilibrada e respeitosa na forma como retrata grupos marginalizados. Dessa forma, a combinação de educação, políticas públicas, e uma mídia mais inclusiva pode constituir a base para uma estratégia eficaz para mitigar a estigmatização e a discriminação no curto e no longo prazo, promovendo uma sociedade mais inclusiva e equitativa.

2.5 Iniciativas privadas de inclusão social e laboral de pessoas com deficiência em Portugal.

É fundamental considerar as iniciativas de sucesso que têm sido implementadas em diversas instituições privadas, mostrando que a inclusão é não apenas possível, mas também benéfica para todos os envolvidos. É nesse sentido que a pesquisa deve continuar a explorar novos modelos e práticas que possam promover a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência. Conforme Souza (2021, p. 123), "as boas práticas de inclusão laboral demonstram que organizações inclusivas são também mais inovadoras e competitivas." Algumas dessas iniciativas encontram-se listadas a seguir.

Associação Salvador[7]: uma organização sem fins lucrativos que tem como objetivo promover a inclusão social de pessoas com deficiência física. Entre as suas iniciativas, destacam-se o programa "Emprego com Apoio", que visa a inclusão laboral de pessoas com deficiência em empresas e instituições. Além disso, o programa oferece Estágios Profissionais para pessoas com deficiência, tendo como objetivo proporcionar experiências profissionais a jovens com deficiência, de forma a promover a sua inserção no mercado de trabalho.

Aposta na Diferença[8]: Trata-se de uma iniciativa da Sonae que tem como objetivo promover a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência. A empresa oferece programas de formação e emprego para pessoas com deficiência, tendo em vista a sua integração no mercado de trabalho.

[7] Link de acesso: www.associacaosalvador.com
[8] Link de acesso: www.apostanadiferenca.pt

Convém destacar, ainda, que a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa[9] tem vindo a desenvolver um conjunto de projetos e iniciativas de inclusão social e laboral para pessoas com deficiência, incluindo a criação de postos de trabalho adaptados às suas necessidades.

Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão com Deficiência Mental (APPACDM)[10]: uma das principais instituições de apoio a pessoas com deficiência mental, e tem vindo a desenvolver programas de inclusão laboral para os seus utentes.

Universidade de Lisboa[11]: vem desenvolvendo diversas iniciativas de inclusão social para estudantes com deficiência, incluindo a criação de serviços de apoio e a adaptação de instalações e recursos. A universidade também tem vindo a promover a inclusão laboral destes estudantes, através da criação de estágios e programas de emprego.

Vale destacar que em Lisboa temos algumas entidades empregadoras que podem ser consideradas modelo na questão da inclusão social e laboral de pessoas com deficiência. O Banco Santander Portugal[12], por exemplo, Tem um programa de diversidade e inclusão que abrange pessoas com deficiência, promovendo a acessibilidade e o recrutamento inclusivo.

A Fundação Calouste Gulbenkian[13], por sua vez, tem uma política de inclusão social e laboral que abrange pessoas com deficiência, através de medidas de acessibilidade e adaptação de espaços de trabalho; Além disso, a entidade oferta um Programa de Bolsas de Estudo para Estudantes com deficiência: Esta iniciativa é promovida pela Fundação Calouste Gulbenkian e disponibiliza bolsas de estudo para alunos com deficiência que frequentem uma instituição de ensino superior.

Também existe a Fundação Champalimaud[14], que possui uma política de inclusão social que abrange pessoas com deficiência, através de medidas de acessibilidade e adaptação de espaços de trabalho.

Destaca-se também a Siemens[15] Portugal, com uma política de inclusão social e laboral que abrange pessoas com deficiência, promovendo a acessibilidade e o recrutamento inclusivo.

Todas estas iniciativas privadas têm como objetivo criar uma sociedade mais inclusiva e justa, onde todas as pessoas, independentemente das suas necessidades, tenham a oportunidade de se desenvolver e participar plenamente na vida em sociedade.

[9] Link de acesso: www.scml.pt
[10] Link de acesso: www.appacdm.pt
[11] Link de acesso: www.ulisboa.pt
[12] Link de acesso: www.santander.pt
[13] Link de acesso: gulbenkian.pt
[14] Link de acesso: www.fchampalimaud.org
[15] Link de acesso: www.siemens.pt

É importante destacar, ainda, que existem alguns grupos de trabalho que têm se empenhado em dar voz a este público. Desse modo, sinalizamos como positivo o relatório produzido pelo Grupo de Trabalho para as Necessidades Especiais na Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (GT NECTES 2017). Este relatório se torna relevante por enquadrar o compromisso do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES) com a inclusão de cidadãos com deficiência no ensino superior e no sistema científico e tecnológico nacional.

No relatório Pessoas com Deficiência em Portugal (Indicadores de Direitos Humanos 2021), há evidências da realidade portuguesa no que se refere às condições de vida, de educação e trabalho, às situações de discriminação e aos apoios sociais dirigidos às pessoas com deficiência, revelando progressos, e assinalando desvios, no seu processo de conquista de direitos humanos e plena cidadania. Nos fazendo compreender que tais direitos são irrevogáveis, podendo ser repensado e reformulado conforme a atual situação que a sociedade está vivendo.

A análise da amostra apresentada destaca a urgência de encontrar soluções inovadoras em diversos setores da sociedade para enfrentar a vulnerabilidade extrema das pessoas com deficiência. Para promover uma verdadeira inclusão, é essencial garantir sua participação ativa em todas as instâncias de tomada de decisão e na formulação de políticas públicas (Sen, 2000). Dessa forma, o fortalecimento da participação dessas pessoas na vida política, social e cultural contribui para a construção de uma sociedade pluralista, aberta e baseada no conhecimento. Somente por meio da inclusão efetiva será possível transformar as sociedades em ambientes verdadeiramente inclusivos e equitativos.

Para que a proposta de inclusão social e laboral seja efetivada nas instituições, é preciso transformar os espaços físicos e, mais precisamente, os métodos de integração neles adotados; isto significa ser necessário encarar a instituição como lugar que promove inclusão sem distinção de raça, cor, orientação sexual, religião e, em especial, questões concernentes às pessoas com deficiência. Este passa a ser o alvo e o grande desafio da inclusão social e laboral, sendo que a maioria das instituições ainda homogeneíza todos, classificando-os e excluindo-os.

Apesar de tudo, observa-se que falta muito na caminhada para a inclusão de fato, particularmente quando nos referimos em termos de inclusão social e laboral da pessoa com deficiência. Vale relembrar os dados apresentados na seção 1.5. No entanto, é inegável o argumento de que nós já estivemos mais longe desse objetivo. Hoje, a discussão já não se encontra em torno daquilo que se deve ou não fazer, mas sim, sobre como vamos fazer para melhorar as propostas da inclusão social e laboral para as pessoas com deficiência.

2.6 Estudos empíricos sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência em Portugal.

Existem vários estudos empíricos que abordam a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência em Portugal. A escolha de trazê-los ao final do Capítulo II se dá em razão de os outros elementos agora já desenvolvidos no trabalho, a saber, discussões sobre aspetos teóricos, inclusão e exclusão, desafios e constrangimentos, iniciativas públicas e privadas. É com base nesses pontos que se torna possível ler os estudos desenvolvidos e entender melhor suas contribuições.

O trabalho de Costa (2023), desenvolvido no ISCTE, analisa as percepções de nove indivíduos com deficiência visual sobre sua inclusão no mercado de trabalho. Os nove participantes entrevistados relataram sentimentos de diferenciação em relação a colegas sem deficiência e destacaram o preconceito como a principal barreira à inclusão laboral.

A pesquisa de Almeida (2020), produzida na Universidade de Lisboa, investiga as barreiras enfrentadas por mulheres com deficiência adquirida na reintegração ao mercado de trabalho. Em outras palavras, as mulheres relatam que passaram a sentir muitas dificuldades em se manterem no trabalho depois de adquirir uma deficiência. Conclui-se que a falta de políticas inclusivas nas organizações dificulta essa reintegração, sendo a deficiência adquirida percebida como o principal fator de discriminação.

O trabalho de Pina (2020), ISCTE, analisa as políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Portugal. Os dados indicam baixa variação nas contratações, com altas taxas de desemprego entre pessoas com deficiência, chegando a quase 30%, o que aponta para dificuldades na implementação dessas políticas e destacando a necessidade de reforçar a integração dessas pessoas.

O estudo qualitativo de Pinto (2020), realizado por meio do ISCTE, baseado em entrevistas com dez trabalhadores com deficiência, identifica obstáculos enfrentados na entrada e também na permanência no mercado de trabalho. Os resultados indicam que o preconceito é uma barreira significativa e que os fatores de retenção e rotatividade são semelhantes aos dos demais colaboradores.

O estudo realizado por Maltez (2024), pela Universidade de Lisboa, explora as perceções de pessoas com deficiência residentes em áreas rurais do distrito da Guarda, Portugal, sobre os desafios e oportunidades que enfrentam para a inclusão social. A pesquisa, baseada em entrevistas semiestruturadas com 11 participantes, identifica obstáculos persistentes que

dificultam a plena participação social dessas pessoas, mas também aponta oportunidades que podem mitigar o risco de exclusão. O trabalho sugere recomendações para políticas sociais que promovam a equidade e os direitos humanos.

A dissertação de Duarte (2018), produzida na Universidade de Lisboa, analisa os processos de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, investigando as dificuldades e discriminações enfrentadas por esses candidatos em comparação com outros sem deficiência. A pesquisa qualitativa, com uma amostra de 14 participantes, revela que, apesar de uma legislação nacional e internacional robusta na defesa dos direitos das pessoas com deficiência, na prática, ainda existem lacunas significativas nos processos de recrutamento e seleção, indicando a necessidade de mudanças para promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

O trabalho de Oliveira (2012), da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, foca na transição de alunos com NEE da escola para o mercado de trabalho. Através de uma contextualização econômica, política e social, além de uma abordagem histórica da educação especial em Portugal, o estudo investiga a receptividade dos empresários à inclusão profissional de pessoas com deficiência, identificando fatores que favorecem ou restringem essa integração socioprofissional. A pesquisa inclui um questionário aplicado a 47 empresas para compreender as percepções sobre a inclusão de indivíduos com deficiência no ambiente laboral.

Dentro do breve panorama de estudos, é possível perceber um maior número de pesquisas focalizando as experiências das pessoas com deficiência, as quais são acessadas por meio de entrevistas (indo na direção do desenho metodológico desta tese, ver Capítulo III). No entanto, há também iniciativas voltadas para entender a relação entre pessoas com deficiência e mercado de trabalho a partir da análise de políticas públicas, ou acessando a receptividade de empresários. Nota-se também que um estudo analisa especificamente a experiência de mulheres que adquiriram uma deficiência ao longo da vida, o que tanto permite uma análise que cruza ambos os marcadores como também possibilita uma comparação de um “antes” e um “depois” da deficiência. Ao menos neste breve panorama analisado, cujo foco foi o levantamento de estudos realizados em Portugal, percebe-se que nenhum deles aborda o público de pessoas com deficiência e formação superior, lacuna que esta tese busca se endereçar.

No geral, o que os estudos trazem é que as barreiras para a inserção social e profissional das pessoas com deficiência ainda são fortes, que elas atingem pessoas independentemente do

tipo da deficiência, de gênero, da região geográfica, para citar alguns fatores. É nítido que o preconceito se apresenta como principal fator ligado aos problemas vivenciados, tendo em vista que ele reforça visões negativas, além de desmobilizar empresas e sociedade no que diz respeito à tarefa coletiva de inclusão das pessoas com deficiência.

Estes estudos, entre outros, demonstram a importância de se continuar a promover a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência em Portugal, através da sensibilização e formação dos empregadores, da oferta de serviços de emprego apoiado e do desenvolvimento de políticas públicas que incentivem a inclusão. Por meio destes trabalhos é possível perceber, agora sob um outro ângulo, a contradição expressa na subseção 2.4.3, dado que a ampla gama de iniciativas legais não parece ser suficiente para dar conta deste problema persistente. Também é importante reafirmar, agora com o panorama de estudos abordados, que a exclusão não decorre da deficiência em si, mas das barreiras sociais, institucionais e atitudinais que restringem o acesso, a permanência e também o desenvolvimento dessas pessoas nos diferentes espaços sociais, ponto que é abordado pelo modelo social da deficiêcnia (ver seção 1.2).

CAPÍTULO III – MÉTODOS

Considerando o objetivo geral desta tese, que é compreender processos de inclusão/exclusão laboral das pessoas com deficiência com formação superior em Portugal, o problema de pesquisa que guia a presente investigação é: como se configuram os processos de inclusão e exclusão laboral de pessoas com deficiência com formação superior no mercado de trabalho português?

Dessa questão central é possível derivar outras: Como as pessoas com deficiência e formação superior percebem esse processo? O aparato responsável pelo apoio à inclusão é suficiente? Como se dão as experiências deste público no mercado de trabalho?

Ante o problema posto, este capítulo pretende abarcar o desenho metodológico da pesquisa, percorrendo o campo empírico, a natureza da investigação, a amostra, as técnicas de recolha e tratamento de dados, bem como as questões éticas que orientam o desenvolvimento da investigação.

3.1 Campo empírico

O campo empírico desta pesquisa envolve a análise das experiências de pessoas com deficiência que possuem formação superior e que estão inseridas, ou buscando inserção, no mercado de trabalho. Também consideramos o papel das políticas institucionais de inclusão e das práticas de recursos humanos voltadas à acessibilidade, adaptação de funções e sensibilização das equipas de trabalho. Portanto o campo abrange também o conjunto de recursos de apoio disponíveis para facilitar o ingresso de pessoas com deficiência e ensino superior no mercado de trabalho, bem como as experiências de assistentes sociais que trabalham em entidades empregadoras e de apoio a pessoas com deficiência.

O campo abarca: (1) as experiências diretas das pessoas com deficiência que possuem formação superior, empregadas ou não no momento da coleta de dados; (2) assistentes sociais ligados à entidades de apoio à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; (3) empregadores ou representantes de empresas, em suma pessoas responsáveis por contratações; (4) recursos ou programas ligados à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em outras palavras iniciativas institucionais, públicas ou privadas, que podem servir como ponte para o acesso ao trabalho/emprego. Todos os itens descritos estão vinculados ao contexto específico de Portugal, dado o escopo do estudo.

A escolha desse campo empírico foi guiada pelo interesse em explorar como e se os princípios de igualdade de oportunidades, consagrados nas políticas destacadas anteriormente, materializam-se nas experiências concretas de inserção profissional em Portugal. Esse desenho busca contemplar os objetivos específicos desta investigação, que são: (1) Tipificar as principais dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência com formação superior na busca por emprego e inclusão social; (2) Analisar o impacto de leis e políticas públicas na efetiva inserção no mercado de trabalho deste público; (3) Correlacionar de que modo a Inclusão Social possibilita melhorias na qualidade de vida; e (4) Mapear os recursos e apoios disponíveis para auxiliar as pessoas com deficiência na sua transição do curso superior para o mercado de trabalho.

3.2 Natureza da investigação

Este estudo adota uma abordagem qualitativa, caracterizando-se como uma pesquisa do tipo exploratória-descritiva. Este caminho cumpre o objetivo de compreender, e também analisar, de forma clara o percurso do processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior, desde um mapeamento dos recursos e apoios para ingresso no mercado de trabalho até os relatos das experiências vividas. Além disso, a pesquisa busca uma compreensão aprofundada acerca de como as pessoas com deficiência com formação superior vivenciam os processos de inclusão social e laboral destinadas a este público.

De maneira geral, as pesquisas qualitativas buscam compreender e explorar a complexidade e as nuances de um determinado fenômeno ou contexto. Ao contrário das pesquisas quantitativas, que se baseiam na coleta de dados numéricos e na análise estatística, as pesquisas qualitativas têm foco na compreensão dos significados, perceções e experiências dos participantes (Denzin & Lincon, 2003).

Na pesquisa qualitativa, as informações são coletadas através de técnicas como entrevistas individuais, grupos focais, observação participante e análise documental. Os dados obtidos são analisados de forma indutiva, ou seja, explorando os temas emergentes e buscando entender as relações entre eles (Denzin & Lincon, 2003). No caso desta investigação, o foco reside em explorar as informações fornecidas para identificar e analisar as experiências vividas por pessoas com deficiência e ensino superior no mercado de trabalho, considerando elementos ligados ao contexto social, legal e institucional em que vivem e suas possibilidades e/ou limitações.

Portanto, nesta investigação busca-se construir um mapeamento inicial das experiências por meio do levantamento de dados sócio-demográficos e dos relatos fornecidos. Além disso, é visada a "compreensão das intenções e significações – crenças, opiniões, perceções, representações, perspetivas, conceções, etc. – que os seres humanos colocam nas suas próprias ações, em relação com os outros e com os contextos em que e com que interagem" (Amado, 2014, p. 40).

3.3 Amostra

Para a realização de pesquisa sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência e formação superior, é fundamental estabelecer critérios claros de seleção, tais como a posse de um diploma de curso superior e experiência no mercado de trabalho. A escolha da amostra por conveniência, embora limitada, permite o acesso a compreensão valiosos sobre o tema (Amado, 2015).

Nesta perspetiva, elaboramos três conjuntos de critérios para selecionar participantes dos três grupos que poderiam participar do estudo. O Quadro 3.1 aborda os critérios de seleção dos participantes ligados ao grupo de pessoas com deficiência e formação superior:

Quadro 3.1

Critérios de seleção para escolha dos participantes (pessoas com deficiência)

Critério	**Parâmetro**
1. Formação superior.	Pessoas que possuem formação superior.
2. Deficiência.	Pessoas com qualquer tipo de deficiência.
3. Inserção laboral.	Pessoas empregadas ou com qualquer tempo de experiência prévia no mercado de trabalho.
4. Disponibilidade para participar.	As pessoas devem estar dispostas a participar da pesquisa e fornecer informações detalhadas sobre suas experiências.

Fonte: elaboração própria.

Seguindo esse conjunto de critérios, a amostra desta pesquisa foi constituída pelos participantes com deficiência e com formação superior, do sexo masculino e feminino.

O Quadro 3.2, por sua vez, reúne os critérios que foram utilizados para selecionar assistentes sociais que trabalham em instituições ligadas ao apoio e inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Quadro 3.2

Critérios de seleção para escolha dos participantes (assistentes sociais)

Critério	Parâmetro
1. Formação superior na área.	Pessoas que possuem formação superior específica em serviço social.
2. Trabalho com inclusão social.	Pessoas envolvidas em atividades sociais ou comunitárias que promovam a inclusão de pessoas com deficiência.
3. Disponibilidade para participar.	As pessoas devem estar dispostas a participar da pesquisa e fornecer informações detalhadas sobre suas experiências.

Fonte: elaboração própria.

Tendo em vista os critérios, foram selecionadas assistentes sociais de entidades empregadoras, dos Centros de Apoio a Vida Independente ou de Instituições de formação profissional que exercem função de inclusão social e laboral, todas do sexo feminino.

Em relação aos representantes de entidades empregadoras, foram definidos dois eixos fundamentais que representam os critérios de seleção dos participantes da pesquisa. Eles se encontram descritos no Quadro 3.3, a seguir:

Quadro 3.3

Critérios de seleção para escolha dos participantes (representantes de entidades empregadoras)

Critério	Parâmetro
1. Presença de pessoas com deficiência na instituição.	Entidades que possuem ao menos uma pessoa com deficiência trabalhando em regime presencial ou remoto.
2. Disponibilidade para Participar.	As pessoas devem estar dispostas a participar da pesquisa e fornecer informações detalhadas sobre suas experiências.

Fonte: elaboração própria.

Em relação às entidades empregadoras, o processo de recolha dos dados precisou ser abandonado devido à falta de respostas[16]. No Anexo 6, é possível verificar todas as tentativas utilizadas para obter respostas formais ou agendamentos para entrevistas, inclusive com a confirmação de recebimento em alguns casos, mas em nenhuma das situações foi possível obter um agendamento para entrevista, ou alguma resposta que pudesse indicar interesse da entidade em prestar informações por meio de algum procedimento alternativo ao proposto. Assim, a inclusão deste terceiro grupo foi mantida no texto devido a dois fatores: primeiro, o fato de o grupo pertencer ao planejamento inicial do estudo; e segundo, porque a ausência de respostas acaba por ser, em si, um dado a ser explorado, portanto é pertinente pensar sobre o significado dessa ausência em relação ao próprio fenômeno que esta tese se propõe a investigar.

A seleção dos participantes que se encaixam nos critérios ocorreu de forma não probabilística, pautada em oportunidade e conveniência. Sendo assim, nem todos os elementos da população tiveram a mesma chance de serem selecionados. Este método é frequentemente utilizado quando há limitações de tempo, recursos ou acessibilidade. Embora possa não ser representativa de toda a população, a amostra por conveniência permite obter perceções valiosas sobre o tema em questão.

3.4 Técnicas de recolha e tratamento de dados

Para coletar informações do público-alvo, foram aplicados guiões de entrevista para coletar informações sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência em Portugal. Nesse sentido, o processo de entrevista foi adaptado para um formato com perguntas escritas, seguindo um roteiro estruturado. Tendo em vista a situação de desemprego vivenciada por diversas pessoas com deficiência (detalhadas na seção 4.1), foi informado que as respostas poderiam abranger experiências passadas ou presentes de trabalho.

Os instrumentos de recolha de dados incluíram um guião de entrevista para pessoas com deficiência com formação superior (Anexo 1), um guião entrevista para os Assistentes Sociais e/ou responsáveis pelas Instituições de inclusão social e Formação Profissional

[16] A despeito de várias tentativas de entrar em contato e de solicitar encarecidamente a participação, nenhuma empresa concordou em colaborar com a pesquisa. Uma hipótese plausível, mas não testada, é a de que a resistência possa ter ocorrido em virtude de um sentimento de "estar sendo avaliado", dado que são as empresas que criam postos de trabalho e contratam pessoas. Participar da pesquisa, nesse sentido, seria se submeter a uma espécie de Raio X, algo capaz de revelar possíveis elementos não desejados.

(IEFP) (Anexo 2) e um guião de entrevista para representantes de entidades empregadoras (Anexo 3). Em conjunto, esses instrumentos foram concebidos para recolher informações sobre as dificuldades à inclusão social e laboral, as políticas e práticas relacionadas à inclusão, e as necessidades de apoio e recursos para garantir a inclusão bem-sucedida. Na seção de Anexos é possível ver, com o devido detalhamento, as perguntas elaboradas para os grupos que potencialmente poderiam participar da investigação.

A metodologia inicialmente prevista incluía a realização de entrevistas presenciais, previamente agendadas, com participantes selecionados por critérios apresentados na seção 3.3. Contudo, houve dificuldades na concretização de agendamentos para entrevistas presenciais com os participantes. Diante desse cenário, a abordagem da maioria dos participantes ocorreu mediante oportunidades informais de contactos com em diferentes contextos, como eventos comunitários, espaços públicos, redes pessoais e ambientes virtuais.

Nos casos em que houve a oportunidade de contacto presencial, a estratégia utilizada foi entregar o guião de entrevista em mãos, permitindo que os participantes respondessem às questões no momento mais conveniente. Posteriormente, a pesquisadora retornava ao local para recolher as respostas e, quando possível, realizava breves conversas complementares com os participantes, a fim de esclarecer ou aprofundar algumas informações apresentadas.

Os contatos foram realizados entre os meses de setembro de 2024 e janeiro de 2025, na maioria dos casos por videoconferência, conforme a preferência dos participantes. A duração dos encontros variou de acordo com a disponibilidade e interesse de cada participante. A participação na investigação ocorreu mediante consentimento informado.

Para obter uma fotografia dos recursos de apoio e incentivo ao trabalho de pessoas com deficiência, foi feita uma pesquisa no sítio Google, utilizando as palavras-chave “recursos para entrada de pessoas com deficiência com ensino superior no mercado de trabalho em Portugal”, “apoio para ingresso de pessoas com deficiência e formação superior no mercado de trabalho em Portugal”, “emprego para pessoas com deficiência e formação superior em Portugal”, “instituições de apoio a pessoas com deficiência com formação superior em Portugal”, “apoio para o trabalho de pessoas com deficiência e formação superior em Portugal”. A última busca foi feita no mês de agosto de 2025, tendo em vista identificar o surgimento de novos recursos de apoio. Não foram utilizados operadores booleanos como

AND, OR, ou aspas[17]. Além disso, foi utilizada uma janela de navegador anônima para reduzir a influência de algoritmos de personalização.

Os critérios de inclusão dos recursos de apoio e incentivo incluem: (1) Serem instituições públicas ou privadas que ofereçam apoios, programas, serviços ou medidas voltadas à mediação de emprego, integração em contexto laboral, ou que conduzem ações correlatas; (2) Referirem-se especificamente a pessoas com deficiência, com ou sem formação superior; (3) Terem escopos de atuação ligados ao território português.

Os critérios de exclusão, por sua vez, foram os seguintes: (1) Iniciativas não direcionadas especificamente para pessoas com deficiência; (2) Apoio não relacionado à inserção ou manutenção em postos de trabalho; (3) Iniciativas cujo âmbito territorial não incluísse Portugal.

A análise dos principais temas foi utilizada para investigar o conteúdo das perguntas estruturadas, articulando as respostas fornecidas pelos guiões de entrevista com as discussões apresentadas pela literatura levantada. Portanto, foi utilizado o *software* IRAMUTEQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires) (Ratinaud, 2009; Camargo & Justo, 2018), desenvolvido por Pierre Ratinaud (2009), que possibilita a análise de textos por meio de segmentação e classificação lexical, permitindo identificar regularidades e coocorrências nos discursos.

O IRAMUTEQ possibilita a realização de análises estatísticas baseadas em léxicos, a partir de corpora constituídos por textos ou tabelas. Ele opera com o método de classificação ALCESTE (Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segments de Texte), proposto por Reinert (1990), que organiza o corpus em segmentos agrupados segundo suas similaridades. A partir desse procedimento, o *software* identifica dimensões (classes) e aponta os vocábulos mais associados a cada uma delas. Essa análise é feita por meio da técnica da Classificação Hierárquica Descendente (CHD), que gera um dendrograma representando a segmentação progressiva do texto com base em frequências. Além disso, por meio da Análise Fatorial de Correspondência (AFC), o programa analisa relações de aproximação ou afastamento entre as dimensões do corpus, apresentando os resultados por meio de um plano cartesiano.

Para atingir aos objetivos desta investigação, o *corpus* textual formado pelas respostas dos participantes com deficiência, bem como o *corpus* textual formado pelas respostas das

[17] No texto, os termos estão descritos com aspas apenas para que o leitor identifique precisamente quais foram as entradas utilizadas na busca.

assistentes sociais, foram revisados e submetidos a um processo de padronização, conforme as orientações de Brígido Vizeu e Ana Maria Justo (2018), a fim de serem posteriormente classificado e codificado no *software*. Ambos os materiais textuais foram gravados como arquivos de texto com codificação Unicode UTF-8 utilizando o editor de textos Open Office. O corpus formado pelas respostas de pessoas com deficiência não foi fragmentado em segmentos de texto, devido ao fato de ser composto por frases mais curtas. Por sua vez, o corpus que contém as respostas das assistentes sociais foi fragmentado por conter respostas mais longas. Ambos os materiais foram submetidos a um processo de lematização menos conservador, dado o carácter exploratório da pesquisa (ver seção 3.1), o qual buscou excluir apenas as formas não recorrentes, não comuns, e advérbios. Em seguida, ambos os materiais textuais foram submetidos às análises baseadas no método de classificação ALCESTE, resultando em dois conjuntos de classes (ver Capítulo IV). Cada conjunto de dados foi analisado separadamente, por meio de sucessivas leituras, para que cada Classe recebesse um nome ligado ao seu conteúdo e palavras-chave.

A análise dos dados também foi feita considerando a lente teórica fornecida por Pierre Bourdieu, um sociólogo francês considerado um dos pensadores mais influentes do século XX. Nascido em 1930, ele dedicou grande parte de sua carreira ao estudo das desigualdades sociais e à análise das estruturas e práticas sociais que as perpetuam (Seabra Santos, 2022). Convém, mesmo em um capítulo focado em descrever a metodologia empregada neste trabalho, retomar suas principais contribuições para que o leitor entenda sua relação com o objetivo desta investigação.

Bourdieu (1996) propôs uma teoria sociológica conhecida como "teoria do campo", que se baseia na ideia de que os atores sociais estão inseridos em campos sociais específicos, nos quais lutam por recursos e poder. Além disso, ele introduziu o conceito de "capital cultural", que se refere ao conhecimento, habilidades e competências adquiridas por um indivíduo ao longo de sua vida, e que podem ser usadas para obter vantagens sociais (Ver seção 1.3).

No que diz respeito à educação de pessoas com deficiência, Bourdieu e Passeron (1975) argumentavam que o sistema educacional tradicional é estruturado de forma a favorecer os grupos sociais privilegiados. Ele acreditava que as desigualdades educacionais são resultado de um conjunto complexo de fatores, incluindo o capital cultural transmitido de geração em geração, a reprodução dos preconceitos e estereótipos sociais, e a falta de recursos e suporte para aqueles que são considerados "diferentes" ou têm deficiência.

Bourdieu e Passeron defendiam a importância de políticas educacionais inclusivas, que buscassem enfrentar essas desigualdades e oferecer suporte adequado para todos os

estudantes, independentemente de suas habilidades ou características individuais. Eles argumentavam que a educação deveria ser um meio de emancipação e de equalização das oportunidades sociais, proporcionando a todos os indivíduos as ferramentas necessárias para se engajarem plenamente na sociedade (Bourdieu & Passeron, 1975).

No caso desta investigação, a perspectiva de Bourdieu auxiliou tanto na construção dos guiões de entrevista como na apreciação dos resultados. Embora os instrumentos tenham sido construídos tendo como foco a descrição de práticas ou situações vividas, programas ou ações de instituições, critérios para selecionar pessoas e assim por diante, a perspectiva de Bourdieu orientou a elaboração dos instrumentos de forma indireta. Por meio das situações, por meio das ações de entidades diversas, e outros elementos, como os dados sócio-demográficos, é possível destacar elementos que pairam o funcionamento das sociedades e que explicam os acessos ou dificuldades vivenciadas por pessoas com deficiência e formação superior no mercado de trabalho.

Na análise dos dados estes mesmos conceitos permitirão identificar como o diploma universitário das pessoas com deficiência pode não se converter automaticamente em capital valorizado no campo laboral, bem como mapear as práticas institucionais que favorecem ou bloqueiam a transição para o trabalho. Bourdieu (1996) nos informa, em função da sua teoria, que a trajetória de um indivíduo não pode ser desconectada do arranjo social que ele faz parte. Isso significa que é necessário ter em perspectiva das especificidades da realidade social para entender as possibilidades mais ou menos disponíveis para os indivíduos que nela atuam, além de considerar o lugar que cada um ocupa nesse tecido social.

3.5 Questões éticas

A presente investigação foi conduzida em conformidade com os princípios éticos definidos no Código de Conduta Ética 2024 do ISCTE-IUL – Instituto Universitário de Lisboa, bem como com as orientações do Comité de Ética do ISCTE, entidade responsável pela supervisão ética das investigações desenvolvidas na instituição. O Parecer Favorável (PF nº 57/2025 - Anexo 5) atesta o cumprimento desses critérios éticos. Acresce ainda o cumprimento das disposições do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), legislação europeia em vigor que regula a recolha, armazenamento e tratamento de dados pessoais.

Em conformidade com esses referenciais, estabeleceu-se como princípio que todos os participantes fossem informados, de forma clara e compreensível, acerca dos objetivos do estudo, dos procedimentos envolvidos e do tipo de informação recolhida. A participação

ocorreu apenas após a assinatura do consentimento informado (Anexo 4), no qual eram apresentados os objetivos da pesquisa, os possíveis riscos e benefícios, bem como as garantias de confidencialidade e proteção de dados.

Todos os dados recolhidos foram tratados segundo os padrões de rigor científico aprovados pelo Comité de Ética. Os dados coletados foram armazenados de forma segura, em dispositivos protegidos por senha e acessíveis apenas pela investigadora, não sendo partilhados com terceiros. Os registos serão destruídos ao término da investigação, respeitando as diretrizes do RGPD e do Comité de Ética do ISCTE.

As informações presentes no corpo do texto não permitem a identificação direta dos participantes. Nos casos em que a informação pudesse indiretamente identificar o participante (descrições situacionais, percursos específicos ou cargos), os dados foram agregados ou apresentados em categorias gerais.

A participação foi inteiramente voluntária, assegurando-se aos participantes o direito de se recusarem a responder qualquer pergunta ou de interromper a participação na pesquisa sem qualquer consequência negativa. Foram explicitados os riscos mínimos envolvidos, principalmente desconforto emocional ao revisitar experiências de discriminação ou barreiras no mercado de trabalho, e apresentadas as potenciais vantagens, como a contribuição para uma maior compreensão das dinâmicas de inclusão laboral de pessoas com deficiência e o fortalecimento do debate público sobre acessibilidade, equidade e direitos.

Essas diretrizes foram fundamentais para garantir que o processo de investigação respeitasse os direitos individuais, promovendo um ambiente de escuta segura e assegurando que os dados obtidos fossem tratados de forma ética, transparente e responsável.

CAPÍTULO IV – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresentamos os resultados da pesquisa sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior. Inicialmente, será apresentado o resultado do mapeamento dos recursos de apoio para auxiliar o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em seguida, os resultados contemplam os dados coletados junto aos participantes com deficiência, que são detalhados em termos de suas características sociodemográficas, educacionais e profissionais, além de dados sócio-demograficos das assistentes sociais que participaram da pesquisa. Em seguida, alguns dos dados sócio-demográficos relativos à inserção no mercado de trabalho por parte das pessoas com deficiência são explorados e analisados. Na sequência aparecem os resultados relativos à análise dos principais temas que emergiram nas entrevistas com o público com deficiência, organizados a partir de Classes Discursivas. Por fim, a análise dos principais temas feita a partir das entrevistas com assistentes sociais.

4.1 Mapeamento de recursos e apoios disponíveis para auxiliar as pessoas com deficiência na transição do curso superior para o mercado de trabalho em Portugal

O mapeamento realizado permitiu observar, em Portugal, um conjunto diversificado de apoios, desde medidas de política pública até iniciativas de instituições de ensino superior (IES), organizações não governamentais (ONGs) e redes de empregabilidade inclusiva. A grande maioria das ações abarca toda a população de pessoas com deficiência em idade para trabalhar, portanto não é específica para a parcela deste público que possui formação superior.

O IEFP, por exemplo, atua oferecendo programas específicos para a inclusão laboral de pessoas com deficiência, independentemente da idade. Entre os instrumentos mais relevantes estão os Estágios de Inserção, com bolsas de 12 meses financiadas entre 80% e 95%, benefícios como subsídio de transporte, alimentação e seguro, bem como medidas de Emprego Protegido, adaptação de postos de trabalho e cumprimento de quotas de contratação de 1% a 2% nas empresas privadas com mais de 75 trabalhadores e 5% na Administração Pública (IEFP, 2024).

No setor associativo, destacam-se entidades como a APPACDM Lisboa, que, por meio do Centro Quinta dos Inglesinhos, oferece formação profissional certificada (DGERT) em áreas como hotelaria, limpeza, jardinagem e geriatria, complementada por avaliação

profissional, apoio na procura de emprego e acompanhamento pós-colocação por até 12 meses (APPACDM Lisboa, 2024). Outra iniciativa é a Valor T, agência de empregabilidade da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa criada em 2021, que atua no recrutamento inclusivo, capacitação e mediação entre candidatos e empresas como El Corte Inglés, Jerónimo Martins e Sonae. A partir de 2024/2025, a Rede Valor T IES passou a integrar 21 instituições de ensino superior, visando apoiar diplomados com deficiência por meio de orientação, estágios, mentorias e ligações diretas ao mercado de trabalho (Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, 2021).

O Toolkit "Como recrutar e integrar pessoas com deficiência", desenvolvido pelo GRACE (Empresas Responsáveis em parceria com a Santa Casa), fornece orientações práticas às empresas para promover a inclusão, cobrindo desde o recrutamento até a integração no ambiente laboral (GRACE, 2023). De forma complementar, a empresa Just Work oferece serviços de avaliação, orientação profissional, formação, estágios e acompanhamento pós-colocação, bem como informações sobre apoios como transporte adaptado e produtos de apoio (Just Work, 2024). Já a FORMEM (Federação Portuguesa da Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência) reúne organizações dedicadas à qualificação, colocação e adaptação de postos de trabalho, promovendo também ações de formação contínua e eventos de partilha de boas práticas (FORMEM, 2024).

Ao nível municipal, alguns serviços, como o da Câmara Municipal de Lisboa, atuam na remoção de barreiras arquitetónicas, disponibilização de transporte adaptado e promoção de programas de sensibilização empresarial em parceria com o IEFP e a Fundação LIGA, reforçando a empregabilidade e inclusão local.

No âmbito do ensino superior, dados recentes indicam que cerca de 76% das IES portuguesas possuem regulamentos específicos para estudantes com necessidades educativas especiais (NEE) e 67 contam com serviços especializados de apoio (Uniarea, 2023).

Em Lisboa, a zona conhecida como Cidade Universitária concentra diversas instituições com gabinetes e serviços voltados para a inclusão e empregabilidade, tais como: (1) a Universidade de Lisboa (ULisboa), que mantém a Rede NEE-ULisboa, articulada com escolas e gabinetes de empregabilidade, para promover inclusão acadêmica e inserção profissional (Universidade de Lisboa, 2024); (2) a Universidade Nova de Lisboa (NOVA), a qual participa da rede Valor T IES, oferecendo programas de estágios, orientação profissional e mentoria para diplomados com deficiência (Universidade Nova de Lisboa, 2024); (3) o Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), o qual possui o gabinete INCLUI.IPL, que presta apoio individualizado, orientação e mediação com docentes e órgãos de gestão (IPL, 2024); (4) o

Instituto de Educação da ULisboa, que mantém o Gabinete de Apoio Psicopedagógico ao Estudante (GAPE), que fornece apoio psicossocial, aconselhamento vocacional e preparação para a transição laboral (Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, 2024); (5) a Universidade Técnica de Lisboa (atual parte da ULisboa), com histórico de participação em programas de inclusão e integração laboral por meio da rede NEE (Universidade de Lisboa, 2024); (6) a Universidade Católica Portuguesa (UCP), que participa de redes colaborativas e desenvolve ações de apoio à inclusão e empregabilidade, embora nem todas as informações estejam publicadas em meio digital; e (8) o IEFP, que, apesar de não ser uma IES, mantém forte colaboração com universidades e politécnicos para execução de programas inclusivos (Universidade da Beira Interior, 2024).

O Quadro 4.1, a seguir, resume as informações fornecidas até então:

Quadro 4.1

Relação de mecanismos de apoio à inserção e manutenção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Entidade	**Alguns programas/serviços oferecidos**	**Ano** (criação, formalização, regulamentação)*	**Alguns apoios específicos fornecidos**
IEFP	Estágios e programas de inserção; Emprego protegido; Rede de Centros de Emprego e Recursos Parcerias com IES	2000	Adaptação de postos de trabalho; Redução de taxas contributivas; Avaliação, orientação, mediação e apoio pós-colocação até 12 meses; Subsídio de transporte, refeição e seguro. Execução conjunta de programas inclusivos e estágios (junto a IES).
APPACDM	Formação profissional certificada (hotelaria, limpeza, jardinagem, geriatria, etc.); Centro de Recursos	2008	Avaliação profissional; Apoio na procura de emprego; Acompanhamento pós-colocação até 12 meses.
Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (Valor T)	Agência de empregabilidade; Capacitação e recrutamento	2021	Parcerias com grandes empresas: El Corte Inglés, Jerónimo Martins, Sonae.
GRACE	Guia de boas práticas para recrutamento e integração	2020	Sensibilização empresarial; Apoio à inclusão em entidades empregadoras
Just Work	Serviços a candidatos com deficiência; Formação, estágios e recrutamento.	2018	Avaliação, orientação profissional; Acompanhamento pós-colocação

Entidade	Alguns programas/serviços oferecidos	Ano (criação, formalização, regulamentação)*	Alguns apoios específicos fornecidos
FORMEM	Orientação para Centros de Emprego e Recursos; Apoio à formação e colocação.	2016	Apoio à pós-colocação; Adaptação de postos de trabalho e equipamentos (SAPA)
Câmara Municipal de Lisboa	Programas de sensibilização empresarial (com IEFP e Fundação LIGA); Eliminação de barreiras arquitetônicas.	2017	Transporte adaptado; Apoio à inclusão habitacional
Universidade de Lisboa	Rede NEE-Ulisboa	2016	Inclusão acadêmica; Articulação com gabinetes de empregabilidade; Apoio à inserção profissional.
Universidade Nova de Lisboa	Participação na rede Valor T IES	2021	Estágios, orientação profissional e mentoria para diplomados com deficiência.
Instituto Politécnico de Lisboa	Gabinete INCLUI.IPL	2016	Apoio individualizado; mediação com docentes; Orientação institucional.
Instituto de Educação – ULisboa	GAPE – Gabinete de Apoio Psicopedagógico ao Estudante	2010	Aconselhamento psicopedagógico; Orientação vocacional; Preparação para transição laboral.
Universidade Técnica de Lisboa	Programas de inclusão via Rede NEE	2013	Apoio a estudantes com necessidades educativas especiais.
Universidade Católica Portuguesa	Ações e redes colaborativas de inclusão	2015	Apoio à inclusão; Ações de empregabilidade; Participação em redes.

* Data aproximada da criação das ações e/ou programas citados. A APPACDM existe desde a década de 1960, já o IEFP em si foi criado no final da década de 1970.
Fonte: autora.

Este panorama revela uma rede multifacetada de apoios, onde o Estado, as IES, o setor privado e as ONGs atuam de forma complementar. A existência de regulamentos específicos, gabinetes de inclusão, programas de estágio e formação, ferramentas de sensibilização empresarial e medidas de apoio financeiro e técnico contribuem para a criação de um ecossistema mais propício à transição bem-sucedida das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

Como é possível perceber, não existem iniciativas específicas para pessoas com deficiência que possuem ensino superior. Embora a taxa de emprego deste público seja potencialmente maior do que a média geral de pessoas com deficiência (ver seção 1.5), pode

haver lacunas importantes na medida em que necessidades específicas deste público não estariam sendo atendidas. Além disso, os resultados desta pesquisa apontam que as experiências de inserção no mercado de trabalho revelam contradições que não podem ser ignoradas, sendo a principal delas o preconceito (ver seção 4.3). Esse elemento é considerado entre as ações descritas, como, por exemplo, a de "Sensibilização empresarial" promovida pela GRACE. Mas, como será demonstrado adiante, ainda existem barreiras importantes a serem vencidas.

4.2 Caraterização sociodemográfica dos Participantes

Para melhor compreender o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência, realizamos uma análise detalhada do perfil sociodemográfico dos participantes. Um resumo dos dados pode ser visualizado no Quadro 4.2, a seguir:

Quadro 4.2

Perfil dos Participantes/ Pessoas com deficiência

Idade	Sexo	Formação	Tipo de deficiência	Profissão
55	Feminino	Psicóloga	Esclerose	Reformada por invalidez precoce
55	Feminino	Ciências Sociais	Esclerose múltipla	Diretora técnica
46	Feminino	Advogada	Poliomielite	Gestora de contratos
26	Feminino	Serviço Social	Autismo	Assistente Social
31	Masculino	Tecnologia e Gestão de Sistema-TI	Falência múltipla dos músculos	Logística
41	Masculino	Administração Pública	Esclerose amiotrófica lateral	Líder de equipa
35	Masculino	Médico	Paraplégico	Médico da família
52	Masculino	Psicologia	Visão	Psicólogo
55	Feminino	Psicologia	Esclerose múltipla	Psicóloga
28	Feminino	Serviço Social	Paralisia cerebral	Assistente Social
55	Feminino	Administração Púbica	Esclerose múltipla	Gestora de vendas
45	Masculino	Administração Pública	Visão	Administrador da própria Empresa
28	Feminino	Gestão de Recursos Humanos	Visão	Gestora de contratos
33	Masculino	Médico	Má formação congénita dos membros inferiores	Médico da família
28	Masculino	Tecnologia da Informação	Otosclerose	Assistente Administrativo

Idade	Sexo	Formação	Tipo de deficiência	Profissão
28	Feminino	Sociologia	Má formação congénita dos membros inferiores	Desempregada
29	Feminino	Ciência da Comunicação	Acidente vascular	Atendimento ao público
28	Feminino	Relações Internacionais	Paralisia Cerebral	Desempregada
29	Feminino	Administração Pública	Esclerose múltipla	Administradora
30	Masculino	Gestão e Administração Pública	Esclerose múltipla	Administrador de Recursos Humanos
27	Masculino	Relações Internacionais	Esclerose múltipla	Programador de Sistemas
28	Feminino	História da Arte	Auditiva	Desempregada
29	Feminino	Ciências Sociais	Esclerose múltipla	Atendimento ao público

Fonte: Elaboração própria.

Convém destacar que cinco Assistentes Sociais também participaram da pesquisa, pois, no momento em que houve a coleta de dados, elas trabalhavam em instituições voltadas para a garantia de direitos a pessoas com deficiência. Todas eram do gênero feminino, suas idades variaram entre 30 e 55 anos e todas possuíam ensino superior completo como maior grau de instrução. Seus relatos serão analisados de forma conjunta na seção 4.5, ligada à perceção das entidades de apoio e inclusão para pessoas com deficiência.

A faixa etária dos entrevistados varia entre 26 e 55 anos, com a maior parte da amostra concentrada entre 28 e 29 anos. Em relação ao gênero, 9 participantes são do gênero masculino e 14 pertencem ao gênero feminino. Quanto ao tipo de deficiência, a maioria dos participantes apresenta esclerose múltipla (21,7%), seguida de deficiências visuais (13%), Esclerose Lateral Amiotrófica (8,7%) e falência múltipla dos músculos (8,7%).

O perfil educacional dos participantes revela a formação superior de todos os envolvidos na pesquisa. Explorando mais a fundo os dados, a maioria, 85,7%, possui graduação em nível de licenciatura, enquanto 7,1% têm mestrado e 7,1% doutorado. As áreas de formação dos participantes são variadas, com 28,6% graduados em Ciências Sociais, 21,4% em Ciências Exatas, 21,4% em Humanidades, 14,3% em Artes e 14,3% em outras áreas. No que diz respeito à instituição de ensino, 92,9% dos participantes se formaram em universidades públicas e 7,1% em instituições privadas.

Observando o quadro, é possível perceber que 78,3% das pessoas listadas encontram-se empregadas. Os dados do relatório de 2019 do INE, apresentados na seção 1.5, apontam que 13,9% das pessoas com deficiência encontram-se empregadas, independentemente do nível

de escolaridade. É possível que a diferença ocorra em razão de alguns pontos: primeiro, há um erro amostral tendencialmente alto, devido ao tamanho reduzido da amostra[18], portanto a taxa de emprego da população com deficiência que possui formação superior provavelmente será diferente (Field, 2009); segundo, é possível que, de 2021 para cá, tenha havido uma melhora com relação ao efeito prático das políticas públicas, o que significaria dizer que essas iniciativas estariam garantindo mais emprego, mas não há evidências para sustentar essa hipótese; terceiro, possivelmente existem nuances importantes ligadas à empregabilidade das pessoas com ensino superior completo, podendo, em tese, ser abordadas a partir do conceito de capitais em Bourdieu (1996), contudo não é possível explorá-las sem um estudo que compare o emprego entre pessoas com deficiência com e sem ensino superior completo; e quarto, provavelmente a hipótese mais plausível, este estudo buscou especificamente por pessoas com deficiência com ensino superior que estão ou estavam inseridas no mercado de trabalho, haja vista que um dos objetivos é entender como se dá essa experiência.

Mesmo com a elevada taxa de emprego encontrada, nota-se que o tempo de experiência profissional permanece relativamente baixo, variando de menos de um ano a mais de oito, com média de cinco anos. Isso sugere que, ainda que as pessoas com deficiência com ensino superior estejam inseridas no mercado, sua trajetória profissional é marcada por percursos recentes, instáveis ou descontínuos. Nesse sentido, a aparente discrepância entre os dados do INE e os desta pesquisa pode ser compreendida como reflexo de uma inserção mais restrita a contextos específicos, e não como sinal de superação plena das barreiras estruturais que dificultam o acesso ao trabalho.

O modelo social da deficiência (Barnes, 2000, 2004; UPIAS, 1976) contribui para compreender essas nuances: não se trata apenas de considerar se a pessoa está ou não empregada, mas de perceber que a organização social e produtiva continua estruturada segundo parâmetros que privilegiam determinados sujeitos. A inserção profissional encontrada nesta amostra não elimina a existência de barreiras que limitam o acesso a formações profissionalizantes, restringem a acumulação dos diferentes capitais descritos por Bourdieu

[18] Considerando a estimativa de que existem cerca de 1,1 milhão de pessoas com 5 anos ou mais que relatam algum tipo de incapacidade (10,9% de 10,343 milhões de habitantes) (INE – Censos 2021), um erro amostral de 5%, um intervalo de confiança de 95%, além de uma distribuição mais homogênea da população tendo em vista o fenômeno estudado da deficiência, seriam necessárias pelo menos 246 pessoas para representar adequadamente a população estudada.

(1979, 1984), podem criar diversas barreiras no trabalho, seja para se manter nele ou progredir na carreira.

Os dados relatados na seção 4.3, logo a seguir, indicam uma experiência ambígua de trabalho, pois há situações em que existe ou não adaptação das condições de trabalho, existe ou não a discriminação, e etc. Porém, na seção 4.4, que contém uma análise das respostas textuais, o preconceito aparece como elemento central que organiza as experiências vividas. Nesse sentido, a alta taxa de emprego apresentada precisa ser contrastada com as barreiras que afetam a qualidade, a estabilidade e a continuidade das inserções profissionais.

4.3 Análise dos dados fornecidos sobre a inclusão laboral

Nessa seção serão analisados os dados fornecidos pelos participantes com deficiência mediante o processo de resposta aos guiões de entrevista (Anexo 1). A ideia é correlacionar as informações ligadas à experiência no mercado de trabalho, reunidas na forma de frequências, com alguns relatos fornecidos durante as conversas complementares (ver seção 3.4). A análise conjunta dos relatos fornecidos pelos participantes será apresentada na seção seguinte.

A inclusão laboral foi analisada com base na inserção no mercado de trabalho, condições de emprego e satisfação profissional, considerando experiências passadas e presentes. No que diz respeito às condições de emprego, 65,2% dos participantes empregados consideram suas condições de trabalho adequadas, enquanto 17,4% enfrentam dificuldades devido à falta de acessibilidade ou adaptações insuficientes, e outros 17,4% não responderam à pergunta. Em relação à satisfação profissional, 56,5% dos participantes se consideram satisfeitos, 17,4% moderadamente satisfeitos e 26,1% indicaram estar ou insatisfeitos ou que a relação inexiste devido ao desemprego. No que tange as relações no trabalho, 73,2% indicaram nunca terem sofrido episódios de discriminação, no entanto 23,8% afirmam que tais eventos já ocorreram no trabalho.

Quanto às oportunidades de desenvolvimento, 65,2% dos participantes têm acesso a programas de formação contínua, mas 13% gostariam de mais oportunidades, e 21,7% preferiram não responder. Em termos de progressão na carreira, 78,3% percebem possibilidades de avanço, enquanto 8,7% acreditam que suas oportunidades são limitadas, e 13% preferiu não responder.

A maioria dos respondentes indicou que vê como adequadas as suas condições de trabalho (65,2%), o que pode apontar para o fato de que as empresas estão buscando fornecer ambientes de trabalho minimamente adequados. Seria interessante investigar os custos ligados às

adaptações necessárias, e como as empresas podem captá-los do governo, tendo em vista identificar possíveis caminhos para tornar esse processo de inclusão mais frequente e assim aumentar o número de postos de trabalho para este público. No entanto, a pesquisa se limitou a entender as experiências de trabalho.

Apesar de a maioria ter indicado que trabalha ou trabalhou em condições de trabalho adequadas, um número expressivo indicou outra realidade (17,4%). Outro ponto de reflexão surge quando pensamos acerca do que é considerado adequado para cada pessoa. Nesse sentido, é possível que haja discrepância entre o que o indivíduo entende como adequado e os parâmetros legais de inclusão no trabalho. Em certos casos é bem possível que haja plena satisfação no trabalho, de sorte que nenhuma adaptação seria necessária, mas, em outros casos, é provável que haja satisfação em virtude do desconhecimento acerca de ambientes com melhores condições de trabalho.

Há uma pessoa que de fato parece muito satisfeita com o trabalho feito em regime *home office*. Ela inclusive permanece nele graças a ajuda e incentivo de outros colegas, que usaram meios para juntar dinheiro com a finalidade de comprar-lhe uma cama adaptada e uma bicicleta para fazer exercícios e outros produtos de apoio. Isso nos mostra que falar em adaptação ao trabalho também passa pela necessidade de pensar como uma dada pessoa vive fora dele, como ela faz para conseguir chegar até ele. Na maioria dos casos isso envolve ter condições de locomoção urbana, mas em alguns outros vemos que é preciso ter ajuda até mesmo para se levantar de uma cama. Ela busca amparo junto às políticas públicas de inclusão social e profissional, mas, na altura da pesquisa, seguia sem soluções efetivas.

Outro participante informou que chegou a um ambiente de trabalho já adaptado, nesse sentido não precisou experimentar constrangimentos que podem ser comuns com a chegada dessas pessoas em novos postos de trabalho.

Porém, uma pessoa com esclerose múltipla sentiu a necessidade de "esconder" sua deficiência no local de trabalho para que os colegas não soubessem, por antecipação do sofrimento, desprezo e constrangimento que poderia sentir:

> *Eu escondia a minha deficiência. Quando as pessoas perguntavam, eu dizia que tinha sofrido um acidente e que precisei ficar de baixa. Isso acontecia quando eu tinha surtos da doença e com os inúmeros surtos fui ficando debilitada para o posto de trabalho, que não era adaptado.*

Ela ressaltou que apenas seu chefe sabia da deficiência, e que ele lhe dava total apoio, porém mesmo assim sofria constrangimento quando tinha surtos e precisava se ausentar do trabalho, sobretudo porque precisava subir escadas para chegar ao local de trabalho situado no

quarto andar de um prédio. Devido os surtos, que passaram a ser frequentes, aos poucos foi perdendo o prazer e interesse em permanece trabalhando, e precocemente recorreu a reforma por invalidez.

Um outro participante informou que a empresa onde trabalha frequentemente faz uma espécie de mapeamento das pessoas com deficiência, a fim de buscar aquelas cuja deficiência ainda lhes permitem atender aos padrões de produtividade da empresa. Nesse sentido, a perceção de um ambiente de trabalho adaptado ocorre em função de empresas que buscam incluir, ou da busca por pessoas que podem requerer menos estratégias de adaptação?

É válido fazer uma digressão e pensar que inclusão significa também oportunidades de ingresso no trabalho, não apenas de permanência. Nesse ponto, cabe retomar o caso da pessoa que sentiu a necessidade de "esconder" sua deficiência durante os processos seletivos, pois não era muito visível, e depois teve que "revelar" sua condição após conseguir a vaga de emprego. Também cabe mencionar o caso de uma pessoa cega:

> *Por várias vezes passei por entrevistas e em nenhuma fui chamado para o posto de trabalho. Resolvi abrir a minha própria empresa. Tive de recorrer ao empreendedorismo e hoje dou emprego a pessoas.*

Apesar de ao menos conseguir participar dos processos seleção, por diversas vezes não foi chamado para a vaga de emprego, tendo que desistir e buscar saídas no empreendedorismo. Esses casos reiteram que existem barreiras importantes, independentemente de haver condições minimamente adequadas de trabalho.

Quanto às oportunidades de desenvolvimento, a maioria indicou perceber que enxergam possibilidades (65,2%), mas, ao mesmo tempo, parte das pessoas apontou que o preconceito e a falta de adaptações limitam essas possibilidades (23,8%). Um dos participantes indicou que a empresa busca dar cursos e formações para introduzir inovações ou mudanças nos processos de trabalho, mas em nenhum momento ele falou em promoção ou progressão de carreira. Isso nos leva a pensar que a ideia de haver oportunidades pode estar ligada muito mais à manutenção em um dado cargo, ou o que pode ser chamado de "progressão lateral" do uma promoção propriamente dita. Muito embora seja possível entender que a introdução de novos procedimentos ou métodos de trabalho podem quebrar rotinas mais rígidas ou mesmo desafiar os trabalhadores, o que por si só pode gerar desenvolvimento num sentido amplo, essas mudanças possivelmente surgem muito mais em função de necessidades das empresas, e não de uma visão que busca integrar essas pessoas.

Dentro desse ínterim, o preconceito pode cumprir um papel importante em eliminar possibilidades de progressão real de carreira. Nesse caso, ele não apareceria de forma explícita,

o que daria a possibilidade de ele ser detetado e até mesmo combatido ou denunciado, mas sim de forma velada, sutil, amparada em uma ideia de que existe um posto de trabalho que "inclui" ao mesmo tempo em que "prende" a pessoa nele, em função da possibilidade de essa pessoa ser vista como alguém incompatível ou incapaz de exercer cargos mais altos ou de liderança. A ideia aqui, colocada como hipótese para explicar essa contradição, é de que a há um paradoxo entre inclusão e exclusão, pois a inclusão viria acompanhada de uma espécie de reificação ligada à visão da pessoa com deficiência como sendo sempre menos capaz do que as "normais". Em linhas gerais, essa hipótese explicativa tem relação com as elaborações de Goffman (1963) sobre o estigma.

As perceções das pessoas com deficiência sobre sua inclusão laboral revelam um cenário de possíveis progressos significativos, mas ainda repleto de desafios. Embora muitos se sintam aceitos e integrados em suas comunidades e locais de trabalho, as barreiras físicas, sociais e atitudinais persistem. As principais áreas a serem melhoradas incluem a acessibilidade, a redução do preconceito e a ampliação das oportunidades de desenvolvimento profissional. Os participantes também indicaram algumas oportunidades de avanço, como a promoção de políticas públicas inclusivas, maior sensibilização da sociedade e a oferta de cursos de capacitação profissional específicos para pessoas com deficiência.

De forma mais específica, uma das pessoas apontou que todos deveriam ser avaliados em função daquilo que podem fazer, desconsiderando quaisquer deficiências; outro participante mencionou o preconceito dentro das empresas, destacando que ele existe e precisa ser combatido; já outra pessoa mencionou a figura do Estado, enfatizando a necessidade de serem criados projetos ou programas no sentido de melhorar a mobilidade urbana de pessoas com deficiência. Ele relatou que inclusive tem dificuldades para acessar a rua da sua própria casa:

> *As ruas e as calçadas não têm acessibilidade para quem usa bengala. Não existe sinalização nas passagens para a calçada da rua, e isso dificulta o meu percurso até ao trabalho e a outros lugares aonde preciso ir.*

Quando confrontamos esse relato com o que diz a Lei 46/2006, portanto uma norma que possui quase 20 anos, percebe-se que a exclusão de fato se mantém.

Esse último ponto revela tensões importantes que, apesar de não terem sido exploradas por este trabalho, merecem ser mencionadas. Se existe a exclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho mesmo quando elas possuem formação superior, como esse processo se dá quando integramos variáveis como gênero, raça e classe na análise? Ainda que mulheres tenham respondido à pesquisa, o formulário de entrevista não destrinchou aspetos de gênero especificamente, tornando as respostas mais gerais.

Adicionalmente, como fica a perceção de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência que são negras, imigrantes, trans e etc.? Partindo do modelo bio-psico-social da OMS (2002), e trazendo à tona as contribuições de Putnam (2000) e Sen (2000), é possível destacar que não há caminho efeitvo para a plena inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho se outras esferas da vida não forem incluídas numa análise mais ampla. Não adianta pensar em inclusão se há pessoas sistematicamente desclassificadas nos processos seletivos, se há empresas mapeando deficiências "aceitáveis" na hora de selecionar pessoas para cumprir com uma cota obrigatória, se não há educação de qualidade e acessível para todas as pessoas, se elas não conseguem acessar a rua das suas próprias casas, ou mesmo se elas possuem uma moradia própria com a devida acessibilidade física, e assim por diante.

Além do contraste já evidenciado entre um relato e a Lei 46/2006, é importante citar que as Leis 4/2019 (Lei de Cotas), 290/2009 e 38/2004, também buscam garantir empregos para pessoas com deficiência de forma direta e indireta, seja por meio de ações educativas, sensibilização, programas de habilitação e reabilitação, contratos de emprego específicos para pessoas com deficiência, apoio a inserção no trabalho eliminando barreiras arquitetônicas, e assim por diante, mas os dados aqui apresentados mostram que os esforços podem ter se mostrado insuficientes para superar o problema. Adicionalmente, vale lembrar que diversas metas do ENIPD 2021-2025 não foram atingidas (SIC Notícias, 2022). Nesse sentido, fica evidente que o impacto das referidas Leis e ações na efetiva inserção de pessoas com deficiência, o que inclui não apenas o ingresso, mas também a permanência nos espaços de trabalho, está aquém do desejado.

Apesar das dificuldades relatadas, é possível perceber esforços em permanecer no trabalho, tendo em vista tudo o que ele significa para essas pessoas. Ter um emprego não representa apenas a obtenção de um rendimento que possibilite a autonomia financeira, algo ainda mais importante para este público, mas também o exercício da cidadania, da participação social e da produção de sentido. Ao percorrer os relatos, é possível inferir que o desejo de trabalhar está diretamente associado à vontade de ser útil, de desenvolver habilidades e de estabelecer vínculos interpessoais. Assim, o trabalho aparece como um espaço não apenas funcional, mas estruturante da vida cotidiana, o que reforça a sua importância na promoção da qualidade de vida, autoestima e inclusão social. Negar ou limitar o acesso ao trabalho, portanto, não é apenas um entrave econômico, mas uma forma de exclusão profunda, que compromete a realização plena da vida das pessoas com deficiência. A evidente batalha pela inserção e permanência em um posto de trabalho evidencia uma relação entre qualidade de vida e o direito ao trabalho, na

medida em que se observam os elementos econômicos, sociais e até mesmo existenciais relatados.

A recusa das empresas ou entidades empregadoras em participar aparece como um dado em si. Cabe perguntar, por exemplo, sobre o porquê da postura adotada; sobre se havia algum receio em relação à exposição de informações, ou mesmo se as referidas instituições possuíam ou possuem tais dados; se haveria desconforto em fornecer maiores detalhes com relação às oportunidades de emprego e promoção, de condições de trabalho, de postura das equipes profissionais, ou elementos relacionados. Nos termos da teoria dos capitais de Bourdieu (1996), é possível que tais entidades tenham se esquivado da pesquisa para manter uma imagem pública ligada à promoção de direitos, algo que possivelmente se relaciona com os capitais simbólico e social.

Os resultados destacam processos de inclusão que precisam ser observados mais de perto, tendo em vista a persistência de preconceitos e estigmas, mas também exemplos nos quais os participantes indicam exercem suas atividades profissionais em condições adequadas. De toda forma, há a necessidade de políticas públicas eficientes, além de uma maior sensibilização da sociedade em geral. Somente com um esforço coletivo será possível alcançar uma inclusão plena e equitativa para pessoas com deficiência com formação superior em Portugal, conforme destacam Putnam (2000) e Sen (2000) em relação ao caminho que precisa ser percorrido tendo em vista a inclusão efetiva pessoas com deficiência na sociedade. Já num contexto microssocial das interações, a Hipótese do Contato de Allport (1954) pode ser interessante para pensar sobre os efeitos da inclusão laboral dessas pessoas na redução do preconceito, além do fato de que, uma vez dentro dos espaços, elas podem indicar mudanças e adaptações que podem fazer mais sentido para suas necessidades. Em nível pessoal, a inserção no trabalho promove possibilidades de autosustento, de construção de relações sociais e de produção de sentido, aspetos especialmente importantes para essas pessoas.

4.4 Análise das entrevistas das pessoas com deficiência

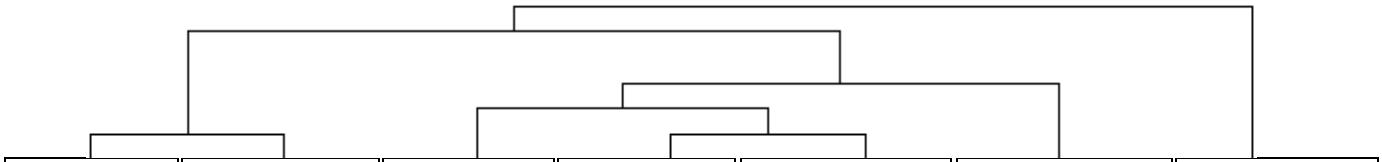
Com o uso do *software* IRAMUTEQ, o *corpus*, composto por 23 textos, foi segmentado em 51 Segmentos de Texto (STs), contendo em média 31 palavras cada. A análise permitiu classificar 42 segmentos (82,35%) do corpus em agrupamentos temáticos ou Classes. As classes expressam diferentes dimensões do *corpus*, tornando possível compreender a diversidade temática presente no material analisado.

Esse processo de segmentação e classificação resultou no dendrograma apresentado no Quadro 4.3, no qual se observam 7 Classes distintas, cada uma correspondendo a um conjunto de segmentos com maior proximidade lexical. Considerando uma ordem decrescente de representatividade no *corpus*, a distribuição dessas classes foi a seguinte: Classe 3 (33,2%), Classe 5 (16,7%), Classe 2 (14,3%), Classe 6 (14,3%), Classe 4 (13,3%), Classe 7 (11,9%) e Classe 1 (11,9%).

Cada Classe é formada por termos mais representativos, identificados a partir do teste qui-quadrado (χ^2), que indica a força de associação das palavras ao respectivo agrupamento e a probabilidade de o resultado ter ocorrido ao acaso (valor p). O Quadro 4.3, a seguir, apresenta uma visão geral do processo de quebra do *corpus* em Classes; o tema abordado por cada uma, identificado a partir da leitura do progressiva do material; e uma lista das palavras mais representativas.

Quadro 4.3

Constituição das Classes e palavras mais associadas a cada uma (pessoas com deficiência)



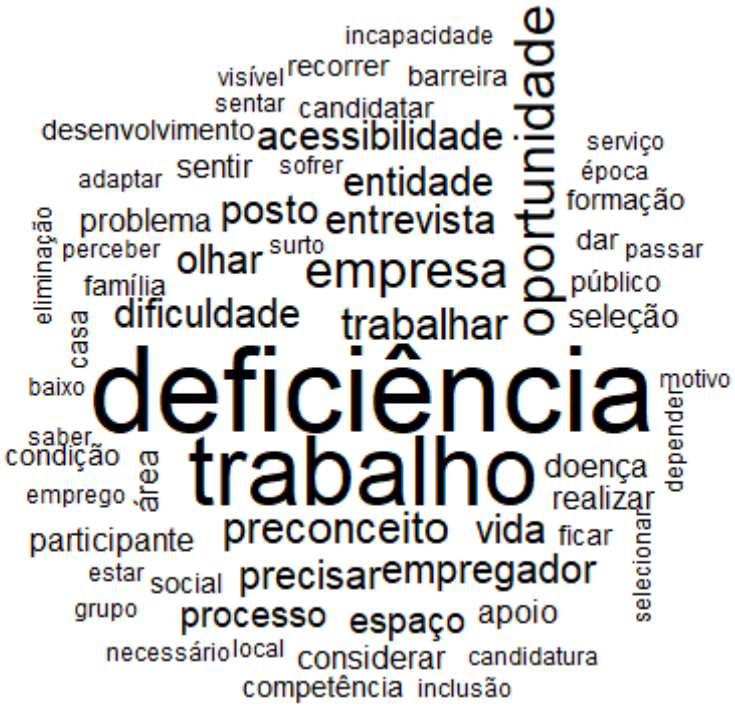
Classe 1		**Classe 5**		**Classe 6**		**Classe 4**		**Classe 3**		**Classe 2**		**Classe 7**	
Situações de preconceito no trabalho		Dificuldades no processo seletivo		Desigualdades, produtividade, exclusão		Impactos da deficiência na vida laboral		Sugestões para tornar o mercado de trabalho mais acessível		Acessibilidade dentro e fora do trabalho		Valorização das competências de uma pessoa	
11,9%		16,67%		14,29%		13,32%		33,23%		14,3%		11,9%	
Palavras	**χ^2**	**Palavras**	**χ^2**	**Palavras**	**χ^2**	**Palavras**	**χ^2**	**Palavras**	**χ^2**	**Palavras**	**χ^2**	**Palavras**	**χ^2**
Olhar	20,0	Entidade	18,1	Problema	26,5	Participante	4,7	Oportunidade	18,1	Acessibilidade	42,0	Competência	24,0
Trabalhar	4,3	Empregador	18,1	Vida	20,0	Doença	4,7	Eliminação	9,2	Precisar	13,3	Incapacidade	24,0
Empresa	3,0	Entrevista	16,4	Hoje	7,2	Ficar	4,7	Preconceito	6,1	Dificuldade	13,3	Barreira	9,2
				Família	7,2	Selecionar	4,7			Espaço	7,3	Necessário	9,2
				Depender	7,2					Público	7,2		

Nota: Todas as estatísticas de χ^2 possuem valor $p < 0,04$.
Fonte: autora (IRAMUTEQ 7 Alpha 2).

Além da análise das classes, foi elaborada uma nuvem de palavras constituída a partir do *corpus*, de modo a oferecer uma visão panorâmica acerca das palavras mais representativas no material analisado na íntegra. Na Figura 4.1, observa-se que os termos "deficiência" e "trabalho" ocupam a posição central, com maior destaque visual, indicando sua forte co-ocorrência e relevância na estrutura discursiva do material. A proximidade entre essas palavras sugere que a experiência laboral é continuamente atravessada pela condição da deficiência, seja como barreira, seja como dimensão constitutiva da vivência profissional, ou por outros fatores.

Figura 4.1

Nuvem de palavras (participantes com deficiência e ensino superior)



Fonte: autora (IRAMUTEQ 7 Alpha 2).

Outros termos, como “processo”, “empregador”, “empresa” e “entrevista”, remetem diretamente ao acesso ao mercado de trabalho e às situações vivenciadas. Já palavras como “preconceito”, “dificuldade” e “problema” reforçam a centralidade de barreiras sociais e atitudinais que marcam o percurso de empregabilidade. Esse conjunto de vocábulos sinaliza para aspetos que desenham a experiência profissional dessas pessoas.

Também se destacam termos associados à acessibilidade, como “espaço”, “precisar” e “apoio”, que apontam para os obstáculos concretos enfrentados tanto no ambiente de trabalho quanto no deslocamento cotidiano. Ao mesmo tempo, termos como “competência”, “considerar” e “inclusão”, embora menos proeminentes, indicam um esforço discursivo de valorização das capacidades individuais em oposição às narrativas de incapacidade.

Passando agora para a análise das classes, e seguindo a ordem disposta no Quadro 4.3, podemos começar com a Classe 1, intitulada “Situações de preconceito no trabalho”. Esta Classe evidencia perceções ligadas ao modo como a deficiência desperta reações de desprezo ou constrangimento em contextos laborais. As palavras mais associadas remetem a situações de “olhar” e “empresa”, que marcam um tipo de preconceito manifestado em gestos e expressões que podem não ser verbais. Tais atitudes configuram barreiras atitudinais que tornam o ato de

trabalhar mais desafiador, pois à necessidade de desempenhar suas funções soma-se a vivência de interações negativas.

Exemplos de STs presentes na Classe 1:

Existem pessoas na empresa que são desagradáveis, que dizem que eu deveria estar em casa. Há um grupo de pessoas que me constrange de alguma maneira.

Aceitei trabalhar como atendente ao público para não ficar dependente financeiramente da minha família, porém sinto que as pessoas que recorrem ao serviço que atendo demonstram um olhar de desprezo.

À luz de Goffman (1981), os relatos que compõem a Classe 1 expressam experiências claras de estigmatização. Nesse caso, a deficiência funciona como um atributo negativo, capaz de reduzir o indivíduo a alguém percebido como socialmente inferior. Os olhares de desprezo, os constrangimentos e as sugestões de que a pessoa "deveria estar em casa" revelam processos de desqualificação simbólica que atuam no plano das interações cotidianas. Considerando uma ótica de Bourdieu (1984, 1996), esse estigma compromete o capital simbólico das pessoas com deficiência no campo do trabalho, afetando diretamente sua legitimidade e reconhecimento enquanto trabalhadores, independentemente de suas competências objetivas. Tais experiências evidenciam que a exclusão não decorre de algo que está no indivíduo, mas das barreiras atitudinais produzidas socialmente (Oliver, 1990, 1996).

A Classe 5, relativa às "Dificuldades no processo seletivo", revela os obstáculos enfrentados já na fase de ingresso no mercado de trabalho. Termos como "entidade", "empregador" e "entrevista" remetem às experiências de exclusão durante processos seletivos, situações nas quais a deficiência parece atuar como critério implícito de descarte. Há relatos de entrevistas encerradas abruptamente, de convites que não se concretizam em contratações e de tentativas repetidas sem retorno, culminando, em um dos casos, na opção pelo empreendedorismo como estratégia de sobrevivência profissional.

Exemplos de STs presentes na Classe 5:

Fiz várias candidaturas, enviei currículos para o cargo de jornalismo, mas não fui selecionada. Não arrisco procurar oportunidades de trabalho na minha área de formação por medo de ser excluída ou de deixar o meu trabalho atual.

Quando estava a fazer entrevistas nem sequer olhavam para mim. Disseram que deveria aguardar a conclusão das entrevistas e depois entravam em contacto, porém nunca recebi sequer uma chamada.

Por várias vezes passei por entrevistas e em nenhuma fui chamado para o posto de trabalho. Resolvi abrir a minha própria empresa. Tive de recorrer ao empreendedorismo e hoje dou emprego a pessoas.

A Classe 5 pode ser interpretada, a partir de Bourdieu (1984, 1996), como um momento crítico de filtragem no campo do trabalho, no qual os agentes dominantes (empregadores) exercem poder de seleção com base em critérios implícitos de normalidade. A deficiência opera como um marcador social que desvaloriza previamente o capital cultural (formação, qualificação) dos candidatos, impedindo sua conversão em capital econômico. A recorrência de entrevistas sem retorno e o comportamento de evitar processos seletivos por medo da rejeição revelam a internalização da dominação simbólica, levando alguns dos participantes a redefinirem suas estratégias, como o recurso ao empreendedorismo.

A Classe 6, por sua vez, articula a noção de "Desigualdades, produtividade e exclusão". O vocabulário associado, como "problema", "vida" e "família", demonstra como os discursos em torno da deficiência muitas vezes a relacionam com uma suposta baixa produtividade, algo que na prática reflete uma visão capitalista. Os depoimentos indicam a sobrecarga de expectativas e uma estigmatização por parte de empresários.

Exemplos de STs presentes na Classe 6:

Sempre fui cobrada a fazer mais do que os outros em razão da minha condição. A minha mãe incentivava-me a fazer tudo e mais alguma coisa, para que eu pudesse crescer sabendo que não iria depender de ninguém para fazer a minha vida.

Infelizmente, para muitos empresários ainda é um grande problema de produtividade. O preconceito é marcante, ele causa isolamento da pessoa com deficiência. Se não fosse o apoio da minha família não sei como seria a minha vida hoje. Sinto-me excluída do posto de trabalho.

Nesta Classe 6, emerge de forma explícita a associação entre deficiência e baixa produtividade, uma representação que pode ser compreendida como violência simbólica, nos termos de Bourdieu (1996). A exigência de que pessoas com deficiência "façam mais do que os outros" expressa a tentativa de compensar um estigma ligado a incapacidade. Ao mesmo tempo, a ideia de produtividade como critério central revela a lógica dominante do campo econômico, que privilegia alguns em detrimento de outros, quando, na verdade, a sociedade que foi projetada para atender às necessidades dos corpos tidos como normais. Nesse sentido, percebe-se que a exclusão relatada não resulta de limitações individuais, mas da recusa do sistema produtivo em adaptar-se à diversidade humana. A família surge, nesse contexto, como fonte alternativa de capital social, compensando parcialmente a exclusão institucional.

A Classe 4, intitulada “Impactos da deficiência na vida laboral”, reflete experiências que atravessam a trajetória profissional, desde a ocultação de condições de saúde por medo da exclusão até a desistência de candidatar-se a empregos na área de formação (algo também presente na Classe 5). Palavras como “área”, “doença” e “ficar” evidenciam o peso da condição de saúde no percurso ocupacional, levando alguns indivíduos a evitar oportunidades por receio de rejeição ou desligamento.

Exemplos de STs presentes na Classe 4:

Eu escondia a minha deficiência. Quando as pessoas perguntavam, eu dizia que tinha sofrido um acidente e que precisei ficar de baixa. Isso acontecia quando eu tinha surtos da doença e com os inúmeros surtos fui ficando debilitada para o posto de trabalho, que não era adaptado.

Antes da deficiência fiz algumas candidaturas, enviei currículos para o cargo de jornalismo, mas não fui selecionada. O meu sonho era ser jornalista.

As estratégias de ocultação da deficiência ilustram as maneiras pelas quais as pessoas buscam gerir suas identidades estigmatizadas Goffman (1981). Esconder a deficiência ou reformular sua narrativa constitui uma tentativa de proteger o próprio capital simbólico e evitar a exclusão. Em termos bourdieusianos, tais estratégias revelam a consciência prática das regras do campo do trabalho, no qual a deficiência tende a ser penalizada tendo em vista critérios de produtividade (Bourdieu, 1984). A desistência de continuar a candidatar-se para cargos na área de formação demonstra como a antecipação da discriminação limita as possibilidades de conversão do capital cultural acumulado, produzindo trajetórias profissionais marcadas por renúncias e frustrações. Como aponta Bourdieu (1996), as trajetórias dos indivíduos estão sempre ligadas aos enredamentos sociais, ainda que não se possa falar em uma determinação dos indivíduos pelas estruturas da sociedade.

A Classe 3, que reúne “Sugestões para tornar o mercado de trabalho mais acessível”, é de longe a mais representativa, com 33,23% dos segmentos. Os termos mais frequentes, “oportunidade”, “eliminação” e “preconceito”, indicam a centralidade de recomendações feitas pelos participantes, que enfatizam a necessidade de maior integração profissional, a redução de barreiras arquitetónicas e atitudinais, e a adaptação de ambientes e materiais de trabalho. Em síntese, esta classe expressa um conjunto de reivindicações voltadas para a efetiva inclusão.

Exemplos de STs presentes na Classe 3:

Acho que devia haver mais oportunidades de integração profissional para pessoas com deficiência, diminuir as barreiras atitudinais, as barreiras arquitetónicas e haver adaptação nos espaços de trabalho.

É preciso eliminar preconceitos e criar mais oportunidades.

Deve haver a eliminação de preconceitos, mais oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, adaptação do ambiente de trabalho e material de trabalho adaptado.

A centralidade desta Classe reflexe um movimento propositivo por parte das pessoas com deficiência, que passam, neste caso, de posições predominantemente reativas para uma postura reivindicativa. À luz de Bourdieu (1984), essas sugestões podem ser compreendidas como tentativas de transformação das regras do campo do trabalho, visando ampliar as possibilidades de reconhecimento e redistribuição de capitais. O apelo à eliminação de barreiras arquitetónicas e atitudinais dialoga diretamente com o modelo social da deficiência, pois deslocar o foco da limitação individual para a responsabilidade coletiva. Trata-se, portanto, de uma luta simbólica por redefinir o que é considerado legítimo no espaço laboral, pois o capital simbólico reflete a maneira como as coisas deveriam ser (Bourdieu, 1996). Dentre as possibilidades de adaptação dos espaços é possível destacar, atualmente, a implementação de tecnologias digitais para promover a inclusão deste público nos postos de trabalho, inclusive a adoção de modalidades remotas quando há dificuldades de deslocamento e acessibilidade (descritas na Classe 2).

Já a Classe 2, nomeada "Acessibilidade dentro e fora do trabalho", remete a entraves de mobilidade e à carência de estruturas adequadas. Palavras como "acessibilidade", "precisar" e "espaço" ressaltam as dificuldades enfrentadas no deslocamento cotidiano e no exercício das funções profissionais. Os relatos demonstram que existem elementos para além das demandas formais do trabalho que são igualmente importantes, sobretudo ter condições para descolar-se com dignidade.

Exemplos de STs presentes na Classe 2:

Sempre que preciso participar em algum evento, ligo antes de ir para saber se o local é adaptado.

O meu processo de seleção foi tranquilo, porém as dificuldades que senti foram de acessibilidade. Quando preciso sair de casa para chegar ao local de trabalho necessito do apoio de terceiros para me deslocar no trajeto que faço.

As ruas e as calçadas não têm acessibilidade para quem usa bengala. Não existe sinalização nas passagens para a calçada da rua, e isso dificulta o meu percurso até ao trabalho e a outros lugares aonde preciso ir.

Os problemas descritos na Classe 2 evidenciam como a exclusão ultrapassa os limites do espaço de trabalho, envolvendo também o trajeto ligado ao espaço urbano e os sistemas de transporte. A falta de acessibilidade compromete a possibilidade de mobilização de diferentes capitais, ao dificultar a presença física das pessoas com deficiência nos espaços onde se

produzem relações sociais e profissionais (Bourdieu, 1984). Mais uma vez, sob a ótica do modelo social da deficiência, essas barreiras são construções sociais que restringem a participação plena, reforçando desigualdades estruturais, pois a estrutura física da sociedade poderia ter outra forma.

A Classe 7, relativa à "Valorização das competências de uma pessoa", questiona a associação feita entre deficiência e incapacidade para o trabalho. Termos como "competência", "considerar" e "barreira" reforçam a defesa de que o valor profissional deve ser reconhecido a partir das qualificações e habilidades, e não pela presença ou ausência de uma deficiência. Nesse sentido, os empregadores precisariam adotar uma perspectiva centrada nas aptidões e não nas limitações.

Exemplos de STs presentes na Classe 7:

> *Considero necessária uma mudança de pensamento acerca da pessoa com deficiência. O facto de alguém ter uma deficiência ou incapacidade não quer dizer que compromete as suas competências profissionais.*
>
> *A incapacidade ou deficiência de uma pessoa não tem relação direta com as suas capacidades profissionais, que são fruto da sua formação escolar ou académica. O primordial é considerar a pessoa com deficiência pelas suas competências profissionais, independentemente da deficiência ou incapacidade que possa ter.*

A Classe 7 explicita claramente uma disputa simbólica central no campo do trabalho: o reconhecimento das competências profissionais das pessoas com deficiência. Os participantes reivindicam a valorização do capital cultural adquirido por meio da formação escolar e acadêmica, contestando sua desqualificação automática em função da deficiência. Trata-se de uma luta por reconversão simbólica, na qual se busca dissociar a deficiência da ideia de incapacidade (Bourdieu, 1984, 1996). Esse discurso também mantém forte diálogo com o modelo social da deficiência, na medida em que afirma que as limitações residem nos contextos que falham em reconhecer e acomodar as pessoas em suas diferenças.

Os sete temas abordados nas classes discursivas evidenciam nuances ligadas à experiência de trabalhar enquanto pessoa com deficiência. É possível perceber vivências de exclusão no trabalho, em processos seletivos, desigualdades, estigma, problemas de acessibilidade, dentre outros elementos já abordados. Tudo isso conflui na Classe 3, a mais representativa deste *corpus*, ligada justamente às recomendações para resolver ou ao menos mitigar o problema. Isso significa que o preconceito e suas consequências, como a falta de acessibilidade e barreiras atitudinais, compõe um eixo central na experiência dessas pessoas, dentro ou fora de um emprego no mercado de trabalho. Seja no dia-a-dia de trabalho, nas entrevistas, no medo de trocar de emprego, na ênfase dada para que pessoas com deficiência sejam consideradas em suas

habilidades e competências, o preconceito aparece como o elemento que articula as vivências aqui colocadas.

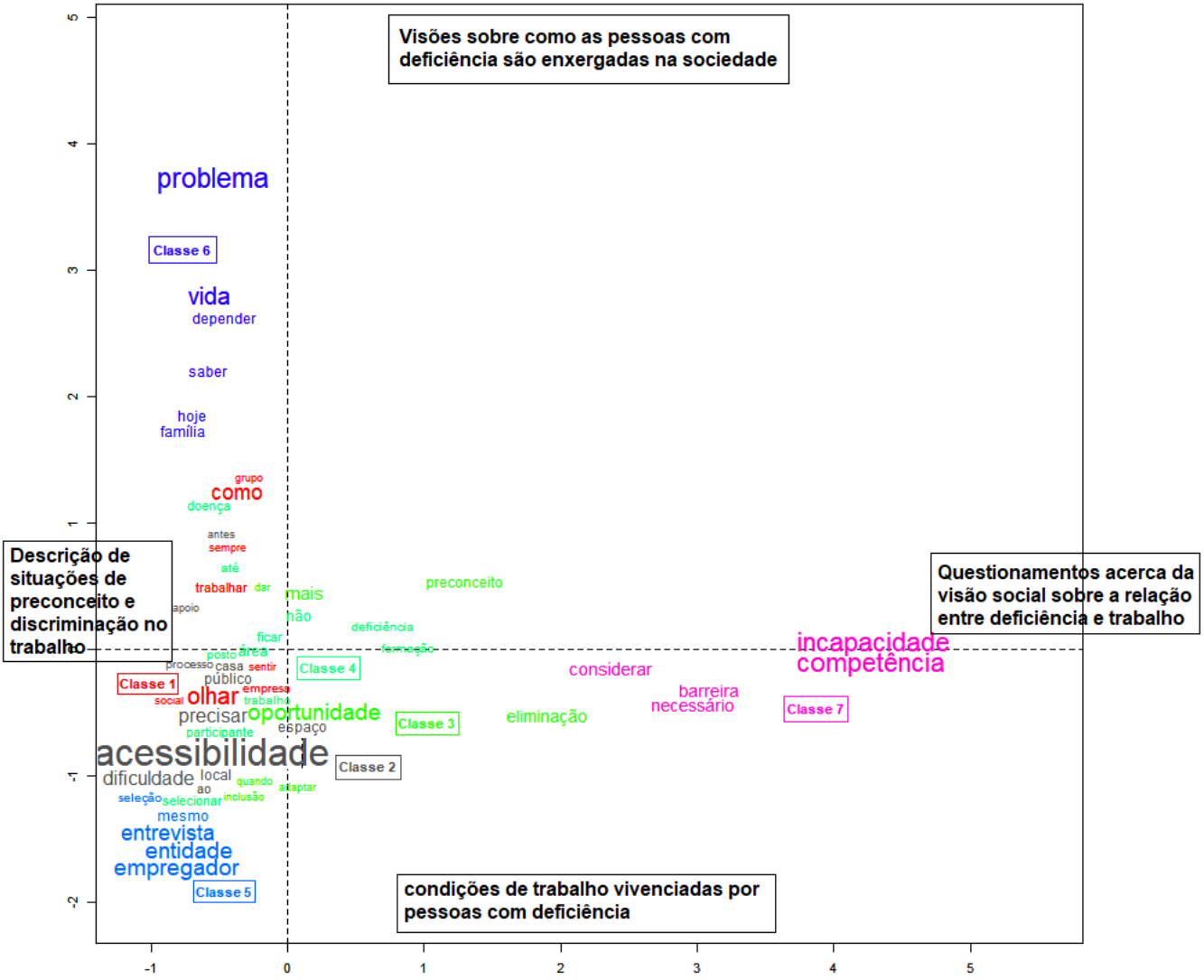
Em conjunto, as classes discursivas revelam que as experiências das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são atravessadas por processos de estigmatização, desvalorização simbólica e barreiras estruturais. A articulação entre Bourdieu, Goffman e o modelo social da deficiência permite compreender que tais experiências não são episódios isolados, mas expressões de um campo social organizado segundo normas que privilegiam determinados corpos, trajetórias e capitais. As estratégias individuais de resistência, ocultação ou reivindicação refletem tentativas de reposicionamento nesse campo, evidenciando que a inclusão laboral exige não apenas políticas pontuais, mas transformações profundas nas estruturas sociais e simbólicas que regulam o trabalho.

Recorrendo de maneira mais profunda à teoria dos capitais de Bourdieu (1996), e observando o processo de exclusão vivido pelos participantes desta pesquisa, é possível dizer que essas experiências ocorrem devido a maneira como a sociedade se organiza hoje. As decisões tomadas em relação aos projetos arquitetónicos, aos filmes que serão gravados e exibidos, às tecnologias e assim por diante, centram-se em um tipo de ser humano padronificado, considerado perfeito. Esse ser humano acumula um capital social e simbólico, pois é mais aceito, possui legitimidade e status social. Sob essa ótica, incluir pessoas com deficiência se torna um custo, uma manobra que exige esforço para sair dos padrões. Porém, como prevê a discussão sobre campo e capitais em Bourdieu (1996), e como já foi apontado na seção 1.1, a inércia da sociedade só é quebrada mediante a insistência dos grupos excluídos em fazerem suas vozes serem ouvidas. Trata-se, novamente, de um movimento de busca por um reposicionamento dentro do grande campo social, e também do campo do trabalho.

Com a descrição de cada Classe, agora é possível explorar as relações de aproximação e de afastamento que cada uma estabelece com as demais. Em outras palavras como os principais temas se organizam e qual a lógica por trás disso. As relações entre as Classes podem ser vistas na Figura 4.2, a seguir, que ilustra o resultado da Análise Fatorial de Correspondência:

Figura 4.2

Análise Fatorial de Correspondência ilustrando a relação entre as classes no corpus (pessoas com deficiência)



Fonte: autora (IRAMUTEQ 7 Alpha 2).

Observando o eixo horizontal do gráfico, é possível perceber uma separação entre a Classe 7, situada na parte da direita, e as demais classes, cujas localizações pendem mais para a esquerda. No entanto, a Classe 3 se localiza em uma posição centro-direita, o mesmo pode ser observado na Classe 4, mas em menor grau. Tal divisão pode ser explicada pelo fato de que a Classe 7 desloca o discurso da deficiência para a valorização da "competência", por sua vez, a Classe 3 contém proposições que visam transformar o ambiente e as relações de trabalho, tendo em vista torná-lo mais acessível para pessoas com deficiência por meio da "eliminação" do "preconceito", e Classe 4, ainda que mais central, apresenta a palavra "formação" na parte mais a direita do gráfico, o que pode ilustrar uma necessidade de deslocarmos o olhar da deficiência para a formação. Do lado esquerdo encontram-se as classes 1, 2, 5 e 6, que focam mais em descrever situações de preconceito e de discriminação em processos seletivos, no dia-a-dia de trabalho, no translado até os

espaços de trabalho, e os impactos disso na vida das pessoas com deficiência. Em resumo, quanto mais os discursos se aproximam da parte direita, mais eles enfatizam aspetos que questionam os elementos que explicam a maneira como a sociedade relaciona deficiência e trabalho.

A Classe 7, e parte da Classe 3 e 4, podem somar até um terço dos discursos (caso se considere, de forma não conservadora, metade dos segmentos de texto das Classes 3 e 4). Mesmo assim, as maiorias dos relatos estão centrados em enfatizar os aspetos vivenciados no cotidiano, enfatizando dificuldades vivenciadas e recorrendo à ideia de garantir mais "oportunidades" (Classe 3) de emprego. Para o grupo estudado, observando apenas este dado, fica evidente que os elementos que emergem das relações desiguais na sociedade, como o estigma, o preconceito e a discriminação, parecem mais centrais, ou mais visíveis, do que aspetos que poderiam incorrer no questionamento mais direto do *status quo*. É como se o capital simbólico fosse tão forte que o modelo social da deficiência, e toda a crítica que ele carrega, acaba aparecendo mais de forma implícita.

Analisando o eixo vertical, observa-se que a Classe 6, e boa medida a Classe 1, se localizam na parte superior do gráfico, enquanto que as demais estão situadas mais na parte centro-inferior ou inferior, com exceção da Classe 4 que parece central. As Classes 6 e 1 enfatizam uma visão sobre as pessoas com deficiência, seja ao descrever os "olhares" que elas recebem (Classe 1) ou a partir da ideia de que elas precisam ser mais produtivas para compensar um "problema". Cabe destacar também a proximidade do termo "doença" (Classe 4) como parte de um vocabulário para pensar as deficiências na sociedade. Na parte centro inferior e inferior, a Classe 7 destaca que deve haver uma mudança na forma como as pessoas com deficiência são vistas, ao mesmo tempo que já considera os elementos da Classes 2 e 5 as quais centram-se em descrever as condições ligadas ao trabalho, em termos de acesso e permanência, e, no caso mais específico da Classe 3, de propor alternativas para mudar os espaços de trabalho no sentido de superar barreiras físicas, atitudinais, etc. Dessa forma, quanto mais os discursos se aproximam da parte superior, mais eles contém visões sobre como as pessoas com deficiência são enxergadas na sociedade, e quanto mais se desloca o olhar para a parte inferior do gráfico, mais os discursos tendem a descrever as condições de trabalho vivenciadas por pessoas com deficiência.

O conteúdo das Classes 6 e 1, mesmo que considerados de forma integral, somaria cerca de 26% do *corpus*, e considerando parte da Classe 4 e da 7 a soma ainda não chegaria a 40%. Como é possível observar no gráfico, a grande maioria dos discursos se encontra na parta inferior-esquerda do plano, o que demonstra que, entre o público respondente, há

uma necessidade maior de descrever situações vividas no dia-a-dia de trabalho. No entanto, a presença da Classe 3, e em certa medida da Classe 7, na parte inferior do gráfico mostra que essa descrição também é acompanhada de elementos de questionamento que dialogam indiretamente com o modelo social da deficiência, mesmo que a maioria deles possa estar mais ligado à noção de "oportunidade", um termo que pode reforçar a legitimidade do *status quo*.

Em linhas gerais, o conteúdo das Classes revela que o preconceito funciona como uma barreira simbólica permanente, que antecede e atravessa a experiência laboral. Há um estigma socialmente produzido que reduz a pessoa à deficiência, o que prejudica a perceção social de outros elementos como as suas competências. Além disso, os discursos mostram que o capital cultural adquirido não se transforma automaticamente em capital simbólico no campo do trabalho. A deficiência opera como um fator de deslegitimação das experiências, portanto ter um diploma de ensino superior não necessariamente aumenta as chances de essa pessoa ingressar ou permanecer em um emprego. De forma indireta, os discursos dialogam com o modelo social da deficiência, quando mostram de forma implícita que as limitações não é o corpo por si só que limita a participação no trabalho, mas a forma como o trabalho, a cidade e as instituições são organizados para um "corpo padrão".

4.5 Análise das entrevistas realizadas com assistentes sociais

Foi realizada uma análise dos principais temas para identificar os pontos mais abordados durante as entrevistas. Com o uso do *software* IRAMUTEQ, o *corpus*, composto por 5 textos, foi segmentado em 149 STs, contendo em média 34 palavras cada. A análise permitiu classificar 123 segmentos (82,55%) do corpus em agrupamentos temáticos.

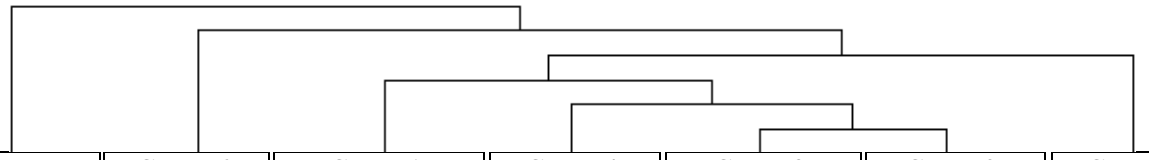
O dendrograma, apresentado no Quadro 4.4, apresenta 7 Classes distintas, cada uma correspondendo a um conjunto de segmentos com maior proximidade lexical. A distribuição dessas classes foi a seguinte: Classe 4 (17,89%), Classe 5 (16,26%), Classe 1 (13,82%), Classe 3 (13,82%), Classe 7 (13,82%), Classe 2 (12,2%) e Classe 6 (12,2%).

Cada Classe é formada por termos mais representativos, identificados a partir do teste qui-quadrado (χ^2), que indica a força de associação das palavras ao respetivo agrupamento e a probabilidade de o resultado ter ocorrido ao acaso (valor p). O Quadro 4.4, a seguir, apresenta uma visão geral do processo de quebra do *corpus* em Classes; o tema abordado por cada uma,

identificado a partir da leitura do progressiva do material; e uma lista das palavras mais representativas.

Quadro 4.4

Constituição das Classes e palavras mais associadas a cada uma (assistentes sociais)



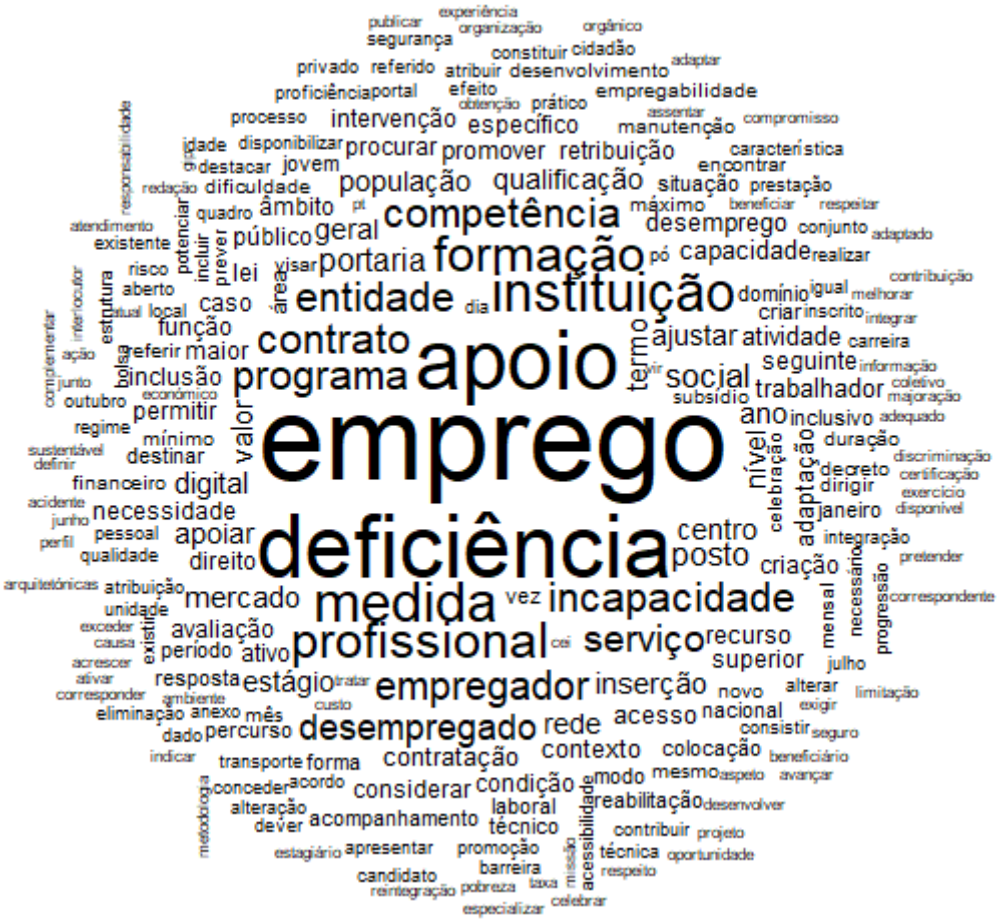
Classe 7		**Classe 6**		**Classe 1**		**Classe 4**		**Classe 3**		**Classe 2**		**Classe 5**	
Benefícios concedidos por políticas públicas		Bases legais para atuação		Justificativa das medidas		Definição do público-alvo beneficiado		Objetivos das instituições de apoio		Execução do serviço		Efetividade das medidas	
13,82%		12,2%		13,82%		17,89%		13,82%		12,2%		16,26%	
Palavras	χ^2	**Palavras**	χ^2	**Palavras**	χ^2	**Palavras**	χ^2	**Palavras**	χ^2	**Palavras**	χ^2	**Palavras**	χ^2
Valor	40,0	Portaria	26,9	Geral	47,0	Inserção	20,1	Profissional	52,2	Procurar	45,3	Digital	38,2
Subsídio	39,3	Centro	24,3	Específico	32,2	Entidade	14,6	Formação	31,6	Serviço	27,0	Área	32,5
Mensal	39,3	Alterar	22,4	Deficiência	19,1	Referir	13,7	Acesso	20,6	Visar	17,4	Quadro	21,3
Conceder	25,7	Recurso	17,4	Característica	19,1	Contrato	13,1	Considerar	17,0	Emprego	16,3	Referido	15,8
Caso	20,6	Decreto	11,2	Metodolgoia	19,1	Apoiar	11,6	Função	14,7	Colocação	15,2	Melhorar	15,8

Nota: Todas as estatísticas de χ^2 possuem valor $p < 0,04$.
Fonte: autora (IRAMUTEQ 7 Alpha 2).

Além da análise das classes, foi elaborada uma nuvem de palavras constituída a partir do *corpus*, de modo a oferecer uma visão panorâmica acerca das palavras mais representativas no material analisado na íntegra. Na Figura 4.3, é possível ver termos em maior destaque “emprego”, “apoio” e “deficiência”, que aparecem em posição central e com maior peso visual. Essa disposição aponta para a ideia de que o discurso institucional e profissional está fortemente orientado para a promoção da empregabilidade de pessoas com deficiência, ressaltando o papel dos diversos apoios como mediadores essenciais desse processo.

Figura 4.3

Nuvem de palavras (participantes que trabalham como assistentes sociais)



Fonte: autora (IRAMUTEQ 7 Alpha 2).

Na mesma imagem, palavras como “profissional”, “formação”, “programa” e “medida” trazem uma centralidade das políticas de emprego e das iniciativas de capacitação como estratégias de inclusão. Esses termos evidenciam que a ação social se ancora na colocação direta no mercado de trabalho e em medidas preparatórias que buscam ajustar competências e qualificações às demandas atuais.

Outros vocábulos significativos, como “instituição”, “entidade”, “contrato” e “serviço”, apontam para a importância das estruturas organizacionais e jurídicas na operacionalização das políticas. Eles remetem à presença do enquadramento legal e institucional como elemento legitimador das práticas.

Também se destacam termos ligados às condições do público-alvo, como “incapacidade”, “desempregado” e “inserção”, que revelam o foco das medidas em indivíduos em situação de maior vulnerabilidade socioeconômica. Essas palavras podem ser entendidas como parte de um discurso que percebe um carácter compensatório nas políticas, voltado a reduzir desigualdades estruturais no acesso ao trabalho.

Por fim, ainda que em menor relevo, termos como “qualificação”, “competência”, “oportunidade” e “acompanhamento” reforçam a perspectiva de que a inclusão laboral das pessoas com deficiência não se limita ao ingresso no mercado, mas também envolve o apoio contínuo e a valorização de trajetórias profissionais.

Em relação às classes discursivas, a Classe 7, designada “Benefícios concedidos por políticas públicas”, concentra-se nos apoios materiais e financeiros atribuídos a pessoas desempregadas em situação de deficiência ou beneficiárias de medidas sociais. Os termos mais associados, como “valor”, “subsídio” e “mensal”, evidenciam a ênfase em auxílios econômicos, como bolsas de ocupação, subsídios de refeição e transporte. Os relatos ilustram a importância desses benefícios como forma de compensar as desigualdades no acesso ao emprego.

Exemplos de STs presentes na Classe 7:

> *Os desempregados beneficiários da medida* [Suprimido][19] *têm direito a auferir uma bolsa de ocupação no valor de* [Suprimido]*; despesas de transporte, caso o transporte não seja assegurado pela entidade.*
>
> *Bolsa de formação até ao valor máximo mensal de* [Suprimido]*; apoio à refeição igual ao valor definido para os trabalhadores que exercem funções públicas em subsídio.*

Considerando a teoria dos capitais de Pierre Bourdieu (1984), a Classe 7 pode ser interpretada como a expressão do predomínio do capital econômico na mediação do acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Os subsídios, bolsas e apoios financeiros funcionam como mecanismos compensatórios destinados a mitigar desigualdades estruturais previamente acumuladas ao longo das trajetórias sociais desses sujeitos. No entanto, ao centrarem-se sobretudo na redistribuição de recursos monetários, tais medidas, ainda que possam atuar nos múltiplos efeitos das desigualdades, não alteram de forma substantiva a posição ocupada pelas pessoas com deficiência no campo do trabalho, uma vez que, tendencialmente, podem lhes manter dependentes de transferências e com menor conversão desse capital econômico em capital simbólico ou reconhecimento social.

A Classe 6, relativa às “Bases legais para atuação”, remete ao enquadramento normativo das políticas de inclusão. Palavras como “portaria” e “decreto” indicam que os discursos dos profissionais estão ancorados em legislações e regulamentos específicos.

[19] As supressões ocorreram para não permitir que instituições possam ser identificadas.

Essa referência constante ao quadro legal reflete a centralidade do ordenamento jurídico na legitimação da intervenção social.

Exemplos de STs presentes na Classe 6:

Em linhas gerais a instituição na sua missão atribuições e competências previstas na lei [Suprimido] *e a estrutura organizativa apresenta um sistema ético organizacional pelo qual se regem todas as suas intervenções.*

Por este motivo foi criada uma rede de centros de recursos nos termos do artigo [suprimido] *do Decreto Lei n°* [Suprimido].

A centralidade do discurso jurídico-institucional evidenciada na Classe 6 pode ser compreendida como a mobilização do capital jurídico enquanto forma específica de capital simbólico, dada a posição que as leis ocupam na sociedade (Bourdieu, 1984). As referências constantes a decretos, portarias e normativos conferem legitimidade à atuação das instituições e dos profissionais, reforçando sua posição dominante no campo das políticas públicas. Ao mesmo tempo, essa ancoragem legal tende a reforçar uma lógica de funcionamento burocrática, na qual o cumprimento formal das normas se sobrepõe, por vezes, à problematização das condições concretas de vida das pessoas com deficiência, evidenciando uma assimetria de poder entre quem detém o capital institucionalizado e quem depende dele. Essa estrutura pode inclusive ser reativa frente a discursos de questionamento advindo das próprias pessoas com deficiência, na medida em que se mantém o aspeto legal no epicentro.

A Classe 1, intitulada "Justificativa das medidas", evidencia a forma como as políticas são apresentadas, nesse caso contemplando as especificidades das pessoas com deficiência. Os termos "geral", "específico" e "característica" apontam para um discurso que busca legitimar a existência de ações diferenciadas, mas sem perder de vista a universalidade dos direitos. Os depoimentos sublinham o esforço de ampliar medidas comuns à população para atender às necessidades de grupos específicos.

Exemplos de STs presentes na Classe 1:

O programa constitui-se a partir de medidas adaptadas dos programas gerais, medidas próprias, e metodologias específicas de intervenção norteadas por princípios que respeitam aspetos universais e de coesão económica e social.

Potenciação dos programas e medidas gerais que têm por destinatários pessoas desempregadas alargando assim o leque de oportunidades das pessoas com deficiência e incapacidade. Implementação de medidas específicas destinadas

apenas a pessoas com deficiência e incapacidade e ajustadas às suas características e necessidades.

Os programas e respostas existentes para a população em geral devem ser potenciados para responder a todas as pessoas, ajustando-se as metodologias e modelos de intervenção sempre que necessário.

Relativamente ao capital cultural e institucional, observa-se um esforço discursivo de legitimação das políticas específicas, apresentadas como extensões ou adaptações de programas gerais. Essa estratégia discursiva contribui para preservar a aparência de igualdade formal, ao mesmo tempo em que reconhece, ainda que de forma limitada, as desigualdades objetivas que afetam as pessoas com deficiência. Esse movimento revela o funcionamento de um campo que busca manter sua coerência simbólica sem questionar profundamente as hierarquias que o estruturam (Bourdieu, 1996).

A Classe 4, de título "Definição do público-alvo beneficiado", organiza o discurso em torno de quem pode usufruir das medidas, bem como dos critérios de elegibilidade. Palavras como "inserção", "entidade" e "contrato" revelam a preocupação em delimitar tanto os sujeitos beneficiários quanto as entidades executoras. As falas explicitam a forma como a deficiência é caracterizada e como as políticas procuram regular o acesso a programas de inserção.

Exemplos de STs presentes na Classe 4:

A pessoa com deficiência e incapacidade é aquela que apresenta limitações no nível da atividade e da participação em um ou vários domínios de vida devido a alterações funcionais e estruturais.

(...) uma rede promovida por entidades públicas e privadas sem fins lucrativos, credenciadas para prestar apoio aos jovens e adultos em situação de desemprego no seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho.

No que diz respeito aos apoios à integração, os estágios de inserção destinam se a pessoas com deficiência e incapacidade com qualquer nível de habilitação ou qualificação profissional que estão desempregadas ou à procura do primeiro emprego e que estão inscritas nos centros de emprego.

Nesta Classe 4, a definição institucional de quem é ou não considerado pessoa com deficiência apta a beneficiar das medidas corresponde a um processo de imposição simbólica de categorias legítimas (Bourdieu, 1984), além de revelar indiretamente relações de poder na medida em que é possível depreender quem pode dizer quem é o público apto,

a linha que separa quem é apto do não apto, e assim por diante. Essas classificações produzem efeitos concretos sobre as trajetórias dos sujeitos, determinando quem pode acessar determinados recursos e quem permanece excluído, reforçando a dependência das pessoas com deficiência em relação às instâncias que detêm o poder de nomear, classificar e autorizar sua participação no campo do trabalho.

A Classe 3, designada "Objetivos das instituições de apoio", articula os sentidos atribuídos às missões institucionais, especialmente na promoção do emprego e da formação profissional. Além disso, os exemplos ressaltam o papel institucional em assegurar que a deficiência não seja entendida como obstáculo intransponível à progressão laboral. Termos como "profissional", "formação" e "função" remetem à centralidade da formação como via de inclusão.

Exemplos de STs presentes na Classe 3:

> *A instituição tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego através da execução de políticas ativas de emprego, em especial de formação profissional.*
>
> *A entidade empregadora tem a obrigatoriedade de proporcionar formação profissional ajustada às competências requeridas pelo posto de trabalho.*

A ênfase na formação profissional observada na Classe 3 remete diretamente ao conceito de capital cultural. As instituições apresentam a qualificação como principal via de inclusão laboral, reforçando a ideia de que a aquisição de competências pode neutralizar desvantagens estruturais. Porém, essa aposta tende a individualizar a responsabilidade pela inserção profissional, desconsiderando que a conversão do capital cultural em capital econômico e simbólico depende das regras do campo e das disposições dos agentes dominantes, como os empregadores, que podem continuar a discriminar pessoas com deficiência independentemente de sua qualificação. Esse ponto também ilustrado na seção 4.4 por meio das reflexões sobre o estigma em Goffman (1981), e pelas críticas apresentadas pelo modelo social da deficiência, cujas análises consideram as estruturas sociais mais amplas, pontos de vista coletivos, e etc.

A Classe 2, intitulada "Execução do serviço", está associada aos mecanismos concretos de atendimento e acompanhamento das pessoas com deficiência nos serviços de emprego. Os termos "procurar", "serviço" e "colocação" evidenciam a dimensão prática da implementação, que vai desde a inscrição até o acompanhamento pós-colocação. As falas exemplificam algumas das medidas voltadas a garantir um apoio técnico e individualizado.

Exemplos de STs presentes na Classe 2:

A instituição disponibiliza um conjunto de medidas e prestações técnicas, proporcionando um atendimento e apoio mais individualizado sempre que necessário junto das pessoas com deficiência inscritas nos serviços de emprego.

A pessoa com deficiência que procura emprego, como qualquer outro cidadão, poderá inscrever-se no serviço de emprego através do sítio eletrônico dirigir-se a um centro de emprego.

Uma das medidas de apoio fundamental na procura ativa de emprego é o apoio à colocação, que consiste num processo de mediação entre as pessoas com deficiência e incapacidade e os empregadores.

O acompanhamento pós-colocação visa a manutenção no emprego e a progressão na carreira das pessoas com deficiência e incapacidade, através do apoio técnico às mesmas e aos respetivos empregadores no início ou reinício da sua atividade.

A Classe 2 evidencia o papel das instituições como mediadoras no campo do emprego, operando como detentoras de capital social institucionalizado. Ao intermediar a relação entre pessoas com deficiência e empregadores, os serviços de emprego controlam o acesso a redes, oportunidades e informações estratégicas. Essa mediação, ainda que fundamental para viabilizar inserções laborais, também reforça relações de dependência, nas quais as pessoas com deficiência permanecem em posições subalternas, com menor autonomia para mobilizar diretamente seus próprios capitais no mercado de trabalho. A relação entre desigualdades e ações direcionadas para dirimi-las tenderá a encontrar dilemas entre assistência e autonomia, nesse sentido uma estratégia para reduzir esse efeito é construir programas mais participativos.

A Classe 5, referente à "Efetividade das medidas", foca nos resultados observados com a implementação de programas. Palavras como "digital", "área" e "melhorar" remetem à adaptação das políticas às transformações do mercado de trabalho e às novas exigências de competências. Os relatos destacam tanto a aposta em vínculos laborais estáveis quanto a valorização de formações voltadas à economia digital:

Exemplos de STs presentes na Classe 5:

Tem se verificado uma evolução no que respeita no incentivo a vínculos laborais mais estáveis, na promoção e fixação de salários mais adequados e na aposta na contratação de jovens qualificados.

> *Em resposta às necessidades emergentes da economia e sociedade digitais,* [o programa] *veio permitir aos cidadãos com pelo menos 18 anos de idade, que pretendam obter formação profissional na área digital, o reconhecimento e certificação de competências previamente adquiridas nesta área, ou a certificação de competências em linha com os níveis de proficiência do quadro dinâmico de referência para a competência digital.*
>
> [O programa] *Permitiu, deste modo, melhorar as suas condições de inserção, desde logo, com prorrogação excecional dos estágios e projetos nos termos previstos na Portaria nº* [Suprimido]*, de* [Suprimido].

Os discursos sobre resultados positivos e adaptação às exigências da economia digital, presentes nesta Classe, podem ser lidos como tentativas de demonstrar a eficácia das políticas por meio da valorização de capitais considerados legítimos no campo econômico contemporâneo, como competências digitais e empregabilidade. Todavia, sob a perspectiva de Bourdieu (1996), tais narrativas tendem a obscurecer as desigualdades estruturais persistentes, ao enfatizar trajetórias de sucesso individuais e indicadores de desempenho, em detrimento de uma análise crítica sobre quem efetivamente consegue converter esses novos capitais em posições estáveis e reconhecidas no mercado de trabalho, e sob quais condições isso acontece ou não.

Em conjunto, as classes discursivas buscam descrever e caracterizar uma estrutura erguida para responder às expressões da Questão Social ligadas ao hiato que separa as pessoas com deficiência do mercado de trabalho. Há menção às bases legais para as políticas; as justificativas que as embasam; quem deve se beneficiar delas e os benefícios em si; exemplos concretos de execução dos serviços e a efetividade das medidas adotadas; e os objetivos das instituições de apoio como elementos centrais nessa estrutura.

A ênfase dada nos relatos recai, fundamentalmente, em uma dimensão técnico-operativa do serviço social, que, apesar de importante, pode incorrer em uma postura que prioriza mais a política do que as pessoas, razão pela qual as próprias políticas existem em primeiro plano. Se fizermos o exercício de sobrepor os relatos das assistentes sociais com o das pessoas com deficiência, vamos perceber ausências importantes, como a não menção ao preconceito explícito e implícito, à acessibilidade dentro e fora do trabalho, às situações nas quais pessoas precisam esconder sua deficiência ou quando sentem que não podem sair do emprego para tentar trabalhar naquilo que realmente gostaria (e que possui

qualificação), pois seria arriscado demais tendo em vista a dificuldade para conseguir um emprego em primeiro lugar.

Uma evidência em favor desta leitura aparece quando se contrasta os relatos aqui abordados com um depoimento mencionado na seção 4.3, em que uma pessoa afirmou estar, à altura da entrevista, sem o devido amparo das políticas de inclusão social e laboral. Além disso, os relatos abordados na seção 4.4 também demonstram uma série de situações de violação do direito ao trabalho.

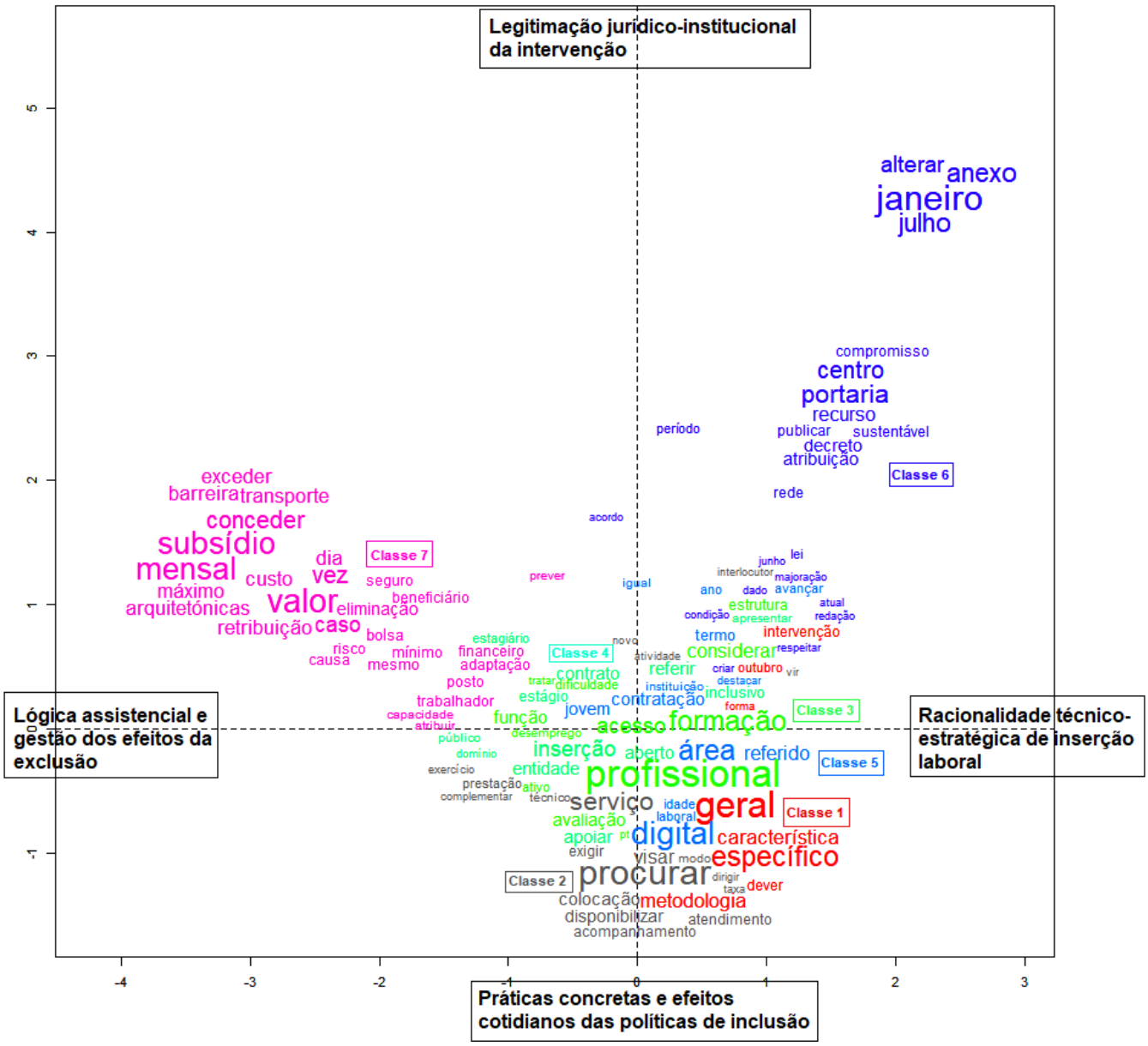
Recorrendo à Bourdieu (1996), é possível entender que este campo, o qual envolve as políticas públicas e entidades que buscam inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, parece ser regido por regras distintas do campo que envolve o mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Tendo como base os relatos, o primeiro campo, ligado ao serviço social, busca por enfatizar uma análise e avaliação das políticas públicas, o segundo, ligado às pessoas com deficiência, é marcado por uma luta contra o preconceito e pelo direito a existir.

É importante dizer que a existência dessas ações representa avanços na conquista de direitos, ainda que longe de um patamar ideal. Elas refletem um conflito fundamental na sociedade: de um lado pessoas que buscam existir com dignidade, e, do outro, grupos que enxergam o emprego de pessoas com deficiência como um prejuízo à produtividade ao lucro empresarial. Ações realmente efetivas incomodariam tais grupos, políticas organizadas de modo a não desamparar pessoas com deficiência custariam muito mais para os cofres públicos. Nesse sentido, a leitura fornecida ao final da seção 4.5 se mantém: sem um entendimento da tecitura social ampla (dimensão teórico-metodológica), articulada também a um projeto ético-político alinhado com a superação das contradições dessa sociedade, o problema continuará.

A Análise Fatorial de Correspondência, que demonstra as relações entre as classes em um plano cartesiano, encontra-se presente na Figura 4.4, abaixo:

Figura 5

Análise Fatorial de Correspondência ilustrando a relação entre as classes no corpus (pessoas com deficiência)



Fonte: autora (IRAMUTEQ 7 Alpha 2).

Observando o eixo horizontal do gráfico, percebe-se uma separação relativamente nítida entre as Classes 7, e 1 e 6, enquanto que as demais estão situadas mais ao centro. À direita localizam-se, sobretudo, a Classe 6, a Classe 1, grande parte da Classe 5, e parte da Classe 3. Essas classes organizam um discurso fortemente ancorado na normatividade, na estrutura institucional e na racionalidade técnico-administrativa, enfatizando termos como "portaria", "decreto", "formação", "profissional", "área" e "recurso". Trata-se de um conjunto discursivo que privilegia a arquitetura formal das políticas públicas, os seus objetivos declarados e os mecanismos legais que lhes conferem legitimidade, deslocando

o foco da deficiência enquanto experiência vivida para a deficiência enquanto uma espécie de objeto de intervenção institucional.

Em contraste, à esquerda do eixo horizontal concentram-se principalmente a Classe 7, parte da Classe 2 e, em menor medida, a Classe 4. Nesses discursos, o léxico associado, como "subsídio", "mensal", "bolsa", "apoio", "procurar" e "colocação", aponta para uma preocupação com a operacionalização cotidiana das políticas e com a gestão imediata das necessidades materiais das pessoas com deficiência. Assim, quanto mais os discursos se deslocam para a esquerda do gráfico, mais se afastam de uma lógica técnico-estratégica presente na parte da direita, aproximando-se de uma lógica assistencial e de gestão dos efeitos da exclusão, ainda que sem questionar estruturalmente as condições que a produzem.

No que se refere ao eixo vertical, observa-se que a parte superior do gráfico é ocupada predominantemente pela Classe 6 e pela Classe 7, as quais, em conjunto, abordam um polo discursivo fortemente marcado pela dimensão jurídico-institucional e pelos benefícios formalmente concedidos pelas políticas públicas. Nesse quadrante, os discursos enfatizam "portarias", "decretos", "redes" e "subsídios", termos ligados a uma lógica de atuação centrada na regulação, na atribuição de recursos e na gestão administrativa das medidas. Trata-se de um discurso que reforça o papel do Estado e das entidades como instâncias reguladoras e distributivas, responsáveis por definir critérios, valores, períodos e condições de acesso, produzindo categorias legítimas de beneficiários e enquadrando a deficiência a partir de parâmetros normativos e legais.

Na parte inferior do eixo vertical concentram-se a Classe 2, a Classe 5, a Classe 1 e parte da Classe 3, revelando um deslocamento do discurso para a dimensão operacional, relacional e prática da intervenção social. Aqui ganham centralidade palavras como "emprego", "colocação", "acompanhamento", "apoiar" e "avaliar". Assim, os discursos situados nessa região aproximam-se mais do dia-a-dia da política pública, descrevendo a execução concreta das medidas e os esforços institucionais para responder às exigências do mercado e às trajetórias individuais das pessoas com deficiência. Ainda assim, essa proximidade com a prática não implica, necessariamente, uma problematização crítica das relações de poder que estruturam o campo do trabalho, mas tende a traduzir as desigualdades em desafios técnicos, formativos ou metodológicos. Em resumo, quanto mais os discursos se deslocam para a parte superior do gráfico, mais se afastam da dimensão

concreta da intervenção presente na parte inferior, aproximando-se de uma lógica jurídico-institucional, centrada na definição de categorias e na formalização dessas práticas.

O plano fatorial revela que os discursos das assistentes sociais se organizam entre dois grandes eixos de tensão: de um lado, a legitimação jurídico-institucional e as práticas concretas das políticas; de outro, e numa temática similar, a gestão prática da inserção laboral por meio de apoios, mediações e subsídios versus a ênfase nos elementos técnico-burocráticos, como documentos normativos, que legitimam a atuação institucional. Diferentemente do gráfico das pessoas com deficiência, no qual o preconceito e a discriminação aparecem como elementos centrais da experiência, aqui esses fatores surgem de forma mais diluída, frequentemente traduzidos em termos técnicos ou administrativos. O que se observa é um discurso que tende a transformar desigualdades estruturais em problemas de execução, de ajustamento ou de necessidade de mais recursos, reforçando uma leitura tecnocrática da inclusão. Assim, embora as classes revelem uma estrutura institucional que pode ser considerada robusta e relativamente articulada, elas também evidenciam um distanciamento entre a racionalidade das políticas e a experiência concreta da exclusão, o que ajuda a explicar o hiato identificado na tese entre o discurso institucional e o vivido pelas pessoas com deficiência.

Observa-se, por entre as Classes, uma racionalidade predominante centrada na operacionalização das políticas e na gestão administrativa dos processos de inclusão. Em consequência, aspectos como o preconceito, a discriminação, as barreiras atitudinais e as limitações de acessibilidade aparecem de forma secundária, apesar de constituírem elementos centrais nas narrativas das próprias pessoas com deficiência.

Assim, uma comparação entre os discursos institucionais e os relatos das pessoas com deficiência evidencia um descompasso, ou uma distância, entre a lógica das políticas públicas e a experiência concreta da exclusão social. Enquanto as instituições concentram seus esforços na regulamentação, na mediação e na execução de programas de empregabilidade, os participantes da pesquisa relatam obstáculos que extrapolam o alcance dessas medidas, envolvendo estigma, restrições à autonomia, insegurança laboral e dificuldades para exercer plenamente o direito ao trabalho.

Dessa forma, embora as políticas representem avanços importantes na garantia de direitos, sua efetividade permanece condicionada à capacidade de enfrentar as relações sociais que produzem e reproduzem a exclusão. Os resultados sugerem, assim, que o fortalecimento das políticas de inclusão deve ser acompanhado por estratégias capazes de

superar uma abordagem predominantemente técnico-operativa, incorporando uma compreensão de caráter mais teórico-crítica das desigualdades estruturais que organizam o campo do trabalho, bem como uma visão ético-política que oriente o horizonte de atuação, buscando também uma superação do problema posto. Sem uma ligação entre essas três dimensões o trabalho pode se tornar confiscado pela lógica tecnocrática que, embora forneça algum resultado, termina por manter a estrutura social inalterada.

4.6 Perceções ligadas às instituições de apoio a pessoas com deficiência em Portugal

Considerando a análise das entrevistas abordada na seção 4.5, anteriormente, esta seção visa fornecer um breve panorama dos discursos apresentados pelas assistentes sociais tendo como objetivo fornecer alguns apontamentos para a prática do serviço social frente ao público de pessoas com deficiência com formação superior e o mercado de trabalho.

Os guiões aplicados às Assistentes Sociais, as quais trabalham junto a entidades que buscam a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência, apontam para um conjunto articulado de políticas e estratégias voltadas para a inclusão social e laboral deste público, especialmente das pessoas com formação superior. Uma das entidades apresenta uma distribuição por centros de emprego e formação, incluindo unidades especializadas em reabilitação profissional. Essa estrutura é explicitada nos discursos quando se refere à existência de "*uma rede promovida por entidades públicas e privadas sem fins lucrativos, credenciadas para prestar apoio aos jovens e adultos em situação de desemprego no seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho*".

A atuação dessas entidades, segundo as respondentes, está sustentada por uma abordagem biopsicossocial da deficiência que se baseia na CIF, na qual se prioriza a avaliação contextual e funcional do indivíduo em detrimento de uma compreensão meramente biomédica da deficiência. Essa perspectiva orienta a formulação e implementação de políticas públicas que buscam integrar as pessoas com deficiência nas dinâmicas do mercado de trabalho em condições equitativas.

Entre as principais estratégias destacam-se a adaptação de programas gerais às necessidades específicas desse público, a criação de medidas próprias, bem como o desenvolvimento de metodologias de intervenção centradas na pessoa. A inclusão laboral é promovida por de alguns programas específicos[20]. Tais iniciativas contemplam apoios

[20] Nomes suprimidos devido a questões éticas.

financeiros à contratação, majorações nos incentivos para pessoas com deficiência, comparticipações em custos com segurança social e adaptações dos postos de trabalho, incluindo a eliminação de barreiras arquitetônicas. As Assistentes Sociais destacam essa lógica ao afirmar que "*o programa constitui-se a partir de medidas adaptadas dos programas gerais, medidas próprias, e metodologias específicas de intervenção norteadas por princípios que respeitam aspetos universais e de coesão económica e social*", bem como pela "*potenciação dos programas e medidas gerais que têm por destinatários pessoas desempregadas, alargando assim o leque de oportunidades das pessoas com deficiência e incapacidade*".

As empresas que contratam profissionais com deficiência e qualificação superior podem beneficiar-se de incentivos adicionais, o que demonstra uma tentativa concreta de fomentar ambientes inclusivos no setor produtivo. Além disso, foi apontado que existem redes de suporte que funcionam como uma base de apoio técnico e especializado tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores.

A qualificação contínua também foi um eixo citado. São ofertadas ações de formação profissional, programas de capacitação digital e percursos educativos ajustados à realidade dos candidatos, com direito a bolsas, auxílio transporte, alimentação e seguro. Nesse sentido, há um programa destinado ao desenvolvimento de competências digitais para jovens adultos com deficiência. Nesse ponto, as Assistentes Sociais destacam que "*a instituição tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego (...) em especial de formação profissional*", bem como que determinados programas visam responder "*às necessidades emergentes da economia e sociedade digitais*".

Apesar dos avanços, a inclusão plena ainda enfrenta obstáculos, especialmente relacionados a preconceitos sociais, dupla discriminação (uma das participantes menciona o caso de mulheres com deficiência) e à necessidade de personalização dos atendimentos. Os dados fornecidos por uma das entidades indicam que, entre 2020 e 2023, foram celebrados 180 contratos de trabalho com apoio direto à contratação, 134 no âmbito do emprego apoiado, e 409 através de estágios profissionais — sendo que apenas 54 resultaram em contratos sem termo, com apoio adicional. Esses números evidenciam uma trajetória de progressos, embora também revelem a fragilidade da transição de programas formativos para vínculos laborais estáveis.

Com a implementação da Lei de Cotas (4/2019) para pessoas com deficiência, algumas Assistentes Sociais esperam ver a intensificação progressiva da contratação formal desse público. A obrigatoriedade legal imposta a empresas de médio e grande porte visa garantir

um percentual mínimo de contratações, representando um avanço significativo na institucionalização da inclusão. O peso do enquadramento legal é reiterado nos discursos que sublinham que a atuação institucional ocorre "*nos termos da lei*" e de decretos específicos que regulam a criação de redes e medidas de apoio. Esse ponto nos faz retomar o relato acerca de uma empresa em busca de pessoas com deficiências que podem ser mais compatíveis com seus níveis de produtividade, o que significa dizer que é necessário pensar em estratégias mais específicas, além da criação e ampliação de medidas de vigilância e canais de denúncia.

A criação de alguns prêmios ou selos para empresas inclusivas simboliza algum tipo de esforço em reconhecer e incentivar às práticas inclusivas de empresas públicas e privadas, reforçando o compromisso do Estado Português com a construção de uma sociedade mais equitativa.

Os pontos destacados revelam esforços na direção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, independentemente da formação. O fato de uma das assistentes sociais falar em "mulheres com deficiência" também mostra uma preocupação em entender essas pessoas de forma concreta, e que os desafios não se encerram na variável "deficiência". Além disso, o componente da informalidade, algo não mencionado pelas pessoas com deficiência que participaram da pesquisa, merece ser observado mais de perto, tendo em vista que muitas delas podem recorrer a esse setor para conseguirem sobreviver. Numa oportunidade de entrevistar essas pessoas, é possível que este tema viesse a surgir em alguns dos relatos.

Observam-se contradições quando se justapõe o discurso das entidades, representado nas respostas das pelas Assistentes Sociais, e o relato de uma das pessoas com deficiência citado anteriormente. Ela indicou explicitamente que sua permanência no trabalho ocorreu graças às ajudas dos colegas, pois não tem condições de esperar pela ação das políticas públicas. Ainda sobre este ponto, ela destacou que sente entraves burocráticos na hora de pleitear direitos, e que os critérios para concessão de alguns benefícios, como a disponibilização de aparelhos gratuitos para auxiliar no exercício do trabalho, são bastante rígidos e altos, o que exclui a maioria das pessoas.

A análise dos fatores facilitadores e obstáculos à inclusão social e laboral de pessoas com deficiência revela a complexidade do processo de inclusão. Embora haja avanços significativos em termos de políticas públicas e sensibilização, ainda persistem desafios substanciais, como barreiras arquitetónicas, preconceito e falta de oportunidades.

O argumento se mantém: Para promover uma inclusão mais efetiva, é necessário um esforço conjunto de governo, entidades empregadoras, associações e sociedade em geral (Putnam, 2000; Sen, 2000). A implementação de políticas inclusivas, a oferta de formação contínua e a promoção de atitudes positivas são essenciais para superar os obstáculos e criar um ambiente mais inclusivo para todos, mas existem interesses que vão numa uma direção oposta. Nesse sentido, é imprescindível que o Serviço Social situe os debates dentro de uma chave de leitura mais ampla, que pensa sobre os porquês de haver limitações no tocante à implementação de políticas públicas. Sem resolver contradições estruturais da sociedade capitalista (Marx, 2013), o alcance das políticas públicas, bem como das leis, permanecerá limitado, e os índices gerais de empregabilidade continuarão baixos.

CONCLUSÃO

A pesquisa teve como objetivo geral compreender processos de inclusão/exclusão laboral das pessoas com deficiência com formação superior em Portugal. Para alcançar esse objetivo, foi adotada uma abordagem qualitativa, onde foram coletados dados sócio-demográficos, relatos e experiências dos sujeitos pesquisados.

No que se refere ao aprofundamento dos relatos recolhidos e sistematizados, a análise lexical e temática, realizada com o uso do software IRAMUTEQ permitiu identificar classes discursivas que revelam, de forma sistemática, tanto os obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho quanto às contradições existentes entre o discurso institucional e a experiência vivida.

A síntese dos principais resultados da pesquisa sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior revela uma série de aspetos fundamentais que refletem tanto os avanços quanto os desafios ainda existentes nesse contexto. As dificuldades relatadas pelos participantes encontram respaldo direto nas classes discursivas identificadas, em especial na Classe 5 (Dificuldades no processo seletivo) e na Classe 1 (Situações de preconceito no trabalho), que revelam práticas discriminatórias tanto no momento de ingresso quanto na permanência no emprego.

A taxa de empregabilidade entre graduados com deficiência é inferior à dos seus pares sem deficiência, evidenciando a persistência de estigmas e preconceitos no ambiente de trabalho. As principais dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência com formação superior incluem preconceitos arraigados, falta de acessibilidade em ambientes de trabalho e a escassez de adaptações razoáveis que permitam o pleno desempenho das suas funções. Muitos participantes relataram experiências de discriminação, que não apenas dificultam a entrada no mercado de trabalho, mas também impactam a sua autoestima e motivação, o que, por sua vez, ameaçam a permanência.

As atitudes sociais em relação às pessoas com deficiência ainda são um obstáculo significativo, com muitos empregadores apresentando resistência à contratação de pessoas com deficiência. Há uma necessidade de sensibilização e formação para combater mitos e preconceitos relacionados a pessoas com deficiência no local de trabalho. A formação contínua e a capacitação são vistas como essenciais para melhorar as competências e a empregabilidade das pessoas com deficiência. Muitas vezes, essas oportunidades não são acessíveis ou adaptadas às necessidades desse grupo.

Muitas empresas ainda demonstram falta de informação sobre como integrar e apoiar efetivamente trabalhadores com deficiência. Elas enfrentam diversos desafios na contratação e integração de pessoas com deficiência, incluindo falta de informação sobre os benefícios da diversidade, receios sobre custos adicionais com adaptações e dúvida sobre a capacidade profissional dos candidatos. Além disso, a ausência de políticas internas claras de inclusão compromete a efetividade da integração dessas pessoas.

As experiências de discriminação relatadas não se limitam a episódios pontuais, do contrário elas configuram processos contínuos que impactam a autoestima, a motivação e, em muitos casos, a própria trajetória profissional das pessoas com deficiência. Isso aparece, por exemplo, nas Classes 4 (Impactos da deficiência na vida laboral) e 6 (Desigualdades, produtividade e exclusão), que evidenciam tanto estratégias de ocultação da deficiência quanto a associação recorrente entre deficiência e baixa produtividade. Esses resultados corroboram o entendimento de que a exclusão não decorre da deficiência em si, mas das barreiras sociais, simbólicas e organizacionais, em consonância com o modelo social da deficiência e com a noção de estigma desenvolvida por Goffman.

As políticas públicas portuguesas, por sua vez, demonstram um avanço na integração das pessoas com deficiência, embora ainda existam lacunas significativas na sua implementação prática. Programas voltados para a inclusão laboral são sustentados por legislações que promovem quotas e incentivos fiscais para empresas. Contudo, muitas vezes a aplicação efetiva dessas políticas esbarra na falta de sensibilização e capacitação das organizações para lidar com a diversidade.

O governo português tem implementado políticas e programas destinados a promover a inclusão social e laboral, incluindo incentivos fiscais para empresas que contratam pessoas com deficiência. Contudo, a efetividade dessas políticas varia, e há uma necessidade de maior fiscalização e monitoramento para garantir sua implementação.

Mapear os recursos disponíveis revelou diversas iniciativas, como programas de encaminhamento e estágios, que tornam a transição do curso superior para o mercado de trabalho mais viável. Entretanto, a falta de coordenação desses recursos e a dificuldade em acessá-los diminuem a eficácia da sua implementação.

A pesquisa evidencia que, apesar dos progressos nas políticas públicas e da conscientização crescente sobre a importância da inclusão, é fundamental implementar ações mais eficientes que garantam a aplicação das políticas existentes. A solidificação de um mercado de trabalho inclusivo passa por uma mudança de mentalidade nas empresas, investindo na formação de gestores e equipas para criar um ambiente acolhedor e adaptado.

O fortalecimento das redes de apoio e a promoção de práticas de inclusão em várias esferas são essenciais para que as pessoas com deficiência e formação superior possam ter um espaço justo e igualitário no mercado de trabalho e na sociedade.

É importante destacar o contraste entre o discurso institucional e a experiência vivida pelas pessoas com deficiência. A análise dos recursos e iniciativas de apoio ao emprego, bem como os relatos de profissionais e instituições, aponta para a existência de programas, políticas e medidas que, em tese, visam promover a inclusão laboral. No entanto, os relatos das pessoas com deficiência revelam que tais recursos nem sempre se traduzem em acessibilidade efetiva, acolhimento ou igualdade de oportunidades, evidenciando um hiato entre a política formal e a prática cotidiana. Esse distanciamento manifesta-se de forma clara nas Classes 2 (Acessibilidade dentro e fora do trabalho) e 3 (Sugestões para tornar o mercado de trabalho mais acessível), nas quais os participantes enfatizam que a ausência de acessibilidade, de adaptações razoáveis e de mudanças atitudinais limita profundamente o alcance das políticas existentes.

As pessoas com deficiência que participaram da pesquisa expressaram uma visão otimista sobre possíveis mudanças que poderiam ocorrer para melhorar a inclusão social e laboral, destacando a necessidade de campanhas educacionais e de sensibilização para desmistificar preconceitos. Ou seja, há essas pessoas ainda acreditam que é possível construir espaços de trabalho seguros, e que o Estado possui um papel importante nesse processo.

Mesmo diante do preconceito, as perceções dos participantes da pesquisa indicam que o trabalho tem um impacto significativo na sua qualidade de vida, promovendo não apenas autonomia financeira, mas também um senso de pertencimento e realização pessoal. Isso torna duplamente importante pensar sobre estratégias para garantir emprego a essas pessoas. Esse dado reforça a centralidade do trabalho como dimensão estruturante da vida social e torna ainda mais urgente a implementação de estratégias eficazes de inclusão laboral. **A** Classe 7 (Valorização das competências de uma pessoa) traz à tona, nesse sentido, a reivindicação por reconhecimento profissional baseado nas competências e qualificações, e não na deficiência, apontando para uma disputa simbólica no interior do campo do trabalho.

Acredita-se, portanto, que esta pesquisa trouxe contribuições relevantes tanto para o conhecimento científico quanto para a prática social, uma vez que seus resultados possibilitam a identificação de melhores práticas e estratégias de intervenção que favoreçam a inclusão social e laboral desses indivíduos.

A identificação de barreiras de acessibilidade (Classe 2) reforça a necessidade de investir na adaptação dos espaços físicos, dos transportes e dos ambientes de trabalho. As

experiências de preconceito e discriminação (Classe 1) evidenciam a urgência de campanhas de sensibilização e de formação de gestores e equipas. As dificuldades no processo seletivo (Classe 5) apontam para a importância de rever critérios de recrutamento e ampliar a fiscalização do cumprimento das quotas. Já a centralidade da Classe 3 demonstra que as próprias pessoas com deficiência apresentam propostas concretas para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo, o que reforça a necessidade de que essas vozes sejam ouvidas.

Partindo do conjunto de dados apresentados nesta investigação, identifico alguns pontos que podem ser considerados para que haja maior inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho: (1) Executar e fortalecer políticas de cotas para a contratação de pessoas com deficiência em empresas e órgãos públicos, garantindo que esses profissionais tenham oportunidades de ingressar e permanecer no mercado de trabalho; (2) Ofertar programas de formação e qualificação profissional específicos para pessoas com deficiência, com foco nas suas habilidades e potencialidades; (3) Criar redes de apoio e suporte para profissionais com deficiência, promovendo a inclusão e a troca de experiências entre os próprios trabalhadores; (4) Propagar práticas inclusivas nas empresas, como adaptação de espaços físicos, mobiliário e equipamentos para garantir a acessibilidade universal; (5) Fortalecer campanhas de conscientização e sensibilização sobre a importância da inclusão social e laboral das pessoas com deficiência, combatendo o preconceito e a discriminação; (6) Criar parcerias com instituições de ensino e centros de reabilitação para facilitar a inserção desses profissionais no mercado de trabalho, promovendo a inclusão desde a formação acadêmica; (7) Incentivar a contratação de pessoas com deficiência em cargos de liderança e gestão, promovendo a diversidade e a representatividade em todos os níveis hierárquicos das organizações; (8) Estabelecer políticas de acompanhamento e dos profissionais com deficiência, garantindo seu desenvolvimento profissional e a permanência no mercado de trabalho; (9) Criar incentivos fiscais e financeiros para empresas que promovam a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência, reconhecendo e valorizando as boas práticas nesse sentido; e (10) Efetuar investigações e estudos sobre as necessidades e demandas específicas dos profissionais com deficiência, procurando constantemente aperfeiçoar as políticas e práticas de inclusão social e laboral. Essas pessoas precisam ser ouvidas constantemente.

No que se refere às limitações, alguns pontos merecem ser destacados. A pesquisa contou com uma amostra de tamanho reduzido, o que dificulta uma melhor compreensão acerca das condições de vida e trabalho experimentadas por este público. Adicionalmente, houve dificuldades na obtenção dos dados qualitativos devido à sensibilidade do tema e a

possibilidade de vieses nas respostas dos participantes. Por exemplo, é comum ver representantes de instituições avaliando suas práticas como positivas devido ao efeito da desejabilidade social. Além disso, houve limitações com relação ao tempo e aos recursos disponíveis para a realização de uma pesquisa aprofundada e abrangente sobre o tema. Mesmo se tratando de um doutoramento, que implica em mais tempo, realizar pesquisas quase que apenas com recursos próprios é um desafio. Por fim, a pesquisa teve um recorte específico ligado a pessoas com deficiência que possuem formação superior, e um recorte temporal transversal. Apesar de que utilizar recortes em si não configura um problema, pois estes são necessários para a viabilidade da maioria das pesquisas, eles implicam em limitações na medida em que outros públicos não são abordados. Esta pesquisa, nesse sentido, não abarca a experiência de pessoas com deficiência sem formação superior, tampouco acompanha a questão de género, raça/etnia, classe social, orientação sexual, etc., e pessoas com deficiência ao longo do tempo.

Essas limitações abrem possibilidades para estudos futuros. É possível realizar estudos longitudinais que acompanhem a trajetória de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência ao longo do tempo, tomando registro acerca das dificuldades, conquistas, expetativas, etc.

Também é possível explorar mais profundamente as experiências e perceções das pessoas com deficiência com formação superior, a fim de compreender melhor os desafios enfrentados por elas na busca por inclusão social e laboral. Aqui cabe, por exemplo, a perspetiva da história de vida como ferramenta para entender toda a trajetória dessas pessoas até a chegada ao mercado de trabalho, grupos focais para entender como essas experiências são compartilhadas entre pessoas com deficiência, questionários com perguntas que visam abordar outros aspetos, investigações de carácter interseccional que correlacionem as deficiências com variáveis como gênero, tipo de formação, raça-etnia, etc. São muitas possibilidades.

Adicionalmente, é possível comparar as políticas e práticas de inclusão social e laboral em diferentes regiões de Portugal, ou em diferentes países, a fim de identificar boas práticas e desafios comuns nesta área.

Cabe também investigar o papel das instituições de ensino superior na promoção da inclusão social e laboral das pessoas com deficiência, bem como as barreiras que ainda existem no ambiente acadêmico para a sua plena participação. A sociedade como um todo precisa tomar consciência que essas pessoas possuem direitos iguais aos demais em relação

ao acesso ao mercado de trabalho e ao desenvolvimento de suas habilidades e potencialidades, no entanto observamos que se trata de um desafio pensar nas vias para efetivação desses direitos quando percebemos que a sociedade está organizada sob a lógica do lucro. Sob o olhar de alguns, empregar uma pessoa com deficiência significa reduzir o nível de produtividade (Jones, Latreille, & Sloane, 2006). Além disso, é preciso que as empresas e as instituições de ensino promovam ações para criar ambientes inclusivos para esses profissionais, proporcionando-lhes oportunidades de trabalhos e de crescimento profissional.

Esta investigação concluiu que o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior em Portugal é complexo e multifacetado, envolvendo múltiplos desafios e constrangimentos. Apesar dos avanços legislativos e das políticas de inclusão em vigor, ainda persistem obstáculos significativos no que diz respeito à igualdade de oportunidades e ao pleno exercício dos direitos destas pessoas. Esse fato corrobora o que foi descrito na subseção 2.6.2, portanto permanecem as contradições que já foram colocadas.

Diante desse cenário, a presente tese contribui para o avanço do conhecimento nesse campo na medida em que busca explorar as experiências de pessoas com deficiência e formação superior, haja vista o fato de que até estatísticas de abrangência nacional, como as do INE (2021), não abarcam esse intercruzamento. Pouco se fala sobre esse público, e o porquê disso inclusive poderia ser investigado em outros trabalhos. Nesse sentido, será que o estigma da deficiência impede até mesmo que as pessoas cogitem sobre quais são os caminhos formativos adotados por esse público? Será que, no fim, perante a sociedade, todas as pessoas com deficiência são vistas como iguais? Esta tese mostra que não, e isso, por si só, também é uma contribuição importante para o debate.

O processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior em Portugal tem sido um desafio. Embora existam leis e regulamentos que estabelecem a promoção da igualdade de oportunidades, muitas vezes esses indivíduos enfrentam entraves e preconceitos no mercado de trabalho.

É fundamental promover a consciencialização, a sensibilização e a adoção de medidas eficazes por parte das entidades empregadoras, das instituições de ensino e da sociedade em geral, de forma a garantir uma participação plena e efetiva destes indivíduos no mercado de trabalho e na vida comunitária. É imperativo continuar a investir em estratégias de inclusão, na formação de recursos humanos, na adaptação das infraestruturas e na promoção de uma cultura empresarial inclusiva, no sentido de assegurar a plena integração e realização das pessoas com deficiência na sociedade.

Também é necessário se atentar para o fato de que estratégias individuais jamais serão capazes de solucionar, por si só, os problemas, tendo em vista que existem contradições em níveis muito mais amplos. O Serviço Social, como profissão amparada na ampla justiça social, e sob a compreensão de que existem processos macro-sociais de produção das desigualdades, precisa desenvolver estratégias tanto individuais como coletivas, tanto de curto como de longo prazo, para construir uma sociedade na qual as pessoas com deficiência podem se desenvolver de maneira plena, desde a educação até o trabalho. Nesse sentido, é importante destacar que não existe possibilidade de reverter os problemas aqui colocados dentro de um sistema calcado na acumulação de riquezas e na exploração de pessoas tendo em vista este objetivo último. Sob a chave de leitura neoliberal, que compreende as políticas públicas dentro de uma retórica na qual se fala em "gastos", "investimentos", "equilíbrio fiscal" e assim por diante, os direitos e a participação ativa da sociedade ficam em segundo plano.

O Serviço Social pode e deve contribuir considerando um olhar que compreende às dimensões teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa, as quais estão fortemente interligados. A primeira dimensão inclui a compreensão sobre o funcionamento da sociedade em sua totalidade, para além das experiências individuais, e a lógica que rege esse funcionamento. Sob esse prisma, é possível perceber que a inclusão das pessoas com deficiência depende de uma postura de embate frente à lógica do capital, que deve ser feita em múltiplas esferas: meio acadêmico-universitário; ambientes de trabalho em esfera pública e privada; o poder legislativo, executivo e judiciário, ou outros espaços com poder de decisão; movimentos sociais e demais espaços da sociedade civil.

A dimensão ético-política diz respeito aos objetivos buscados a partir da atuação dentro do Serviço Social. Frente às pessoas, o objetivo é viabilizar o acesso a direitos, entendendo suas necessidades particulares e também aquelas relacionadas à sua inserção enquanto parte da classe trabalhadora. Frente à sociedade como um todo, o objetivo é superar a lógica do modo de produção capitalista, pois o processo de acumulação de riquezas depende principalmente da negação de direitos e da exploração. Novamente, isso faz com que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho dependa de uma mudança na forma como a sociedade está organizada, mas é possível atuar no momento presente.

A última dimensão, técnico-operativa, diz respeito ao que o Serviço Social pode fazer para dirimir as desigualdades sociais e combater os efeitos do capitalismo hoje. Dentro das empresas, a atuação deve ser vista com atenção, uma vez que há uma relação contratual, mas ainda assim é possível conhecer os direitos das pessoas com deficiência e estimular suas

contratações, observando também como elas estão sendo inseridas e suas possibilidades de crescimento por meio do trabalho realizado. Realizar eventos ou campanhas tendo em vista aproximar as pessoas desse debate pode ser fundamental, mas apenas se acompanhadas de um processo mais contínuo no qual o tema é constantemente abordado.

No âmbito do Estado, a atuação pode envolver mais possibilidades, é possível discutir a inclusão da pauta sobre pessoas com deficiência em programas ou políticas públicas governamentais, além de acompanhar a execução buscando garantir a inclusão deste público. Também é possível trabalhar no âmbito da vigilância, tendo em vista verificar se a legislação que prevê a inserção de pessoas com deficiência em postos de trabalho está sendo cumprida. Nesse caso, pensar em meios para acessar a experiência dessas pessoas de forma sigilosa pode ser extramente valioso, tendo em vista que muitas podem sentir-se inibidas para relatar situações de constrangimentos que podem estar vivendo ou que presenciaram. Já no âmbito da sociedade civil, existe a possibilidade de trabalhar junto a grupos organizados que visam pautar o debate público acerca do assunto, e assim construir força política para pressionar os espaços de poder decisório.

Com esta investigação concluímos que a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior não é apenas uma questão técnica ou administrativa, mas um desafio político e ético que interpela diretamente o Estado, o mercado de trabalho e a sociedade na construção de uma sociedade efetivamente justa e inclusiva. Tornar isso uma realidade é um desafio que perpassa desigualdades entre corpos, aspetos simbólicos e de legitimidade, aspetos econômicos e sociais, preconceito, discriminação, estigmas, relações de poder, trajetórias individuais e também coletivas. Destacamos que a consideração desses elementos, articulada a uma prática profissional qualificada e a uma visão crítica de sociedade, constitui um caminho possível para a transformação da realidade vivenciada pelo público em foco.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albuquerque, C. (2015). Contributos para uma reflexão crítica sobre a igualdade (substantiva) de oportunidades. In R. T. Ens & L. W. Boneti (Eds.), *Educação e justiça social* (pp. 73-91). Editora Unijuí.

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading: Addison-Wesley.

Almeida, Helena Neves. 2013. *Gestão de caso e mediação social: abordagens, processos e competências cruzadas na agenda do conhecimento em serviço social*. In Serviço Social: mutações e desafios (pp. 15-63). Universidade de Coimbra. http://dx.doi.org/10.14195/978-989-26-0769-6

Almeida, M. F. (2020). *Reintegração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: O caso das mulheres com deficiência adquirida*. Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade de Lisboa.

Amado, J. (2014). *Manual de investigação qualitativa em educação*. Imprensa da Universidade de Coimbra.

Amado, J. (2015). *Inclusão e diversidade: Perspectivas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência*.

APPACDM Lisboa. (2024). *Formação profissional*. https://appacdm-lisboa.pt/respostas-sociais/qualificacao-emprego/formacao-profissional/

Associação Portuguesa de Deficientes. (1980). Governo nomeia novo SNR contra parecer das associações. *Associação – Órgão Oficial da Associação Portuguesa de Deficientes*, *20*(1).

Associação Portuguesa de Deficientes. (1982). Editorial – Nova orgânica do SNR, um ataque às conquistas dos deficientes. *Associação – Órgão Oficial da Associação Portuguesa de Deficientes*, *30*(1).

Associação Portuguesa de Deficientes. (2006). Governo finge que ouve os cidadãos. *Associação – Órgão Oficial da Associação Portuguesa de Deficientes*, *218*(2).

Banks, J. A. (2013). *An introduction to multicultural education*. Pearson Higher Ed.

Barata, M. S. (2024). Liberdade de conformação do legislador versus o princípio do não retrocesso social: rendimento social de inserção e Constituição. *Revista Interdisciplinar em Cultura e Sociedade*, 10(1), 101–120.

Barata, Rita & Seabra Santos, Maria. (2021). (Re)pensando Significados e Trajetórias para a "Vida Independente" das Pessoas com Deficiência Intelectual: Uma Reflexão para o Serviço Social.

Barnes, C. (1991). *Disabled people in Britain and discrimination: A case for anti-discrimination legislation*. Hurst & Company.

Barnes, C. (2000). The social model of disability: A sociological phenomenon ignored by sociologists? In T. Shakespeare (Ed.), *The disability reader – Social science perspectives* (pp. 65-78). Continuum.

Barnes, C. (2004). Disability, disability studies and the academy. In J. Swain et al. (Eds.), *Disabling barriers – Enabling environments* (pp. 28-33). Sage Publications.

Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment and Society, 19*(3), 527-545.

Barnes, C., Mercer, G., & Shakespeare, T. (2000). *Exploring disability – A sociological introduction*. Polity Press.

Bertelli, G. (2019). *Não basta saber. É preciso saber fazer*.

Bourdieu, P. (1979). Les trois états du capital culturel. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 30, 3-6.

Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgment of taste*. Harvard University Press.

Bourdieu, P. (1989). *O poder simbólico*. Difel.

Bourdieu, P. (1993). *A miséria do mundo* (3ª ed.). Editora Vozes.

Bourdieu, P. (1996). Razões práticas: Sobre a teoria da ação (S. Miceli, Trad.). Papirus.

Bourdieu, P. (2010). *A distinção: Crítica social do julgamento*. Edições 70.

Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1975). A reprodução: Elementos para uma teoria do sistema de ensino. Petrópolis: Vozes.

Bury, M. (1997). *Health and illness in a changing society*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315004020

Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2018). Tutorial para uso do software IRAMUTEQ. http://iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-portugais-22-11-2018

Candido Pereira, C. E. (2016). *Inclusão no ensino superior: percepções de servidores públicos docentes e não docentes no Brasil e em Portugal* [Tese de doutorado, Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras].

Capucha, L. (2005). *Desafios da pobreza: Modos de vida de pobreza em Portugal*. Celta Editora.

Capucha, L. (2010). Inovação e justiça social: Políticas activas para a inclusão educativa. Sociologia, Problemas e Práticas, (63), 25–50. https://doi.org/10.7458/SPP2010632720

Castells, M. (2010). *The rise of the network society* (2ª ed.). Wiley-Blackwell.

Comissão Europeia. (2021). *Estratégia para os direitos das pessoas com deficiência 2021-2030*. Comissão Europeia. https://ec.europa.eu

Conselho Federal de Serviço Social. (2019). *Discriminação contra a pessoa com deficiência* (Caderno 07, Série Assistente Social no combate ao preconceito). CFESS. https://www.cfess.org.br/arquivos/CFESS-Caderno07-PCD-Site.pdf

Costa, J. C. (2023). *Deficiência e inclusão laboral: Análise de experiências e percepções de pessoas com incapacidade visual*. Dissertação de Mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa.

Cruz, M. (2018). *Serviço Social e inclusão: Desafios e perspectivas*. Edições Sílabo.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2003). Discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Orgs.), *Collecting and interpreting qualitative materials* (pp. 1-45). Thousand Oaks: Sage Publications.

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. (2017). *Deficiência de educação 2017/2018*. http://www.dgeec.mec.pt/np4/224/

Duarte, D. F. L. (2018). *O recrutamento e seleção de pessoas com deficiência*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa.

Elwyn, N. (2016). *Education and technology: Key issues and debates*. Bloomsbury Academic.

Encinas, M. L. (2020). *Inclusão social e necessidades educativas especiais*. Editora Pórtico.

Ferreira, C. (2017). Políticas públicas de inclusão para pessoas com deficiência em Portugal. *Revista de Estudos Sociais, 30*(1).

Ferreira, C. (2020). *Inclusão e deficiência: Práticas e políticas em Portugal*. Edições Almedina.

Ferreira, J. P. (2021). *Inovação e inclusão: Novos caminhos para o emprego*. Beta Editora.

Field, A. (2009). *Descobrindo a estatística usando o SPSS* (L. Viali, Trad.; 2ª ed.). Artmed.

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

Fontes, F. (2014). *Políticas de deficiência e inclusão: Da caridade à cidadania*. Almedina.

FORMEM. (2024). *Apresentação*. https://www.formem.org.pt/pt/formem/apresentacao

Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2015). *Inclusão social e emprego de pessoas com deficiência em Portugal*. https://www.ffms.pt

Fundação São Francisco Xavier. (2024). Fundação São Francisco Xavier lança programa de capacitação profissional para pessoas com deficiência. https://www.fsfx.com.br/noticias/fundacao-sao-francisco-xavier-lanca-programa-de-capacitacao-profissional-para-pessoas-com-deficiencia/

Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Prentice-Hall.

Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Simon and Schuster.

Gomes, A. (2021). Os primeiros movimentos de defesa dos direitos das pessoas com deficiência. *Revista de Estudos Sociais, 10*(2), 120-135.

Gomes, R. B., & Garcia, A. L. C. (2017). A falta de acessibilidade urbana para pessoas com deficiência e suas implicações em saúde mental e garantia de direitos humanos. *Cadernos Brasileiros de Saúde Mental, 9*(24), 230–253. https://periodicos.ufsc.br/index.php/cbsm/article/view/69615

GRACE. (2023). *Toolkit: Como recrutar e integrar pessoas com deficiência*. https://grace.pt/grace-lanca-toolkit-de-recrutamento-inclusivo-para-as-empresas/

Hegel, G. W. F. (1997). *Princípios da Filosofia do Direito*. Tradução de Paulo Meneses. São Paulo: Martins Fontes.

Henderson, G. (2001). *Cultural diversity in the workplace: Issues and strategies*. Praeger Publishers.

Instituto de Educação da Universidade de Lisboa. (2024). *Gabinete de Apoio Psicopedagógico ao Estudante*. https://www.ie.ulisboa.pt/gabinete-de-apoio-psicopedagogico-ao-estudante

Instituto de Emprego e Formação Profissional. (2024). *Estágios de inserção*. https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/estagioemprego/descEstagiosInsercao.jsp

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). (2013). *Emprego apoiado – Centro de emprego protegido: O que é?* https://bdfaq.iefp.pt/index.php?sid=4961413&lang=pt&action=artikel&cat=29&id=431&artlang=pt

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). (2023). *Medida de estágios profissionais para pessoas com deficiência e incapacidade*. https://www.iefp.pt

Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2020). *Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade*. https://www.iefp.pt/documents/10181/190733/FS_PEAPCDI_19-05-2020/9d8001b1-123c-4da9-8b6d-da3ed3633cea

Instituto Nacional de Estatística. (2016). *Anuário estatístico da região norte 2015*. Instituto Nacional de Estatística.

Instituto Nacional de Estatística. (2021). *Censos 2021. XVI Recenseamento Geral da População e VI Recenseamento Geral da Habitação*. Lisboa: INE. https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=585774296&att_display=n&att_download=y

Instituto Nacional de Estatística. (2023). *O que nos dizem os Censos (2021) sobre as dificuldades sentidas pelas pessoas com deficiência*. Instituto Nacional de Estatística. https://www.ine.pt

Instituto Politécnico de Lisboa. (2024). *Necessidades Educativas Especiais*. https://www.ipl.pt/estudar/viver-o-ipl/apoio-ao-aluno/necessidades-educativas-especiais

International Federation of Social Workers. (2010). *People with disabilities*. https://www.ifsw.org/people-with-disabilities/

International Federation of Social Workers. (2014). *Global definition of social work. International Federation of Social Workers*. https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/ifsw-cdn/assets/ifsw_102510-8.pdf

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. (2021). *Guia de apoio ao utilizador: Boas práticas na elaboração de conteúdos acessíveis*. Repositório ISCTE. http://hdl.handle.net/10071/22972

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. (2024). Regulamento n.° 1428/2024. *Aprovação do Código de Ética e de Conduta do ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa*. www.iscte-iul.pt/assets/files/2025/01/21/1737454065244_C_digo_de__tica_e_de_conduta_do_Iscte_2024.pdf

Jones, M. K., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. 2006. Disability, Gender, and the British Labour Market. Oxford Economic Papers, New Series, *58*(3): 407-449, Jul. 2006.

Just Work. (2024). *Recursos para candidatos*. https://justwork.pt/service/recursos-para-candidatos/

Langan, M. (1998). The restructuring of health care. In G. Hughes & G. Lewis (Eds.), *Unsettling welfare: The reconstruction of social policy* (pp. 81-115). Routledge & Open University Press.

Levy, M. L. (2010). Acessibilidade digital: Um desafio para a inclusão social. *Psicologia & Sociedade, 22*(3).

Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. Annual Review of Sociology, 27, 363–385. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363

Lobo, B. (2016). Inclusão social de pessoas com deficiência em Portugal: Desafios e avanços. *Revista de Estudos Sociais, 30*(1).

Maltez, B. S. S. (2024). Pessoas com deficiência em meios rurais: percepções sobre constrangimentos, oportunidades e implicações para as políticas sociais. Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa.

Martins, I. C. (2018). Modelos de proteção social em sociedades com programas de austeridade [Tese de doutoramento, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte. http://hdl.handle.net/10071/18785

Marx, K. (2004). Manuscritos econômico-filosóficos. Trad. J. Ranieri. São Paulo: Boitempo.

Marx, K. (2007) A ideologia alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas. São Paulo: Boitemo.

Marx, K. (2011). *O 18 de Brumário de Luís Bonaparte* (N. A. De Castro, Trad.). Boitempo.

Marx, K. (2011). O capital: crítica da economia política. Livro 1: O processo de produção do capital. Trad. R. Enderle. São Paulo: Boitempo.

Marx, K. (2013). *O capital: Crítica da economia política* (R. I. Martins, Trad.; 2ª ed., Vol. 1). Boitempo.

Mendes, M. J. G., Costa, M. P. R., & Denari, F. E. (2019). Preconceito, discriminação e estigma contra pessoas com deficiência: Uma revisão sistemática de literatura. *Revista Eletrônica de Educação, 13*(1), 238–250. https://doi.org/10.14244/198271994825

Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. (2024, 28 de junho). Dados do ObservaDH sobre pessoas com deficiência evidenciam desigualdades em relação à educação e trabalho. https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/junho/dados-do-observadh-sobre-pessoas-com-deficiencia-evidenciam-desigualdades-em-relacao-a-educacao-e-trabalho

Monteiro, M. B. (2013). Relações Intergrupais. Em Vala, J. & Monteiro, M.B. Psicologia Social. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Moon, Graham (1995). Health Care and Society. In G. Moon; Rosemary Gillespie (orgs.), *Society & Health*. Londres: Routledge.

Nogueira, J. M., Querido, L., Nunes, N., Ortiz, A., & Botelho, M. C. (2023). Alunos com deficiência no ensino superior em Portugal. Revista Educação e Políticas em Debate, 12(3), 1000-1018. https://doi.org/10.14393/REPOD-v12n3a2023-69998

Oliveira, C., & Santos, J. (2010). Acessibilidade e inclusão: desafios e oportunidades para pessoas com deficiência em Portugal. *Revista Portuguesa de Educação, 23*(2), 137-152.

Oliveira, R. P. D. (2012). Transição para a vida adulta: inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Dissertação de Mestrado, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. London: Macmillan.

Oliver, M. (1996). *Understanding disability – From theory to practice*. Palgrave.

Oliver, M. (1999 [1983]). *Social work with disabled people*. Palgrave. https://doi.org/10.1007/978-1-137-02427-5

ONU News. (2024, 3 de setembro). Portugal apresenta uma disparidade de 12% nos salários de pessoas com deficiência, segundo OIT. *ONU News*. https://news.un.org/pt/story/2024/09/1836901

Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO. (2020). Global education monitoring report 2020: Inclusion and education – All means all. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373718

Organização das Nações Unidas. (2006). *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Organização das Nações Unidas. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf

Organização das Nações Unidas. (2013). *A inclusão social e os direitos das pessoas com deficiência no Brasil: Uma agenda de desenvolvimento pós-2015* (Posição da Equipe ONU no Brasil). Brasília: Nações Unidas. https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-07/UN_Position_Paper-People_with_Disabilities.pdf

Organização Mundial da Saúde (2011). *World Report on Disability*. Geneva: World Health Organization. https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2004). *Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde*. Direção-Geral da Saúde.

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2011). *World 151eporto n disability*. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/

Organização Mundial da Saúde. (2002). *International classification of functioning and disability*. Geneva: World Health Organisation.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). (2018). *Public spending on incapacity (indicator)*. https://data.oecd.org/socialexp/public-spending-on-incapacity.htm

Paulo Netto, J. (2011). Introdução ao estudo do método de Marx. 1 Ed. São Paulo: Expressão Popular.

Pereira, A. (2019). *A inclusão social das pessoas com deficiência: O papel do Serviço Social*. Almedina.

Pereira, A. M. I. (2018). *Inclusão social: Teoria e prática*. Edições Universitárias.

Pereira, C. E. C., & Albuquerque, C. M. P. (2017). A inclusão das pessoas com deficiência: Panorama inclusivo no ensino superior no Brasil e em Portugal. *Educar em Revista*, 33(spe.1), 27–41. https://doi.org/10.1590/0104-4060.52923

Pina, S. E. C. (2020). Políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Dissertação de Mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa.

Pinto, M. N. B. M. (2020). Integração de pessoas com deficiência nas organizações e a sua retenção. Dissertação de Mestrado, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa.

Pinto, P. C., Moutinho, M. C., Pinto, T. J., & Neca, P. (2025). *Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de direitos humanos 2024 (Relatório)*. Observatório da Deficiência e Direitos Humanos, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa. https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2025/05/relatorio_oddh2024-final.pdf

Portugal. (2004). *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. Diário da República. https://dre.pt/dre/detalhe/lei/38-2004-513987

Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.

Ratinaud, P. (2009). IRAMUTEQ: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires [Programa de computador]. http://www.iramuteq.org

Reinert, M. (1990). ALCESTE, une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application: Aurélia de Gerard de Nerval. Bulletin de Méthodologie Sociologique, 26, 24–54. https://doi.org/10.1177/075910639002600103

Ribble, M. (2015). *Digital citizenship in schools: Nine elements all students should know* (3ª ed.). International Society for Technology in Education.

Santa Casa da Misericórdia de Lisboa. (2021). *Valor T: Agência de empregabilidade para pessoas com deficiência*. https://scml.pt/media/noticias/valor-t-a-agencia-que-liga-pessoas-com-deficiencia-ao-mercado-de-trabalho/

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review, 51*(1), 1-17.

Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law, 23*(1), 3-20.

Seabra Santos, B. V. B. de. (2022). A subjetividade na obra de Pierre Bourdieu: uma investigação conceitual. Porto Alegre, RS: Editora Fi.

Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2011). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review, 21*(4), 299-314.

SIC Notícias. (2022, 31 de agosto). *Maioria das medidas para inclusão de pessoas com deficiência continua por cumprir*. SIC Notícias. https://sicnoticias.pt/pais/2022-08-31-Maioria-das-medidas-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-continua-por-cumprir-d8867e31.

Silva, C. A. (2018). *Serviço Social e inclusão laboral: Desafios e perspectivas*. Porto Editora.

Silva, J. (2018). *Inclusão social e trabalho: Desafios e perspectivas*. Edições Nacionais.

Silva, J. (2019). *Inclusão social e educação superior: Desafios e oportunidades para pessoas com deficiência*. Editora ABC.

Silva, J. P. (2018). *A inclusão social e os desafios contemporâneos: Políticas públicas e acesso igualitário*. Editora XYZ.

Tajfel, H. (1982). *Grupos humanos e categorias sociais: Estudos em psicologia social.*Trad. Amâncio, L. Lisboa: Livros Horizonte.

Teiga, S. A. M. (2023). *O capital social de um território: um debate em Serviço Social* [Tese de doutorado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa].

Thomas, C. (1999). *Female forms – Experiencing and understanding disability*. Open University Press.

Uniarea. (2023). *Ensino superior mais inclusivo: alunos com necessidades especiais duplicam em cinco anos*. https://uniarea.com/ensino-superior-mais-inclusivo-alunos-com-necessidades-especiais-duplicam-em-cinco-anos/

Universidade da Beira Interior. (2024). *Rede Valor T IES*. https://www.ubi.pt/Noticia/7834

Universidade de Lisboa. (2024). *Dia Internacional da Pessoa com Deficiência*. https://www.ulisboa.pt/noticia/dia-internacional-da-pessoa-com-deficiencia

Universidade Nova de Lisboa. (2024). *NOVA integra rede Valor T IES*. https://www.unl.pt/noticias/nova/nova-integra-valor-t-ies-uma-rede-colaborativa-de-apoio-a-transicao-para-o-mercado-de-trabalho-dos-diplomados-do-ensino-superior-com-deficiencia/

Bibliografia Legislativa

Assembleia da República (1997). Lei Constitucional nº 1/97. *Diário da República, 1º série*, N.º 218, 20 de setembro de 1997, p. 5130-5196.

Assembleia da República (2003). Lei n.º 32/2003. *Diário da República, 1º série*, N.º 193/2003, 22 de agosto de 2003, p. 5329-5344.

Assembleia da República (2003). Resolução da Assembleia da República 23/98. *Diário da República, 1º série*, N.º 106/1998, 8 de maio de 1998, p. 2134.

Assembleia da República (2003). Resolução da Assembleia da República n.º 82/2003. *Diário da República, 1º série-A*, N.º 283, 9 de dezembro de 2003, p. 8288.

Assembleia da República (2004). Lei n.º 34/2004. *Diário da República, 1º série-A*, N.º 194/2004, 18 de agosto de 2004, p. 5232-5236.

Assembleia da República (2004). Resolução da Assembleia da República n.º 13/2004. *Diário da República, 1º série*, N.º 17, 21 de janeiro de 2004, p. 380.

Assembleia da República (2006). Lei n.º 46/2006. *Diário da República, 1º série*, N.º 165, 28 de agosto de 2006.

Assembleia da República (2011). Lei nº 21/2011. *Diário da República, 1º série*, N.º 115/2011, 16 de junho de 2011, p. 3177-3178.

Assembleia da República (2017). Resolução da Assembleia da República n.º 77/2017. *Diário da República, 1ª série*, N.º 93, 15 de maio de 2017, p. 2356.

Assembleia da República (2017). Resolução da Assembleia da República n.º 214/2017. *Diário da República, 1ª série*, N.º 157, 16 de agosto de 2017, p. 4717.

Assembleia da República (2017). Resolução da República nº 121/2017. *Diário da República, 1º série*, N.º 117/2015, 20 de junho de 2017, p. 3099.

Assembleia da República (2018). Reunião Plenária de 2 de fevereiro de 2018. *Diário da República, 1º série*, N.º 44, 3 de fevereiro de 2018, p. 22-27.

Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (1997). *Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes.* Resolução aprovada a 9 de dezembro de 1975.

Código de Trabalho (2018). *Retirado de* http://www.act.gov.pt/(pt/PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*(2), 310-357. https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310

Comissão Europeia (2010). *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia em linguagem simplificada.* Representação da Comissão Europeia em Portugal.

Comissão Europeia (2010). *Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras.* Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Bruxelas.

Constituição da República Portuguesa. (2016). *Coleção: Textos da Lei.* Almedina: Coimbra.

Direção-Geral da Educação (2013). *Rede de Escolas de Referência para a Educação Bilingue de Alunos Surdos Ano letivo 2013/14.* Retirado de http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/rede_esc.ref.surdos_net_jul2014.pdf

Harten, N. (2012). The power of inclusion: Promoting diversity in the workplace. *Journal of Organizational Behavior, 33*(4), 502-514. https://doi.org/10.1002/job.771

Instituto Nacional para a Reabilitação (INR). (2018). *Programa Nacional de Promoção da Acessibilidade.*

Instituto Nacional para a Reabilitação (INR, IP). (2021). *Guia prático dos direitos das pessoas com deficiência em Portugal.* https://www.inr.pt

Lazar, J., Feng, J., & Hochheiser, H. (2017). *Research methods in human-computer interaction* (2ª ed.). Wiley.

Lei de Bases do Sistema Educativo, Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro. (1986). *Diário da República.* https://dre.pt/dre/detalhe/lei/46-1986-345177

Ministério da Economia. (2013). Decreto-Lei nº 131/2013. *Diário da República, 1º Série, N.º 175/2013*, 11 de setembro de 2013, p. 5670–5686.

Ministério da Educação. (2008). Decreto-Lei n.º 3/2008. *Diário da República, 1.ª Série, N.º 4*, 7 de janeiro de 2008, p. 154–164.

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. (2015). Decreto-Lei nº 108/2015. *Diário da República, 1º Série, N.º 116/2015*, 17 de junho de 2015, p. 3904–3925.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). Decreto-Lei n.º 290/2009. *Diário da República, 1º Série, N.º 197*, 12 de outubro de 2009, p. 7482–7497.

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2006). Decreto-Lei n.º 58/2016. *Diário da República, 1.ª Série, N.º 165*, 29 de agosto de 2016, p. 3014–3016.

Ministério do Trabalho. (1983). Decreto-Lei n.º 40/83. *Diário da República, 1ª Série, N.º 20*, 25 de janeiro de 1983, p. 171–173.

Organização das Nações Unidas. (2006). *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.* https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Parlamento Europeu, Conselho da União Europeia & Comissão Europeia. (2017). *Pilar Europeu dos Direitos Sociais.* Imprimerie Bietlot.

Parlamento Europeu, Conselho Europeu & Comissão Europeia. (2012). *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Jornal Oficial da União Europeia*, pp. 391–407.

Portugal. (2017). *Decreto-Lei n.º 126-A/2017, de 6 de outubro*. https://www.pgdlisboa.pt/home.php

Portugal. (2019). Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro. *Diário da República, N.º 7/2019, Série I.* https://dre.pt/dre/detalhe/lei/4-2019-118654097

Portugal. Decreto-Lei n.º 3/2008, de 7 de Janeiro. (2008). *Regime Jurídico da Educação Especial. Diário da República.* https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/3-2008-269463

Portugal. Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021. (2021). *Estratégia Nacional para a Deficiência 2021-2030.* www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf/5bce7969-0918-4013-b95d-2a5a35a870c5

Presidência do Conselho de Ministros. (2013). Resolução do Conselho de Ministros n.º 11/2013. *Diário da República, 1ª Série, N.º 45/2013*, 5 de março de 2013, p. 1235–1250.

República Portuguesa. (2007). Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro: Aprova as bases gerais do sistema de segurança social. *Diário da República.* https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-66798712-66793941

Schalock, R. L., Bonham, G. S., & Marchand, G. (2010). *Quality of life and disability: An approach for community practitioners.* Paul H. Brookes Publishing.

Sen, A. (2000). *Development as freedom.* Alfred A. Knopf.

Telles, E. (2004). *Race in another America: The significance of skin color in Brazil.* Princeton University Press.

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (versão consolidada). (2012). *Jornal Oficial da União Europeia, C 326*, pp. 47–390. https://eurlex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from

União Europeia. (2016). *Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)*. https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj

World Health Organization. (2016). *Health systems and policy.* World Health Organization.

ANEXOS

ANEXO A – Formulário de entrevista para pessoa com deficiência com formação superior

Formulário de entrevista para pessoa com deficiência com formação superior

A pesquisa tem como tema: O processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior. Tem como objetivo, tipificar os critérios de seleção para a contratação de pessoas com deficiência com formação superior, verificar se esse processo ocorre de forma justa e transparente e não discriminatório segundo a visão dos sujeitos pesquisados:

1. Informações gerais:

Código Identificador ( ):

Idade: ( )

Gênero: ( )

Deficiência (descreva brevemente): _____

Formação académica: _____

Cargo na empresa: _____

Ano de contratação: _____

2. Experiência profissional:

a) O seu cargo na empresa é relacionado com seu curso superior?

b) A licenciatura deu-lhe conhecimento e ferramentas para desenvolver esse trabalho?

3. Acessibilidade e adaptações:

a) O local de trabalho é acessível de acordo com suas necessidades? Foram necessárias adaptações para suas necessidades específicas?

b) Os equipamentos e ferramentas de trabalho são adequados e acessíveis para você?

4. Processo de seleção:

a) Acredita que o processo de seleção em que participou foi justo e transparente?

b) O(a) Senhor(a) se sentiu confortável durante o seu processo de seleção para este trabalho?

c) Quais as dificuldades que sentistes durante o processo de seleção?

d) Houve ajuda dos funcionários para sanar suas dificuldades?

5. Suporte Técnico no posto de trabalho:

a) O Sr (a) recebeu o suporte pessoal necessário para realizar suas atividades de forma adequada?

b) As tarefas designadas abrangem o seu conhecimento e competências?

6. Convivência no ambiente de trabalho:

a) Como é a relação pessoal e laboral com seus colegas de trabalho e superiores?

b) Houve algum tipo de preconceito ou discriminação com colegas na empresa? Se sim, o fato ocorreu com pessoas com deficiência?

7. Formações:

a) Você teve a oportunidade de participar de treinamentos e formações relacionadas ao seu trabalho?

b) Essas formações levaram em consideração suas necessidades?

8. Incentivos e apoio:

a) Você sente que recebe apoio da empresa para seu desenvolvimento profissional?

b) Existem incentivos para a valorização do trabalho e desempenho dos funcionários com deficiência?

9. Recomendações e sugestões:

a) Com base em sua experiência, quais seriam suas recomendações para tornar o processo de inclusão no mercado de trabalho mais justo e transparente?

OBRIGADO!

ANEXO B – Formulário de entrevista para assistentes sociais

Este estudo visa perceber como se dar o processo de inclusão social e laboral das pessoas com necessidades especiais com formação superior e compreender qual a relação do assistente social nesse processo de integração social. As suas respostas serão muito importantes para a construção de um retrato mais completo sobre esta temática. Agradeço de antemão a sua disponibilidade e franqueza.

1. Que implicações tem a formação superior para as pessoas com necessidades especiais e a sua inclusão laboral?
2. Em geral, como avalia o processo de inclusão laboral das pessoas com necessidades especiais com formação superior?
3. Quais as maiores dificuldades no processo de inclusão das pessoas com necessidades especiais com formação superior?
4. Como é que os assistentes sociais podem ajudar no processo de inclusão social e laboral das pessoas com necessidades especiais com formação superior?
5. Quais as melhores práticas que conhece, no que toca à inclusão social e laboral das pessoas com necessidades especiais com formação superior?
6. E as piores práticas?
7. O que é que as empresas e organizações portuguesas ainda precisam de fazer para melhorar a inclusão social e laboral das pessoas com necessidades especiais com formação superior?
8. Como é que as entidades empregadoras podem ajudar a reduzir os constragimentos para a inclusão social e laboral das pessoas com necessidades especiais com formação superior?
9. Que conselho daria às pessoas com necessidades especiais com formação superior que estão procurando trabalho?
10. Por fim, existe alguma informação adicional que gostaria de partilhar sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com necessidades especiais com formação superior?

Muito obrigada pela sua colaboração. As suas respostas foram muito elucidativas e serão valiosas para o avanço desta temática.

ANEXO C – Formulário de entrevista (empresas/entidades)

Este formulário de entrevista tem como objetivo coletar informações sobre os critérios de seleção utilizados pelas entidades empregadoras em Portugal na contratação de pessoas com deficiência e formação superior. Compreender quais são os desafios enfrentados pelas entidades empregadoras na contratação e integração de pessoas com deficiência. Os resultados obtidos a partir deste estudo ajudarão na compreensão da atual abordagem e práticas de contratação para esse grupo específico de candidatos.

Agradecemos a sua participação neste questionário. Por favor, responda às perguntas abaixo de forma clara e objetiva.

1. Características da empresa/entidade

Código Identificador (Não preencher):

Ramo de atividade: _____

Número de funcionários geral: _____

Números de funcionários com Deficiência:_____

A partir de quando a empresa passou a contratar funcionários com Deficiência:_____

2. No que consiste o apoio da empresa/entidade às pessoas com deficiência:

( ) Ajuda financeira às instituições

( ) Contratação

( ) Formação técnica

( ) Financiamento de bolsas de estudo para ensino superior

( ) Outros _____

a) Descreva brevemente a sua experiência em relação à inclusão social e laboral das pessoas com deficiência.
b) Como a convivência de pessoas com deficiência e sem Deficiência reflete no cotidiano da empresa e nas relações sociais entre funcionários?

3. Critérios de seleção:

a) Quais critérios são geralmente utilizados na seleção de candidatos com deficiência e formação superior?

b) Esses critérios são os mesmos para candidatos sem deficiência e com formação equivalente? Se não, quais são as diferenças?

4. **Práticas de adaptação e inclusão:**
   a) Que práticas de adaptação e inclusão são adotadas pelas entidades empregadoras para promover a contratação de pessoas com deficiência e formação superior?
   b) Como essas práticas são eficazes na promoção da inclusão e igualdade de oportunidades?

5. **Dificuldades enfrentadas:**
   a) Quais são as principais dificuldades enfrentadas pela empresa/entidade na contração de pessoas com deficiência e formação superior durante o processo de seleção e contratação?
   b) Como a empresa/entidade encontra soluções para superar essas dificuldades?

6. **Recomendações:**
   a) Que mudanças poderiam ocorrer para melhorar o processo de seleção e contratação. Cite até 3 mudanças

Agradecemos sinceramente pelo seu tempo dedicado em responder a este questionário. Suas respostas serão de grande valor para aprimorar a inclusão e promover a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência e formação superior em Portugal.

ANEXO D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Consentimento Informado

Esta investigação é de carater académico, sendo realizada no âmbito da Tese de Doutoramento em Serviço Social do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, sendo orientador o Professor Doutor Jorge Ferreira, tendo como objetivo geral Sistematiza e elaborar os critérios de seleção para a contratação de pessoas com necessidades especiais e com formação superior, num quadro de inclusão social de forma justa e transparente e não discriminatório segundo a visão dos sujeitos pesquisado.

A presente entrevista surge como instrumento de recolha de dados, no sentido de responder aos seguintes objetivos específicos: Analisar as políticas e programas existentes em Portugal que visam facilitar a inclusão das pessoas com necessidades especiais com formação superior, Tipificar as principais dificuldades enfrentadas pelas pessoas com necessidades especiais com formação superior na busca por emprego e inclusão social; Identificar os desafios enfrentados pelas entidades empregadoras na contratação e integração de pessoas com necessidades especiais com formação superior; Mapear os recursos e apoios disponíveis para auxiliar as pessoas com necessidades especiais na sua transição do curso superior para o mercado de trabalho.

A sua identidade permanecerá no anonimato, sendo as informações recolhidas nesta entrevista confidenciais, e apenas utilizadas na realização da investigação da Tese de Doutoramento.

Agradeço a sua participação,

A investigadora

_____

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela investigadora. Desta forma, aceito participar nesta investigação de Tese de Doutoramento em Serviço Social, fornecendo a informação de forma informada e voluntária.

Assinatura

Nádia C. Guerreiro

Lisboa, ~~de~~ 31 de janeiro de 20~~2~~4

ANEXO E – Parecer Final da Comissão de Ética da ESPP - PF nº 57/2025

Parecer Final da Comissão de Ética da ESPP - PF nº 57/2025

Projeto: Processo de Inclusão Social e Laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Investigador Proponente: Ivanete Castro dos Santos Vottero

a) O problema de investigação e a relevância do estudo:

"O tema surgiu da necessidade da pesquisadora conhecer com propriedade, como se dá o processo de inclusão social e laboral para pessoas com deficiência com formação superior. Perceber quais as dificuldades que esses sujeitos enfrentam para ingressarem no mercado de trabalho, compreender como tem sido o percurso de vidas desse público após a formação superior. Pretende-se entender qual a importância da inclusão social e laboral na vida desse sujeito, bem como, identificar que tipo de influência a formação superior trouxe para esse sujeito, quais os impactos positivos da inclusão social e laboral surtiu efeitos em suas vidas."

b) O objetivo/perguntas de investigação:

"Objetivo Geral: Sistematizar e elaborar os critérios de seleção para a contratação de pessoas com deficiência e com formação superior, num quadro de inclusão social de forma justa e transparente e não discriminatória segundo a visão dos sujeitos.
Objetivos Específicos
- Tipificar as principais dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência com formação superior na busca por emprego e inclusão social;
- Analisar as políticas e programas existentes em Portugal que visam facilitar a inclusão 3 das pessoas com deficiência com formação superior;
- Correlacionar de que modo a Inclusão Social possibilita melhorias na qualidade de vida.
- Mapear os recursos e apoios disponíveis para auxiliar as pessoas com deficiência na sua transição do curso superior para o mercado de trabalho.

E para que a pesquisa alcance os objetivos proposto, escolhemos as seguintes questões de investigação:
➢ Qual é o nível de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior?
➢ Quais são as principais barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência com formação superior na busca por emprego e inclusão social?
➢ Quais são as políticas e programas existentes em Portugal que visam facilitar a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior? ➢ Quais são os desafios enfrentados pelas empresas na contratação e integração de pessoas com deficiência com formação superior?
➢ Quais são as experiências e boas práticas de inclusão social e laboral de pessoas com necessidades especiais com formação superior?

➢ Quais são os impactos da inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior na sua qualidade de vida?
➢ Quais são as perspetivas futuras para promover uma inclusão social e laboral mais efetiva para as pessoas com deficiência com formação superior?
➢ Quais são os recursos e apoios disponíveis para auxiliar as pessoas com deficiência com formação superior na sua transição para o mercado de trabalho?"

c) O método:

"O método utilizado nesta pesquisa será o exploratório-descritivo, com abordagem qualitativa. (…) Nesta pesquisa, como instrumentos de coleta de dados serão utilizados os métodos de observação direta e formulário de entrevista.

"É importante mencionar que terei contacto direto e indiretamente com esta população. Ou seja, a entrevista será realizada presencial e por meio do Google Forms, uma plataforma online que permitirá a coleta de informações de forma eficiente e acessível para todos os participantes. Essa abordagem foi escolhida levando em consideração a praticidade e a possibilidade de alcançar um maior número de respondentes, uma vez que as pessoas com deficiência podem ter dificuldades de mobilidade ou comunicação. Portanto, mesmo sem a interação presencial, espera-se obter dados relevantes e representativos para a análise do tema proposto."

d) Participantes e método de recrutamento

"O Universo da pesquisa será constituído aleatoriamente pelos participantes com deficiência Física, Intelectual, Visual, Auditiva com formação superior, do sexo masculino e feminino com idade entre os 20 anos até aos 55 anos de idade. gestores de Entidades Empregadoras, gestores de Instituições de Formação profissional que exercem função de inclusão social e laboral e Assistentes Sociais."

e) Tratamento de dados pessoais

A investigadora considera haver lugar a tratamento de dados pessoais com base no artigo 6º, nº1, e) do RGPD, recolhido junto do titular dos dados, com a utilização do modelo de consentimento informado disponibilizado pelo iscte para estudos em que há tratamento de dados pessoais.

f) No que diz respeito ao ***debriefing***, refere-se que incluirá o agradecimento pela participação dada à/ao participante, informação mais específica sobre os objetivos, hipóteses, procedimentos e/ou contributos esperados da investigação do estudo, dados de contacto caso o participante deseje fazer perguntas ou comentários sobre o estudo e meios de obter informação posterior sobre os resultados e conclusões do estudo

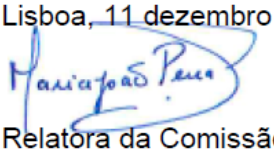
g) A investigadora indica medidas técnicas e organizativas de proteção dos dados pessoais, assim como a proteção no armazenamento e acesso até à anonimização dos dados.

h) A investigadora informa que o estudo não inclui uma amostra proveniente de populações vulneráveis e sem riscos associados à participação.

i) A Declaração de Responsabilidade e de Conduta Ética dos Investigadores está em conformidade com as disposições contidas no Código de Conduta Ética do Iscte.

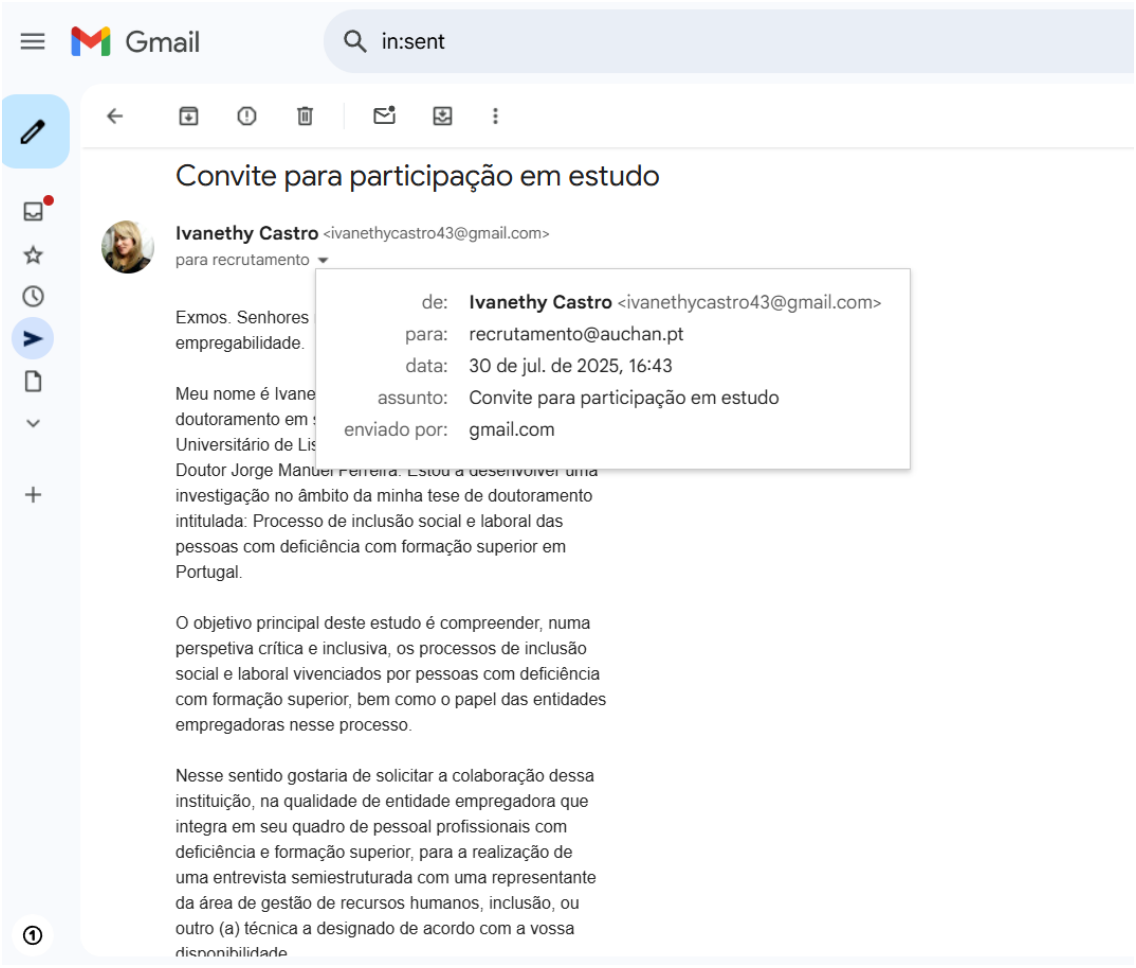
Em suma, assegurados que se encontram a natureza voluntária da participação, o consentimento livre e informado, a anonimização dos dados pessoais e a confidencialidade dos dados coligidos, nomeadamente as questões de aplicação das medidas técnicas e organizativas adequadas de proteção entende a Comissão de Ética emitir parecer final favorável à realização da investigação

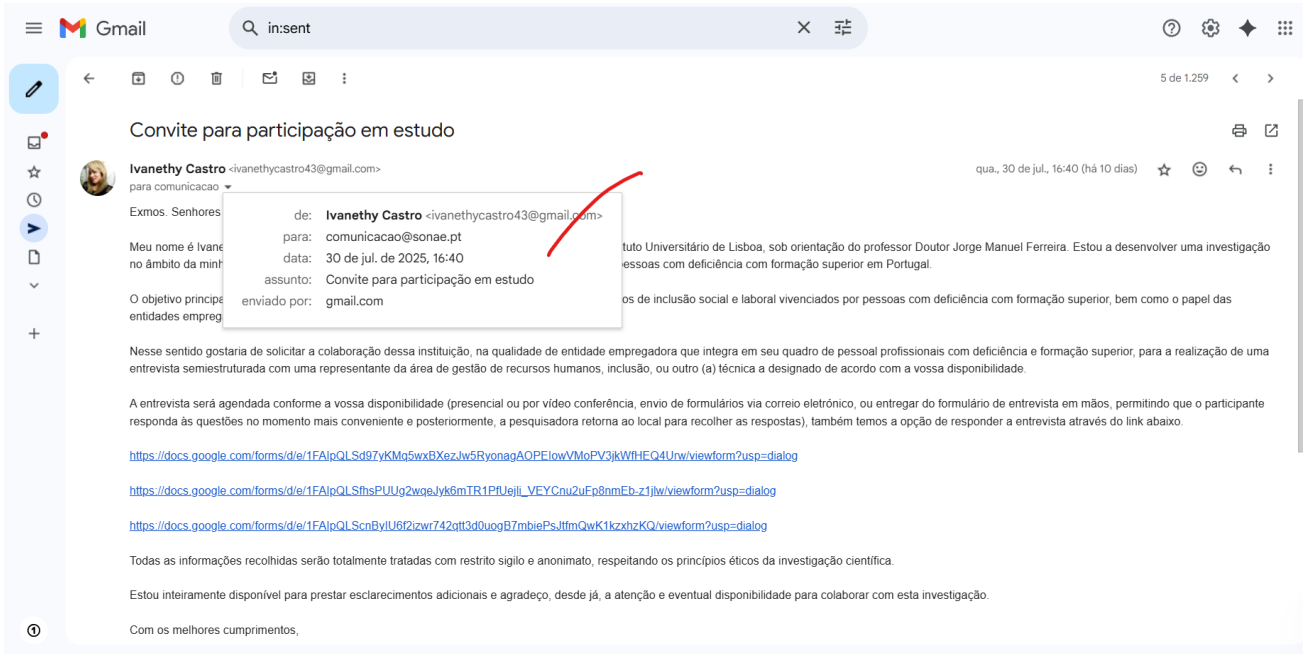
Lisboa, 11 dezembro 2025



Relatora da Comissão de Ética da ESPP
Maria João Pena

ANEXO F – E-mails enviados para as entidades empregadoras







6 de 1.259

Convite para participação em estudo

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para rh.atendimento

qua., 30 de jul., 16:32 (há 10 dias)

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: rh.atendimento@cm-lisboa.pt
data: 30 de jul. de 2025, 16:32
assunto: Convite para participação em estudo
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores re

Meu nome é Ivanet ito Universitário de Lisboa, sob orientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha ssoas com deficiência com formação superior em Portugal.

O objetivo principal s de inclusão social e laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregad

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas), também temos a opção de responder a entrevista através do link abaixo.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

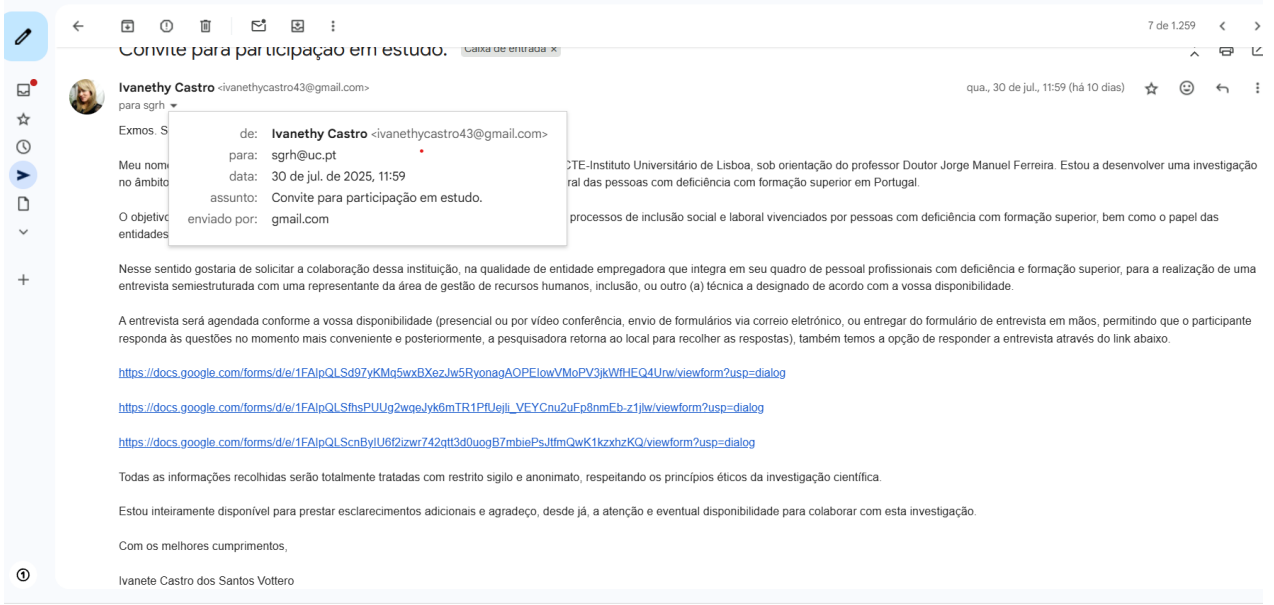
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanete Castro dos Santos Vottero



7 de 1.259

Convite para participação em estudo. Caixa de entrada ×

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para sgrh

qua., 30 de jul., 11:59 (há 10 dias)

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: sgrh@uc.pt
data: 30 de jul. de 2025, 11:59
assunto: Convite para participação em estudo.
enviado por: gmail.com

Exmos. S

Meu nom CTE-Instituto Universitário de Lisboa, sob orientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito ral das pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.

O objetiv processos de inclusão social e laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas), também temos a opção de responder a entrevista através do link abaixo.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

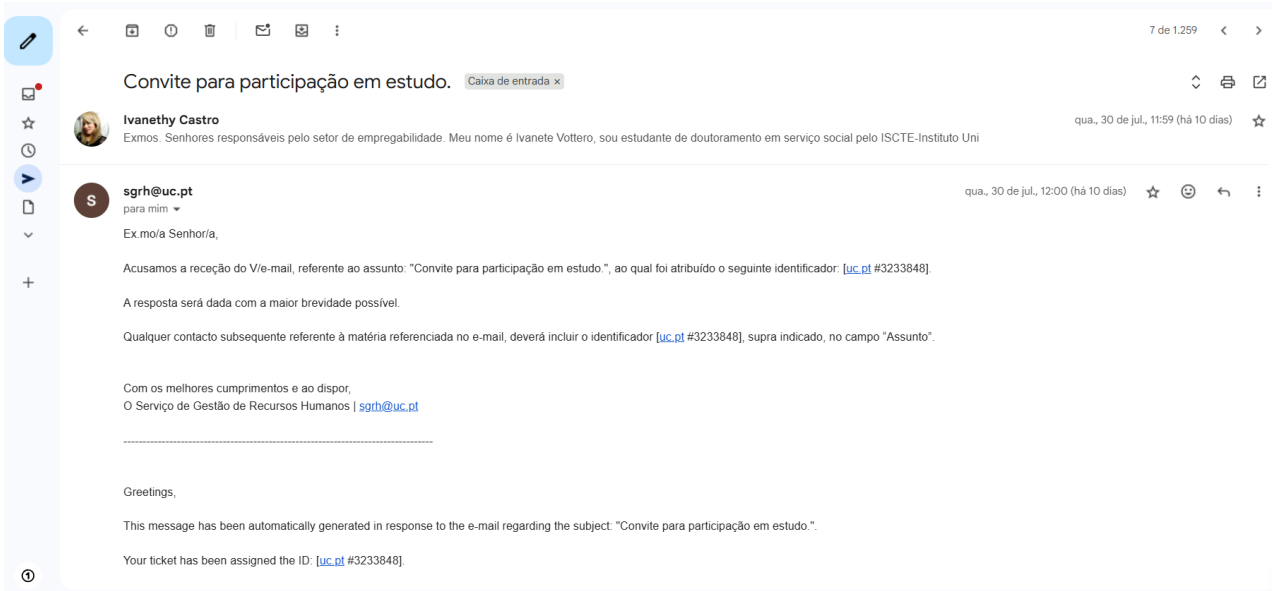
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanete Castro dos Santos Vottero



7 de 1.259

Convite para participação em estudo. Caixa de entrada ×

Ivanethy Castro
Exmos. Senhores responsáveis pelo setor de empregabilidade. Meu nome é Ivanete Vottero, sou estudante de doutoramento em serviço social pelo ISCTE-Instituto Uni

qua., 30 de jul., 11:59 (há 10 dias)

sgrh@uc.pt
para mim

qua., 30 de jul., 12:00 (há 10 dias)

Ex.mo/a Senhor/a,

Acusamos a receção do V/e-mail, referente ao assunto: "Convite para participação em estudo.", ao qual foi atribuído o seguinte identificador: [uc.pt #3233848].

A resposta será dada com a maior brevidade possível.

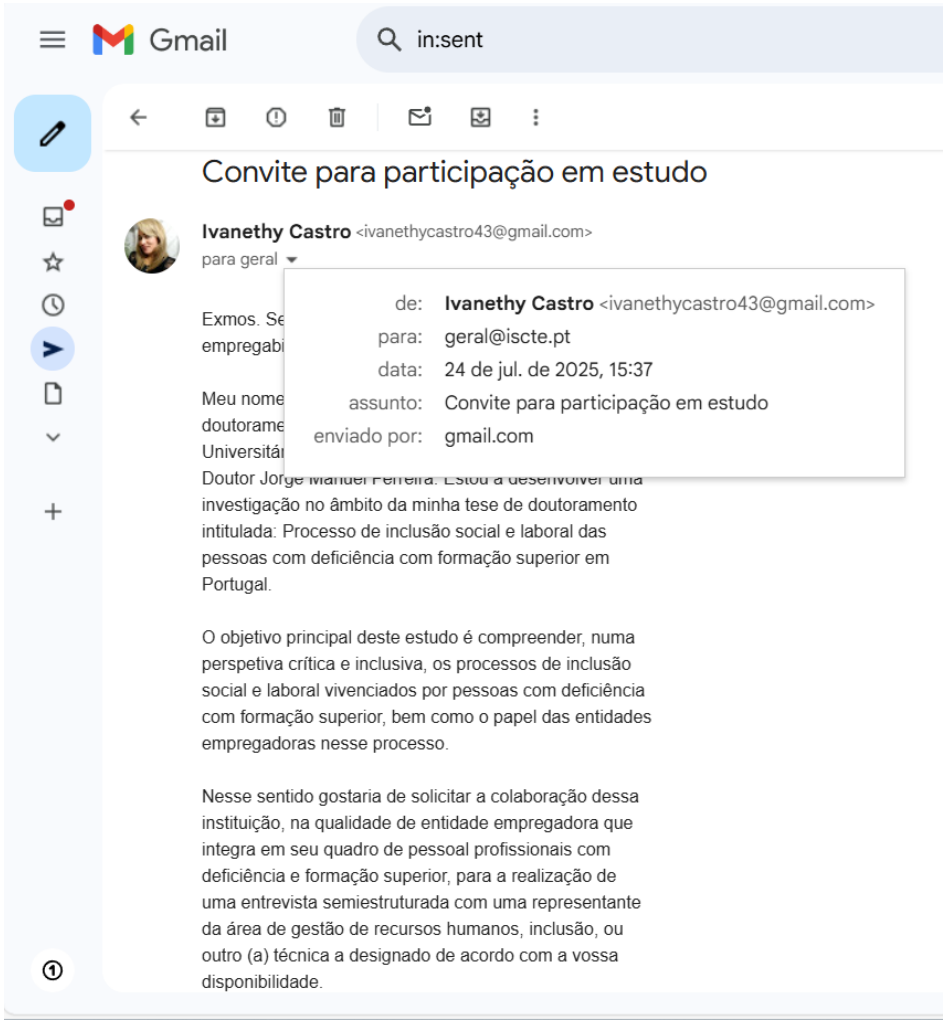
Qualquer contacto subsequente referente à matéria referenciada no e-mail, deverá incluir o identificador [uc.pt #3233848], supra indicado, no campo "Assunto".

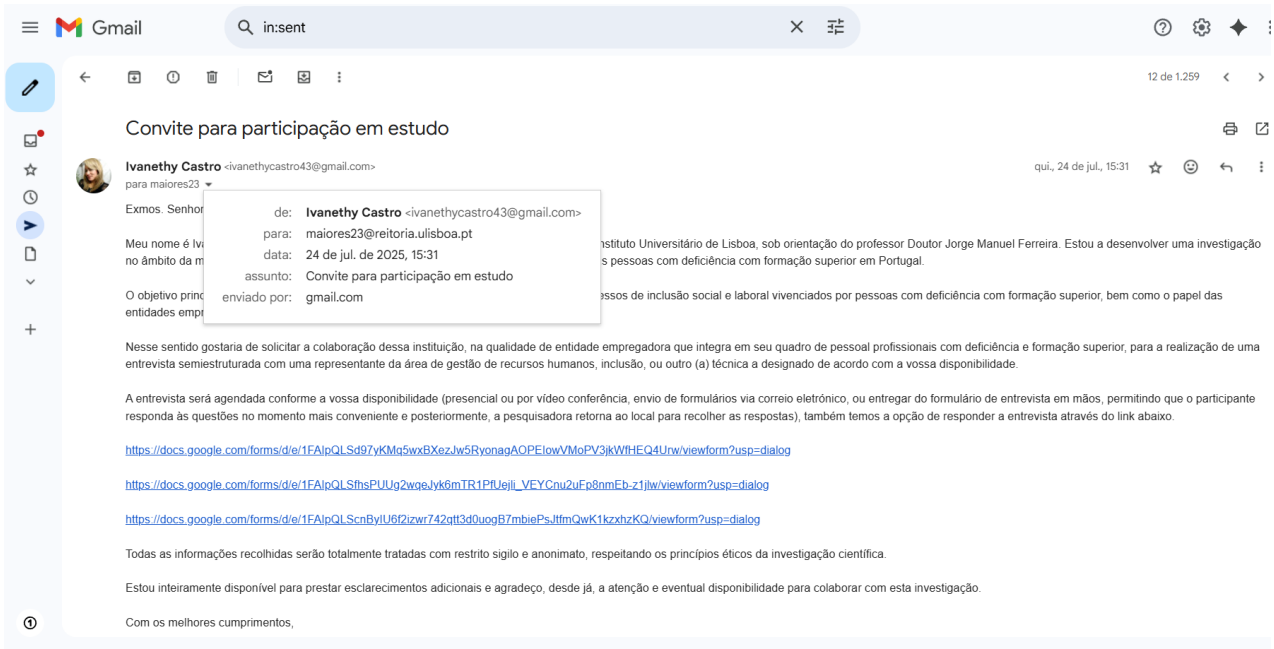
Com os melhores cumprimentos e ao dispor,
O Serviço de Gestão de Recursos Humanos | sgrh@uc.pt

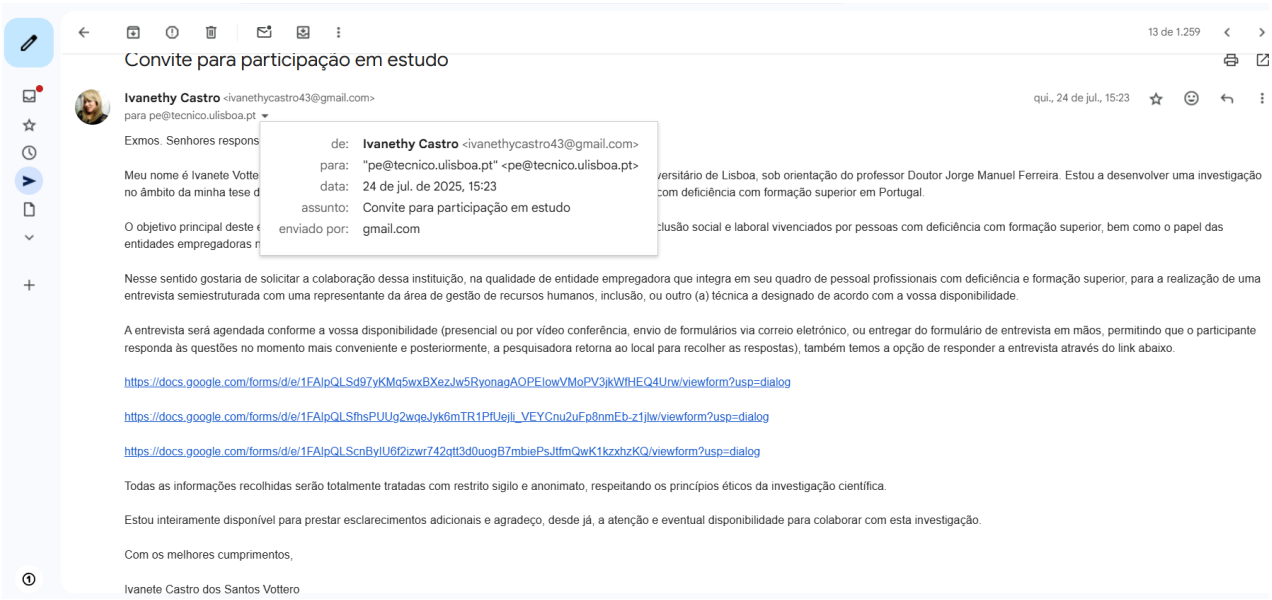
Greetings,

This message has been automatically generated in response to the e-mail regarding the subject: "Convite para participação em estudo.".

Your ticket has been assigned the ID: [uc.pt #3233848].


Gmail
in:sent
Convite para participação em estudo
Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para geral
de: Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para: geral@iscte.pt
data: 24 de jul. de 2025, 15:37
assunto: Convite para participação em estudo
enviado por: gmail.com
Exmos. Se
empregabi
Meu nome
doutorame
Universitá
Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma
investigação no âmbito da minha tese de doutoramento
intitulada: Processo de inclusão social e laboral das
pessoas com deficiência com formação superior em
Portugal.
O objetivo principal deste estudo é compreender, numa
perspetiva crítica e inclusiva, os processos de inclusão
social e laboral vivenciados por pessoas com deficiência
com formação superior, bem como o papel das entidades
empregadoras nesse processo.
Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa
instituição, na qualidade de entidade empregadora que
integra em seu quadro de pessoal profissionais com
deficiência e formação superior, para a realização de
uma entrevista semiestruturada com uma representante
da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou
outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa
disponibilidade.


Gmail
in:sent
12 de 1.259
Convite para participação em estudo
Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para maiores23
qui., 24 de jul., 15:31
de: Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para: maiores23@reitoria.ulisboa.pt
data: 24 de jul. de 2025, 15:31
assunto: Convite para participação em estudo
enviado por: gmail.com
Exmos. Senhor
Meu nome é Iv
no âmbito da m
nstituto Universitário de Lisboa, sob orientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação
s pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.
O objetivo princ
entidades empr
ssos de inclusão social e laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das
Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.
A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas), também temos a opção de responder a entrevista através do link abaixo.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog
Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.
Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.
Com os melhores cumprimentos,



13 de 1.259

Convite para participação em estudo

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para pe@tecnico.ulisboa.pt

qui., 24 de jul., 15:23

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: "pe@tecnico.ulisboa.pt" <pe@tecnico.ulisboa.pt>
data: 24 de jul. de 2025, 15:23
assunto: Convite para participação em estudo
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores respons

Meu nome é Ivanete Votte ...versitário de Lisboa, sob orientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese d ...com deficiência com formação superior em Portugal.

O objetivo principal deste ...clusão social e laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras r

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas), também temos a opção de responder a entrevista através do link abaixo.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

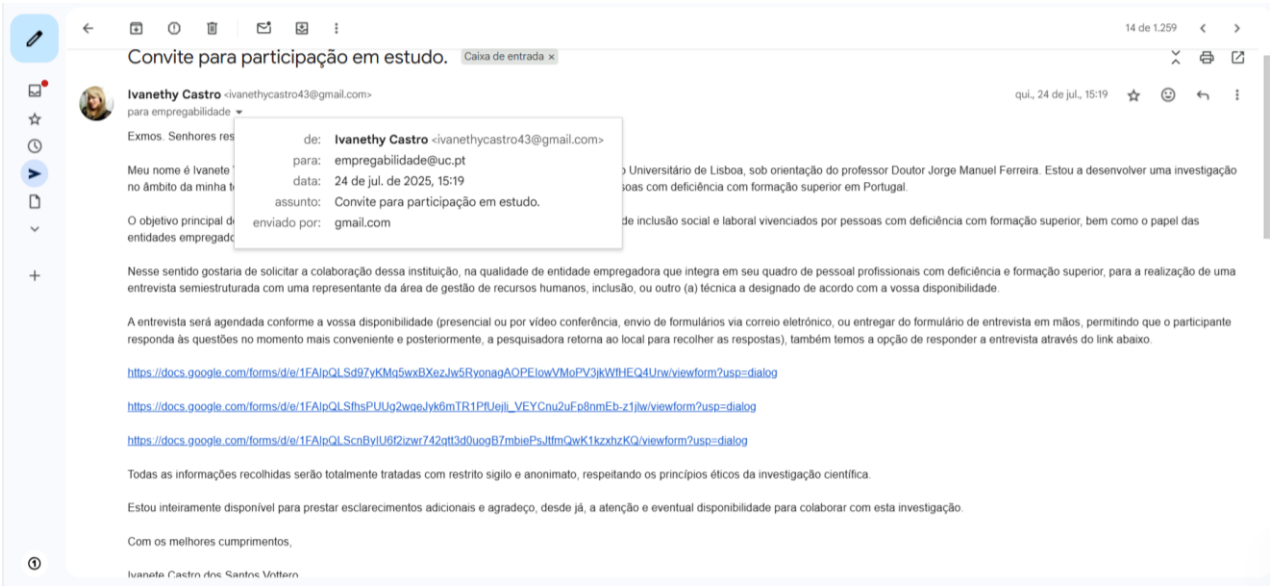
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanete Castro dos Santos Vottero



14 de 1.259

Convite para participação em estudo. Caixa de entrada ×

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para empregabilidade

qui., 24 de jul., 15:19

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: empregabilidade@uc.pt
data: 24 de jul. de 2025, 15:19
assunto: Convite para participação em estudo.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores res

Meu nome é Ivanete ...o Universitário de Lisboa, sob orientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha t ...soas com deficiência com formação superior em Portugal.

O objetivo principal d ...de inclusão social e laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregado

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas), também temos a opção de responder a entrevista através do link abaixo.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanete Castro dos Santos Vottero



empregabilidade@uc.pt
para Ana, mim

29 de jul. de 2025, 12:07 (há 11 dias)

Estimada Ivanete Vottero
Os nossos agradecimentos pelo contacto e pelo interesse manifestado na Universidade de Coimbra.
Peço-lhe, por gentileza, que encaminhe este mesmo pedido diretamente para o nosso serviço de gestão de pessoas através do endereço sgrh@uc.pt, dirigido à sua diretora, Maria Helena Matos, para que possa ser analisado e dada resposta (é preferível o pedido ser feito diretamente por sim, ao invés do nosso reencaminhamento, para que seja feito um registo formal da sua entrada).
Desejamos o maior sucesso neste seu trabalho.

Saudações académicas,

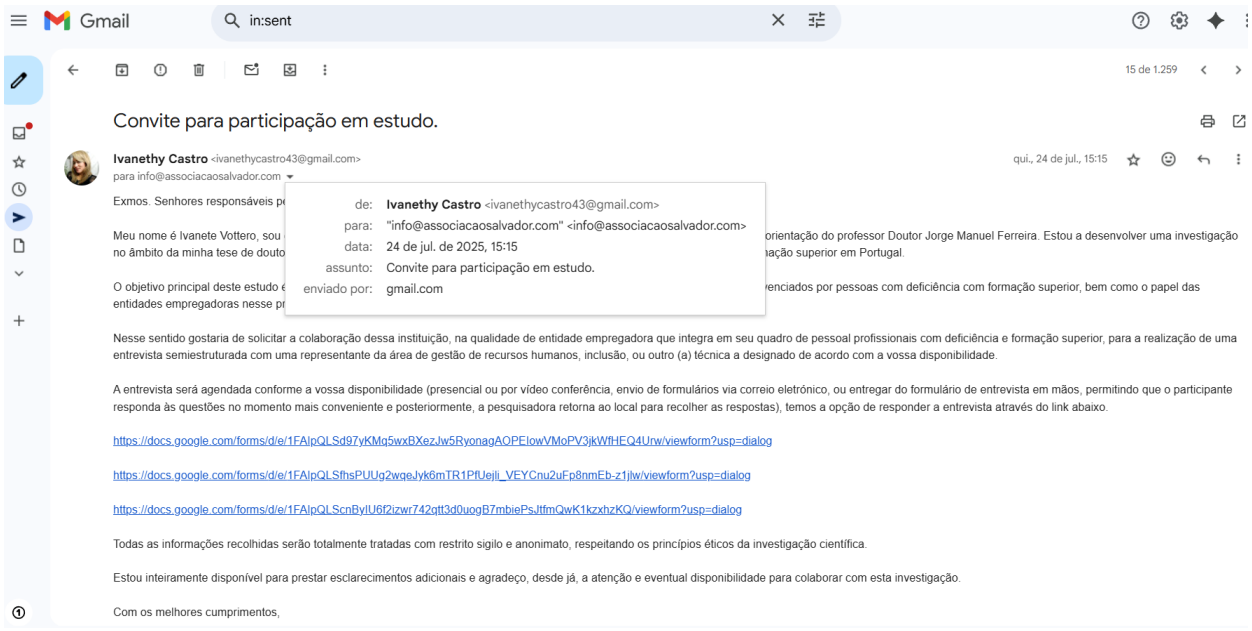
José Miguel Nunes
Empregabilidade – Career Services

Student Hub
Universidade de Coimbra • Administração | *University of Coimbra • Administration*

Edifício da Faculdade de Medicina R/ch | Rua Larga • 3004-504 Coimbra Portugal
Tel. | *Phone*: +351 239247192 (entidades) | +351 239247196 (estudantes) |

www.uc.pt/studenthub/ | www.uc.pt/empregabilidade | https://www.linkedin.com/company/empregabilidade-uc/ | https://www.facebook.com/empregabilidadeuc | www.instagram.com/empregabilidadeuc

A presente mensagem, incluindo seus anexos, contém conteúdos, informações legais privilegiadas e/ou confidenciais, não podendo ser retransmitida, arquivada, divulgada, reproduzida, ou copiada, através de qualquer meio, sem expressa autorização do remetente. Caso tenha recebido esta mensagem por engano, por favor informe o remetente respondendo imediatamente a este e-mail, e em seguida apague-a do seu computador.



Gmail in:sent

15 de 1.259

Convite para participação em estudo.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> qui., 24 de jul., 15:15
para info@associacaosalvador.com

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: "info@associacaosalvador.com" <info@associacaosalvador.com>
data: 24 de jul. de 2025, 15:15
assunto: Convite para participação em estudo.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores responsáveis p

Meu nome é Ivanete Vottero, sou orientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de douto ação superior em Portugal.

O objetivo principal deste estudo é enciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse pr

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas), temos a opção de responder a entrevista através do link abaixo.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

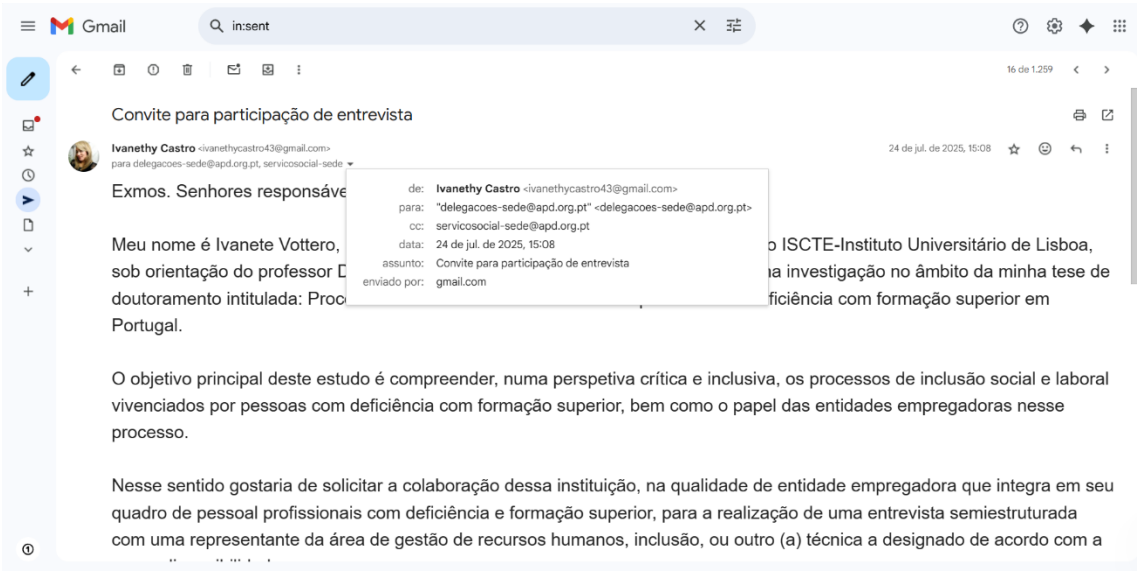
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejIi_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,



Gmail in:sent

16 de 1.259

Convite para participação de entrevista

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 24 de jul. de 2025, 15:08
para delegacoes-sede@apd.org.pt, servicosocial-sede

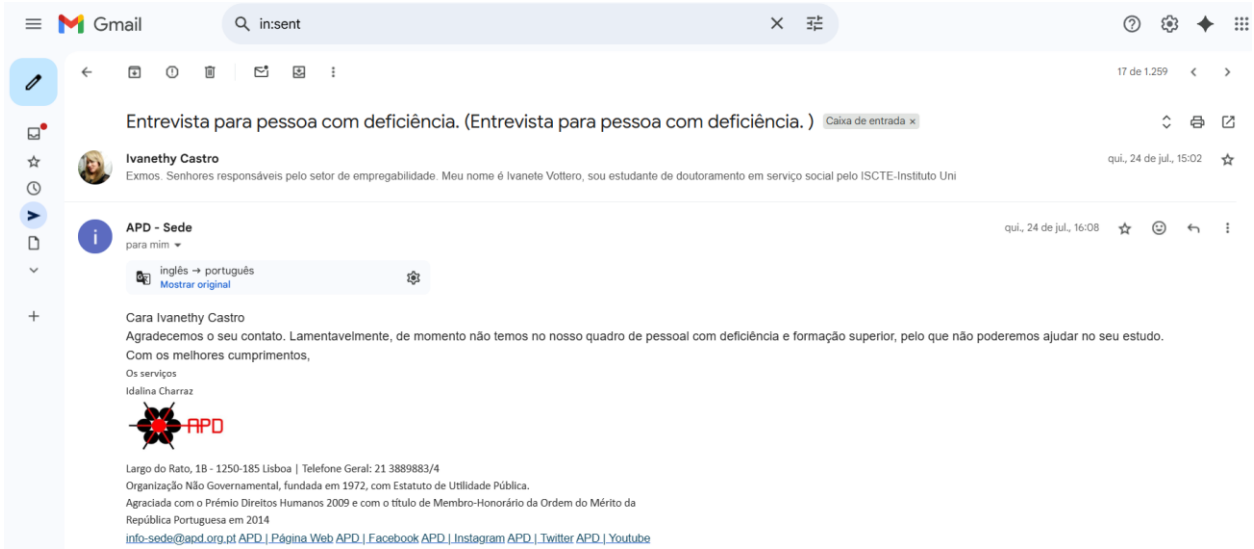
de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: "delegacoes-sede@apd.org.pt" <delegacoes-sede@apd.org.pt>
cc: servicosocial-sede@apd.org.pt
data: 24 de jul. de 2025, 15:08
assunto: Convite para participação de entrevista
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores responsáve

Meu nome é Ivanete Vottero, o ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, sob orientação do professor D a investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada: Proc ficiência com formação superior em Portugal.

O objetivo principal deste estudo é compreender, numa perspetiva crítica e inclusiva, os processos de inclusão social e laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a



Gmail in:sent

17 de 1.259

Entrevista para pessoa com deficiência. (Entrevista para pessoa com deficiência.) Caixa de entrada ×

Ivanethy Castro qui., 24 de jul., 15:02
Exmos. Senhores responsáveis pelo setor de empregabilidade. Meu nome é Ivanete Vottero, sou estudante de doutoramento em serviço social pelo ISCTE-Instituto Uni

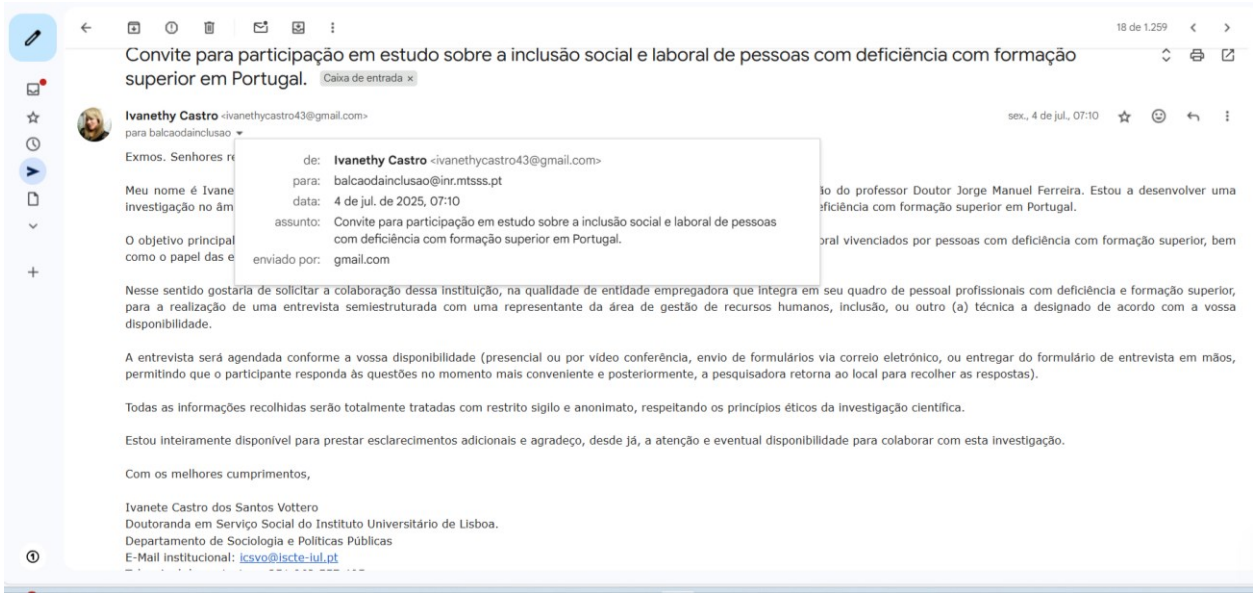
APD - Sede qui., 24 de jul., 16:08
para mim

inglês → português
Mostrar original

Cara Ivanethy Castro
Agradecemos o seu contato. Lamentavelmente, de momento não temos no nosso quadro de pessoal com deficiência e formação superior, pelo que não poderemos ajudar no seu estudo.
Com os melhores cumprimentos,
Os serviços
Idalina Charraz

APD

Largo do Rato, 1B - 1250-185 Lisboa | Telefone Geral: 21 3889883/4
Organização Não Governamental, fundada em 1972, com Estatuto de Utilidade Pública.
Agraciada com o Prémio Direitos Humanos 2009 e com o título de Membro-Honorário da Ordem do Mérito da República Portuguesa em 2014
info-sede@apd.org.pt APD | Página Web APD | Facebook APD | Instagram APD | Twitter APD | Youtube



Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal. Caixa de entrada

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> sex., 4 de jul., 07:10
para balcaodainclusao

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: balcaodainclusao@inr.mtsss.pt
data: 4 de jul. de 2025, 07:10
assunto: Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores r

Meu nome é Ivane ão do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âm eficiência com formação superior em Portugal.

O objetivo principal oral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das e

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

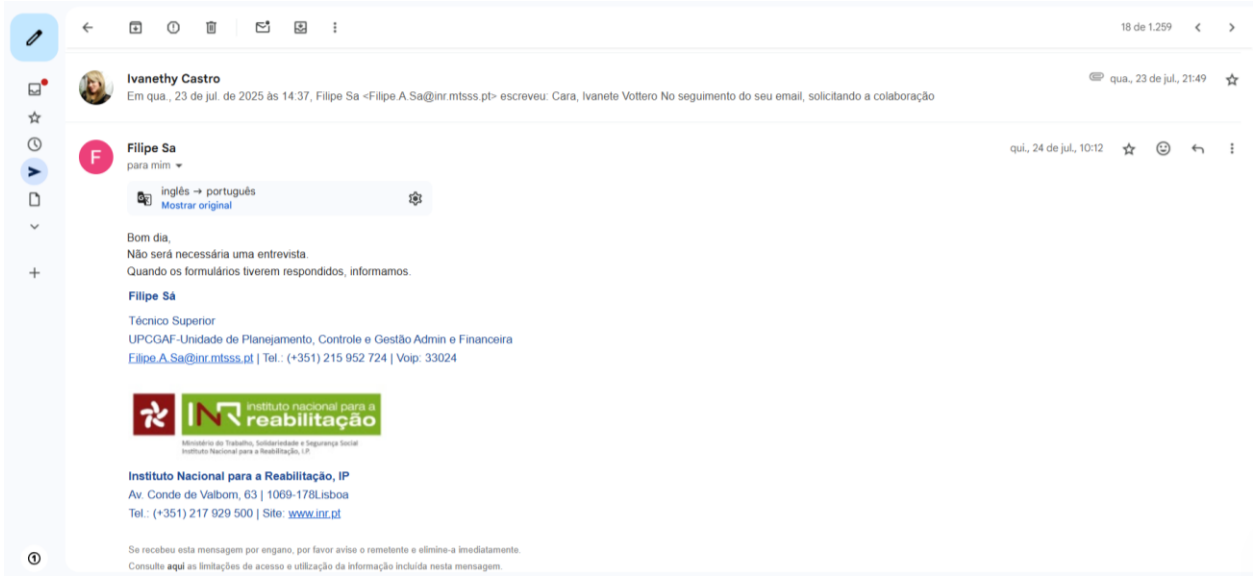
A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas).

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanete Castro dos Santos Vottero
Doutoranda em Serviço Social do Instituto Universitário de Lisboa.
Departamento de Sociologia e Políticas Públicas
E-Mail institucional: icsvo@iscte-iul.pt



Ivanethy Castro qua., 23 de jul., 21:49
Em qua., 23 de jul. de 2025 às 14:37, Filipe Sa <Filipe.A.Sa@inr.mtsss.pt> escreveu: Cara, Ivanete Vottero No seguimento do seu email, solicitando a colaboração

Filipe Sa qui., 24 de jul., 10:12
para mim

inglês → português
Mostrar original

Bom dia,
Não será necessária uma entrevista.
Quando os formulários tiverem respondidos, informamos.

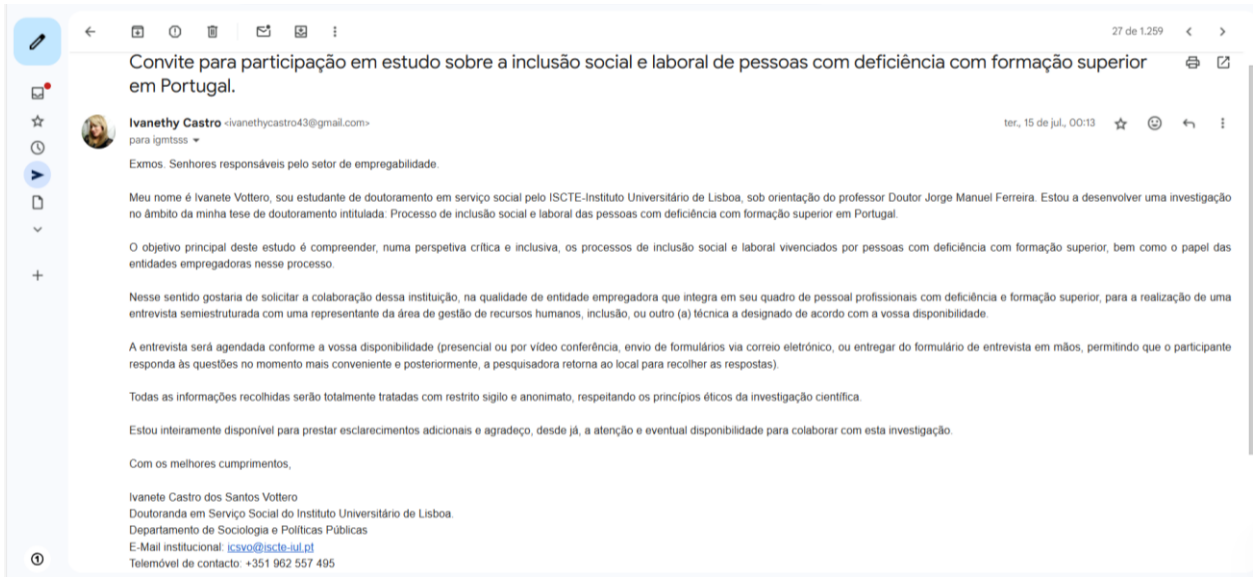
Filipe Sá

Técnico Superior
UPCGAF-Unidade de Planejamento, Controle e Gestão Admin e Financeira
Filipe.A.Sa@inr.mtsss.pt | Tel.: (+351) 215 952 724 | Voip: 33024

instituto nacional para a reabilitação
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

Instituto Nacional para a Reabilitação, IP
Av. Conde de Valbom, 63 | 1069-178Lisboa
Tel.: (+351) 217 929 500 | Site: www.inr.pt

Se recebeu esta mensagem por engano, por favor avise o remetente e elimine-a imediatamente.
Consulte **aqui** as limitações de acesso e utilização da informação incluída nesta mensagem.



Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> ter., 15 de jul., 00:13
para igmtsss

Exmos. Senhores responsáveis pelo setor de empregabilidade.

Meu nome é Ivanete Vottero, sou estudante de doutoramento em serviço social pelo ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, sob orientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada: Processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.

O objetivo principal deste estudo é compreender, numa perspetiva crítica e inclusiva, os processos de inclusão social e laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

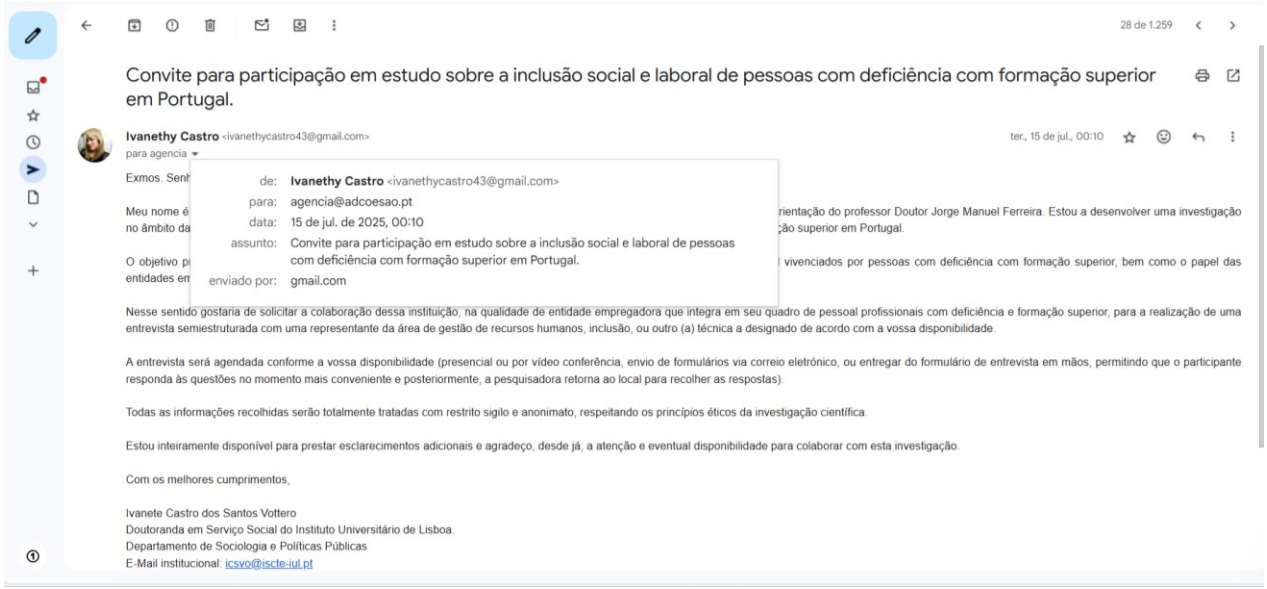
A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas).

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanete Castro dos Santos Vottero
Doutoranda em Serviço Social do Instituto Universitário de Lisboa.
Departamento de Sociologia e Políticas Públicas
E-Mail institucional: icsvo@iscte-iul.pt
Telemóvel de contacto: +351 962 557 495



28 de 1.259

Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> ter., 15 de jul., 00:10

para agencia

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: agencia@adcoesao.pt
data: 15 de jul. de 2025, 00:10
assunto: Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senh

Meu nome é rientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da ção superior em Portugal.

O objetivo p vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades em

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

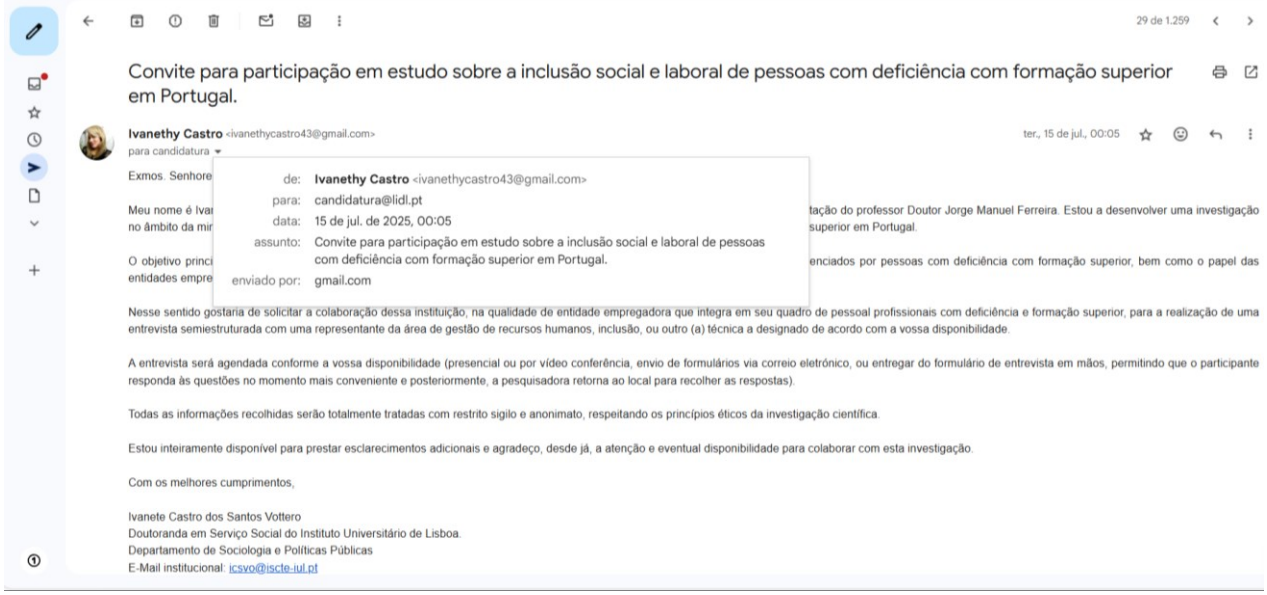
A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas).

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanete Castro dos Santos Vottero
Doutoranda em Serviço Social do Instituto Universitário de Lisboa.
Departamento de Sociologia e Políticas Públicas
E-Mail institucional: icsvo@iscte-iul.pt



29 de 1.259

Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> ter., 15 de jul., 00:05

para candidatura

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: candidatura@lidl.pt
data: 15 de jul. de 2025, 00:05
assunto: Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhore

Meu nome é Iva tação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da mi superior em Portugal.

O objetivo princi enciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empre

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

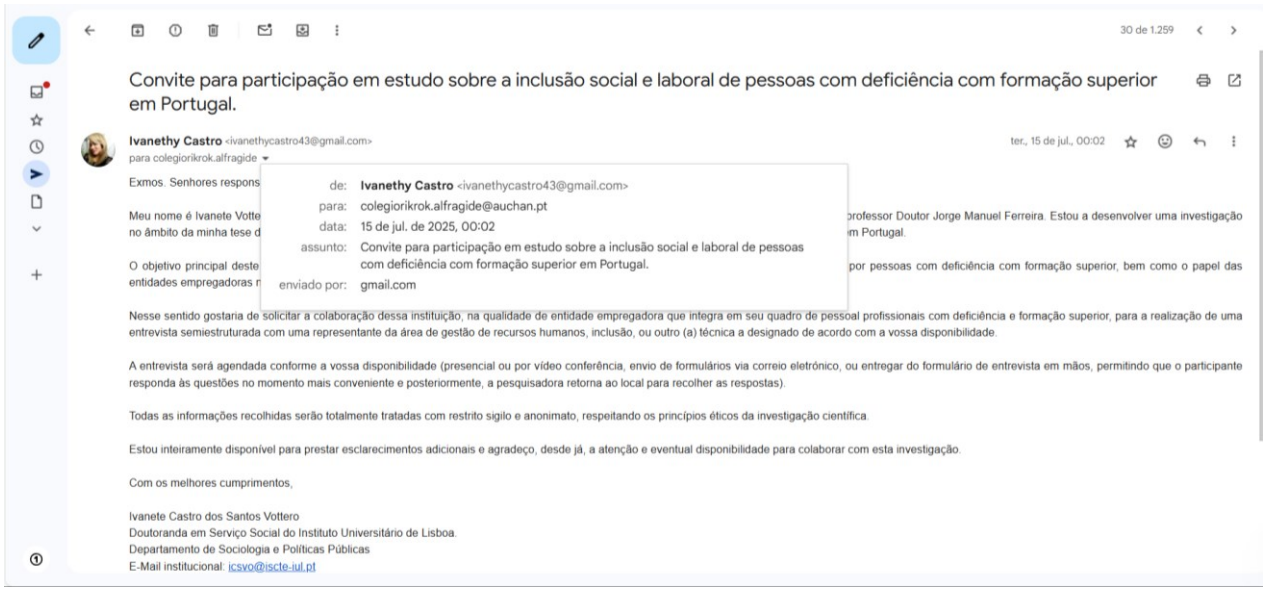
A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas).

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanete Castro dos Santos Vottero
Doutoranda em Serviço Social do Instituto Universitário de Lisboa.
Departamento de Sociologia e Políticas Públicas
E-Mail institucional: icsvo@iscte-iul.pt



30 de 1.259

Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> ter., 15 de jul., 00:02

para colegiorikrok.alfragide

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: colegiorikrok.alfragide@auchan.pt
data: 15 de jul. de 2025, 00:02
assunto: Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores respons

Meu nome é Ivanete Votte rofessor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese d m Portugal.

O objetivo principal deste por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras r

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

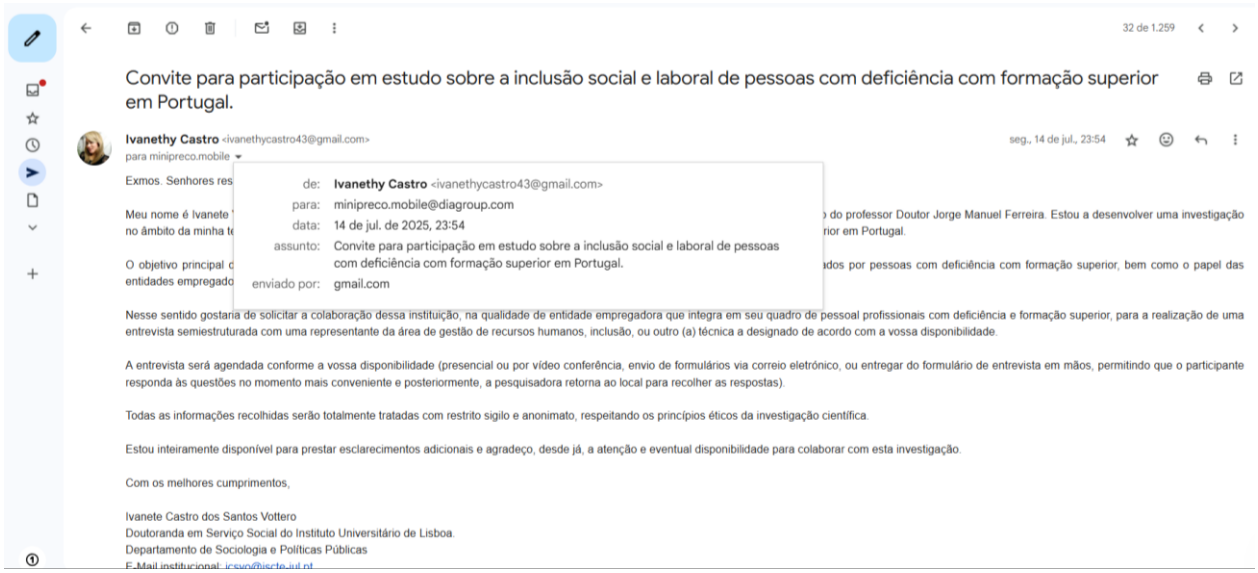
A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas).

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanete Castro dos Santos Vottero
Doutoranda em Serviço Social do Instituto Universitário de Lisboa.
Departamento de Sociologia e Políticas Públicas
E-Mail institucional: icsvo@iscte-iul.pt



32 de 1.259

Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> seg., 14 de jul., 23:54
para minipreco.mobile

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: minipreco.mobile@diagroup.com
data: 14 de jul. de 2025, 23:54
assunto: Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores res

Meu nome é Ivanete ... do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha t... rior em Portugal.

O objetivo principal d... dos por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregado...

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

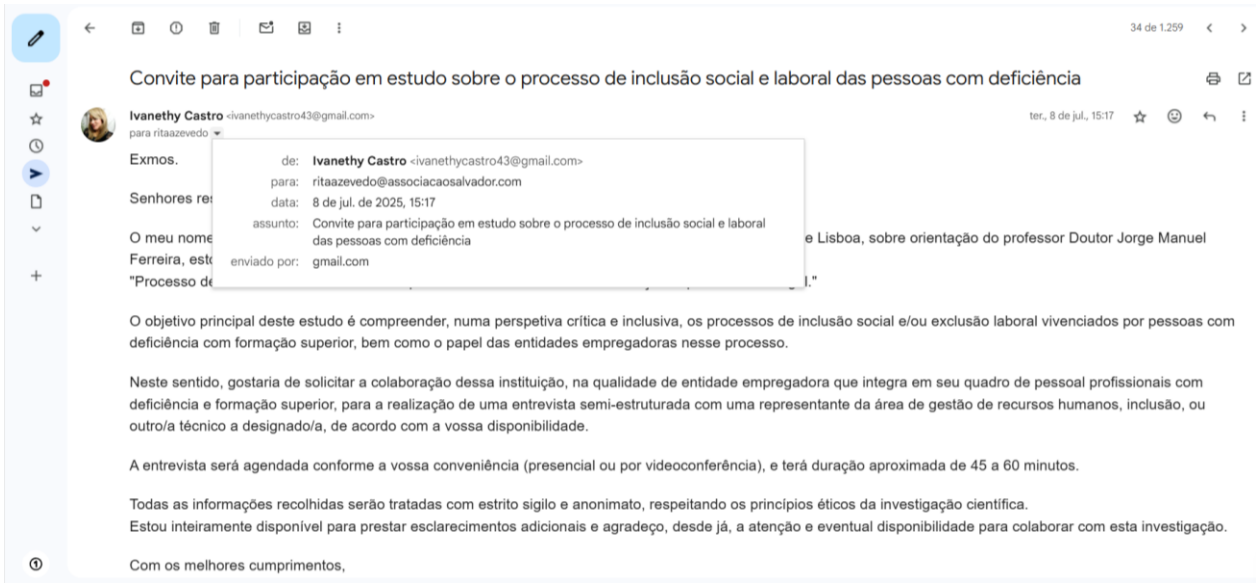
A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas).

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanete Castro dos Santos Vottero
Doutoranda em Serviço Social do Instituto Universitário de Lisboa.
Departamento de Sociologia e Políticas Públicas
E-Mail institucional: icsvo@iscte-iul.pt



34 de 1.259

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> ter., 8 de jul., 15:17
para ritaazevedo

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: ritaazevedo@associacaosalvador.com
data: 8 de jul. de 2025, 15:17
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência
enviado por: gmail.com

Exmos.

Senhores re...

O meu nome... e Lisboa, sobre orientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira, est...
"Processo de... ."

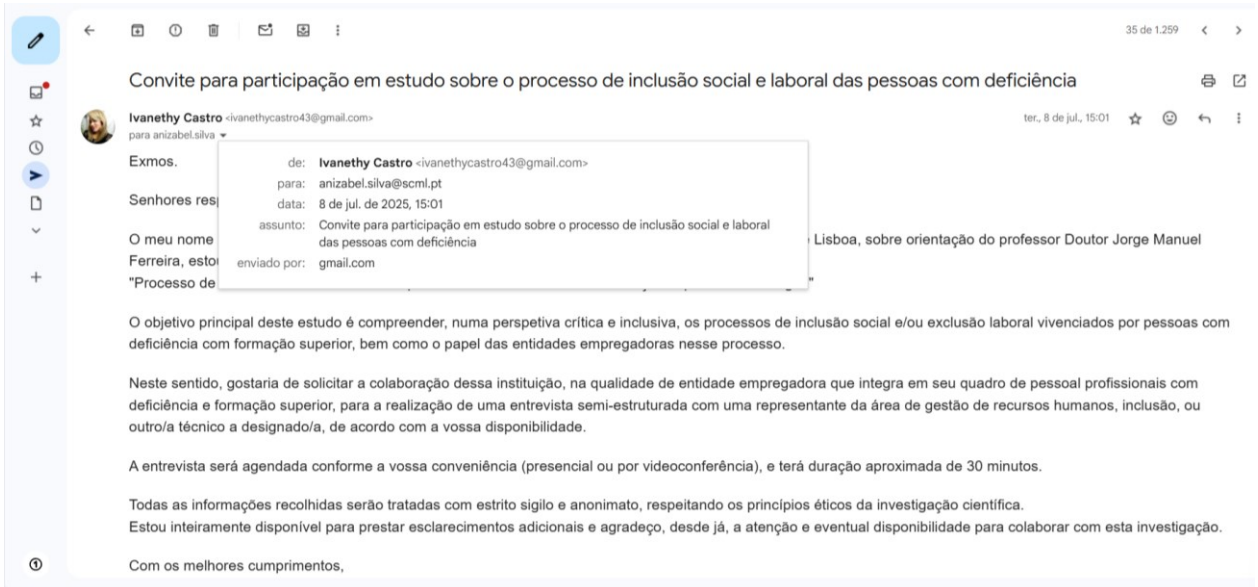
O objetivo principal deste estudo é compreender, numa perspetiva crítica e inclusiva, os processos de inclusão social e/ou exclusão laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Neste sentido, gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semi-estruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro/a técnico a designado/a, de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa conveniência (presencial ou por videoconferência), e terá duração aproximada de 45 a 60 minutos.

Todas as informações recolhidas serão tratadas com estrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.
Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,



35 de 1.259

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> ter., 8 de jul., 15:01
para anizabel.silva

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: anizabel.silva@scml.pt
data: 8 de jul. de 2025, 15:01
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência
enviado por: gmail.com

Exmos.

Senhores res...

O meu nome... Lisboa, sobre orientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira, esto...
"Processo de... ."

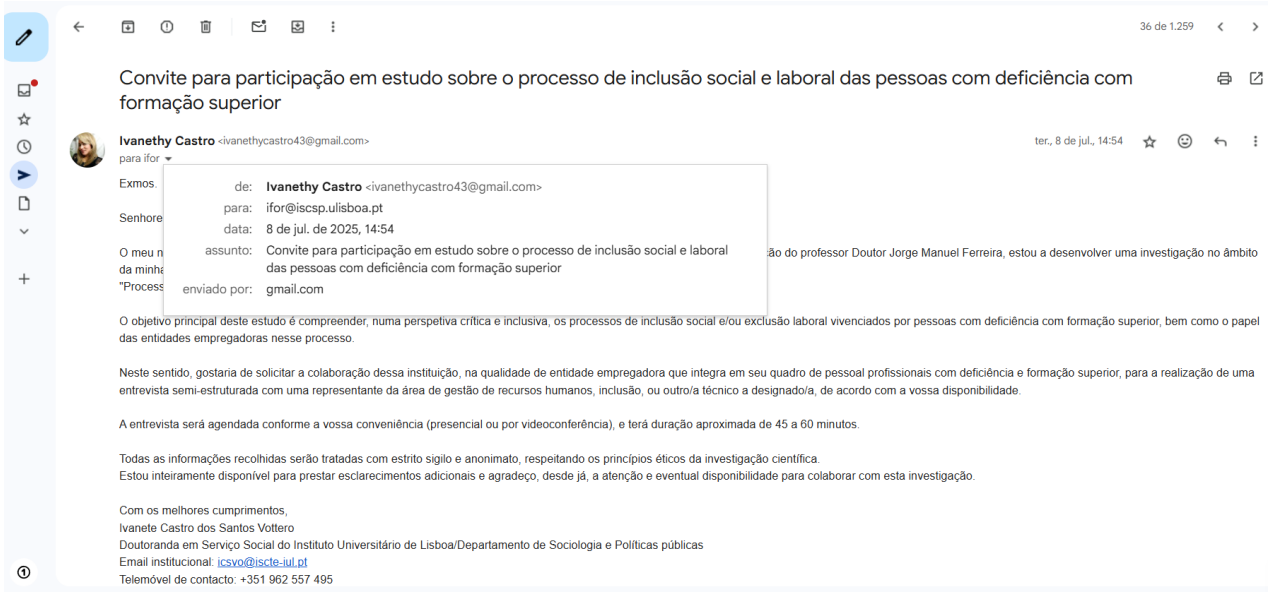
O objetivo principal deste estudo é compreender, numa perspetiva crítica e inclusiva, os processos de inclusão social e/ou exclusão laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Neste sentido, gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semi-estruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro/a técnico a designado/a, de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa conveniência (presencial ou por videoconferência), e terá duração aproximada de 30 minutos.

Todas as informações recolhidas serão tratadas com estrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.
Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,



36 de 1.259

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> ter., 8 de jul., 14:54
para ifor

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: ifor@iscsp.ulisboa.pt
data: 8 de jul. de 2025, 14:54
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior
enviado por: gmail.com

Exmos.

Senhore

O meu n ão do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira, estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha
"Process

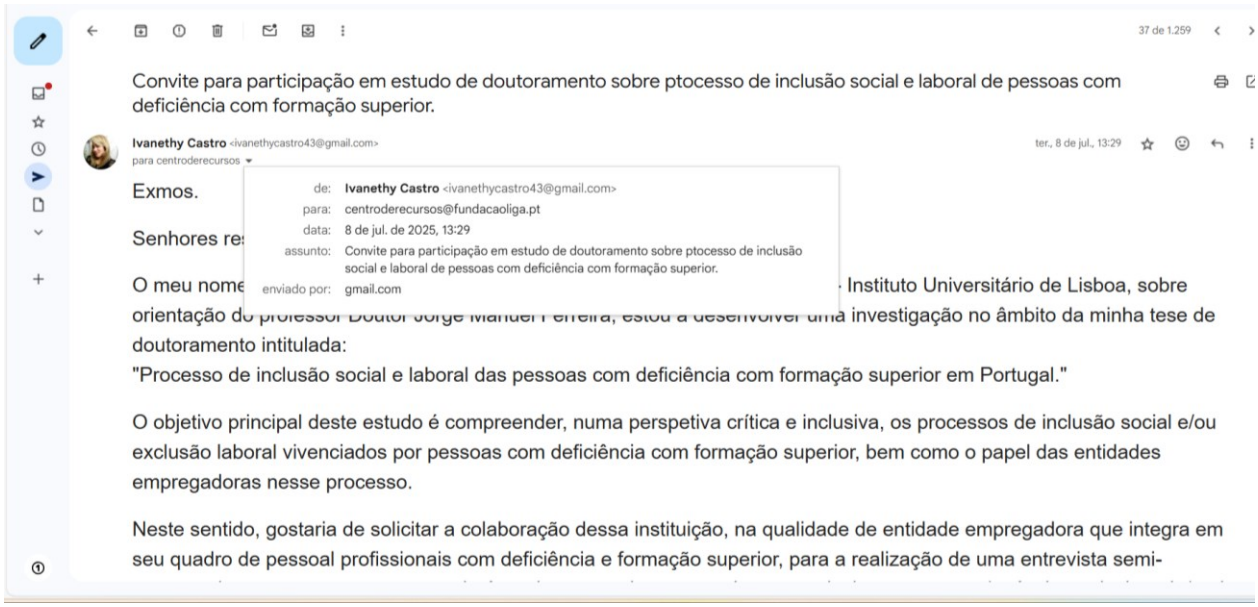
O objetivo principal deste estudo é compreender, numa perspetiva crítica e inclusiva, os processos de inclusão social e/ou exclusão laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Neste sentido, gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semi-estruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro/a técnico a designado/a, de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa conveniência (presencial ou por videoconferência), e terá duração aproximada de 45 a 60 minutos.

Todas as informações recolhidas serão tratadas com estrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.
Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,
Ivanete Castro dos Santos Vottero
Doutoranda em Serviço Social do Instituto Universitário de Lisboa/Departamento de Sociologia e Políticas públicas
Email institucional: icsvo@iscte-iul.pt
Telemóvel de contacto: +351 962 557 495



37 de 1.259

Convite para participação em estudo de doutoramento sobre ptocesso de inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> ter., 8 de jul., 13:29
para centroderecursos

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: centroderecursos@fundacaoliga.pt
data: 8 de jul. de 2025, 13:29
assunto: Convite para participação em estudo de doutoramento sobre ptocesso de inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

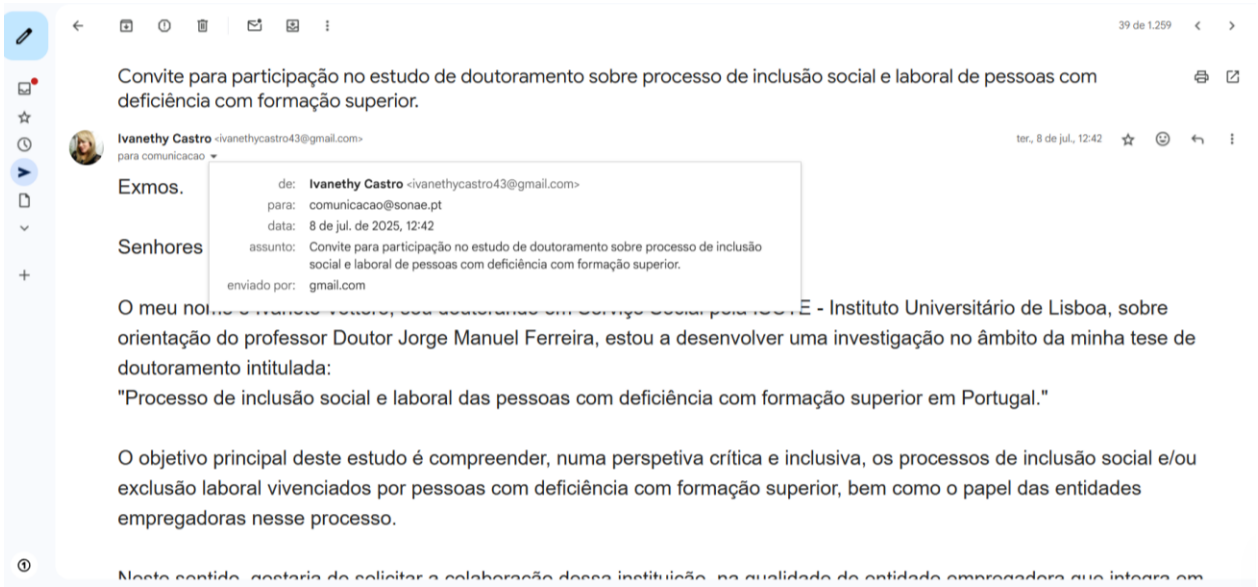
Exmos.

Senhores re

O meu nome - Instituto Universitário de Lisboa, sobre orientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira, estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada:
"Processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior em Portugal."

O objetivo principal deste estudo é compreender, numa perspetiva crítica e inclusiva, os processos de inclusão social e/ou exclusão laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Neste sentido, gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semi-



39 de 1.259

Convite para participação no estudo de doutoramento sobre processo de inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> ter., 8 de jul., 12:42
para comunicacao

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: comunicacao@sonae.pt
data: 8 de jul. de 2025, 12:42
assunto: Convite para participação no estudo de doutoramento sobre processo de inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

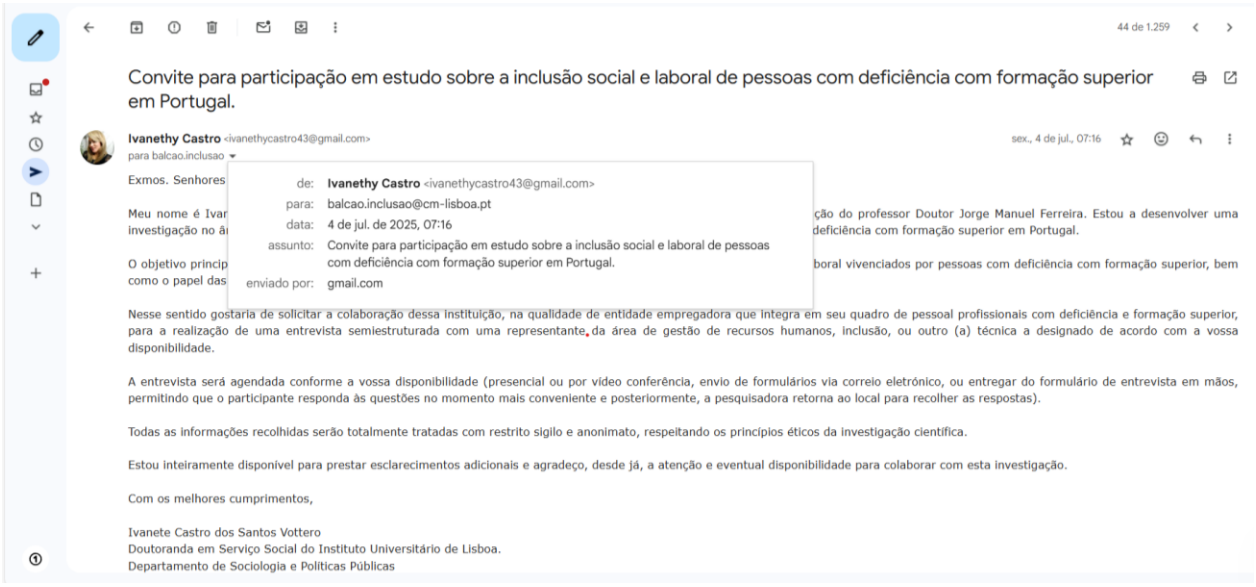
Exmos.

Senhores

O meu nor E - Instituto Universitário de Lisboa, sobre orientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira, estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada:
"Processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior em Portugal."

O objetivo principal deste estudo é compreender, numa perspetiva crítica e inclusiva, os processos de inclusão social e/ou exclusão laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Neste sentido, gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em



44 de 1.259

Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para balcao.inclusao
sex., 4 de jul., 07:16

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: balcao.inclusao@cm-lisboa.pt
data: 4 de jul. de 2025, 07:16
assunto: Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência com formação superior em Portugal.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores

Meu nome é Ivar … ção do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no á… deficiência com formação superior em Portugal.

O objetivo princip… boral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das …

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

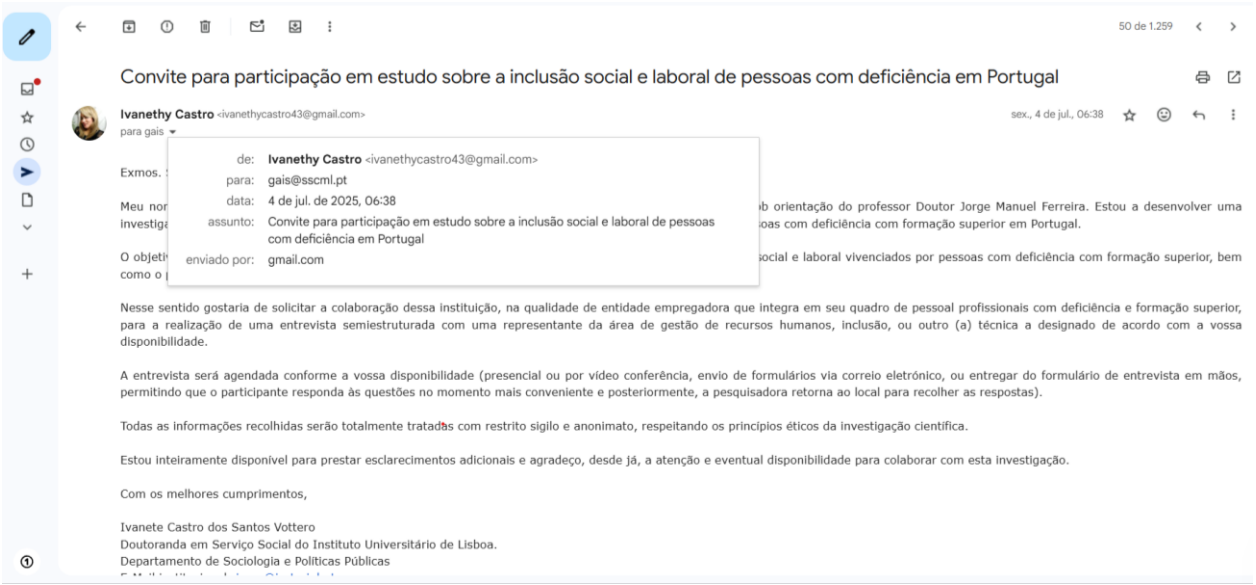
A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas).

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanete Castro dos Santos Vottero
Doutoranda em Serviço Social do Instituto Universitário de Lisboa.
Departamento de Sociologia e Políticas Públicas



50 de 1.259

Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência em Portugal

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para gais
sex., 4 de jul., 06:38

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: gais@sscml.pt
data: 4 de jul. de 2025, 06:38
assunto: Convite para participação em estudo sobre a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência em Portugal
enviado por: gmail.com

Exmos. …

Meu nom… ção do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investiga… …as com deficiência com formação superior em Portugal.

O objeti… …ocial e laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o …

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

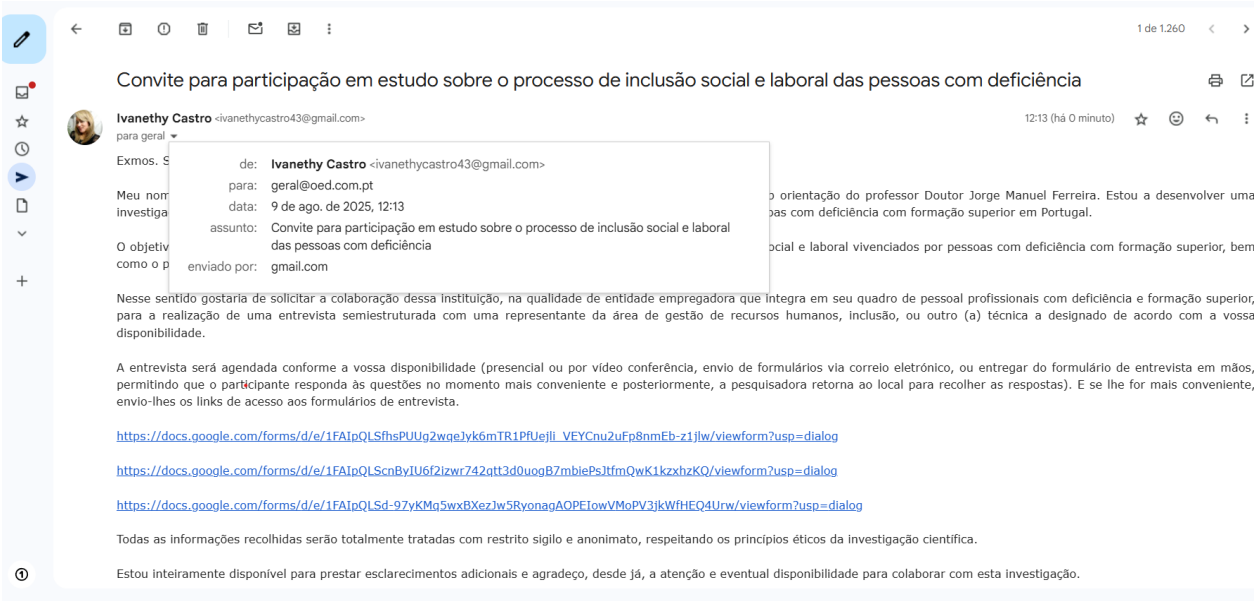
A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas).

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Ivanete Castro dos Santos Vottero
Doutoranda em Serviço Social do Instituto Universitário de Lisboa.
Departamento de Sociologia e Políticas Públicas



1 de 1.260

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para geral
12:13 (há 0 minuto)

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: geral@oed.com.pt
data: 9 de ago. de 2025, 12:13
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência
enviado por: gmail.com

Exmos. …

Meu nom… o orientação do professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investiga… …as com deficiência com formação superior em Portugal.

O objetiv… …ocial e laboral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o p…

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

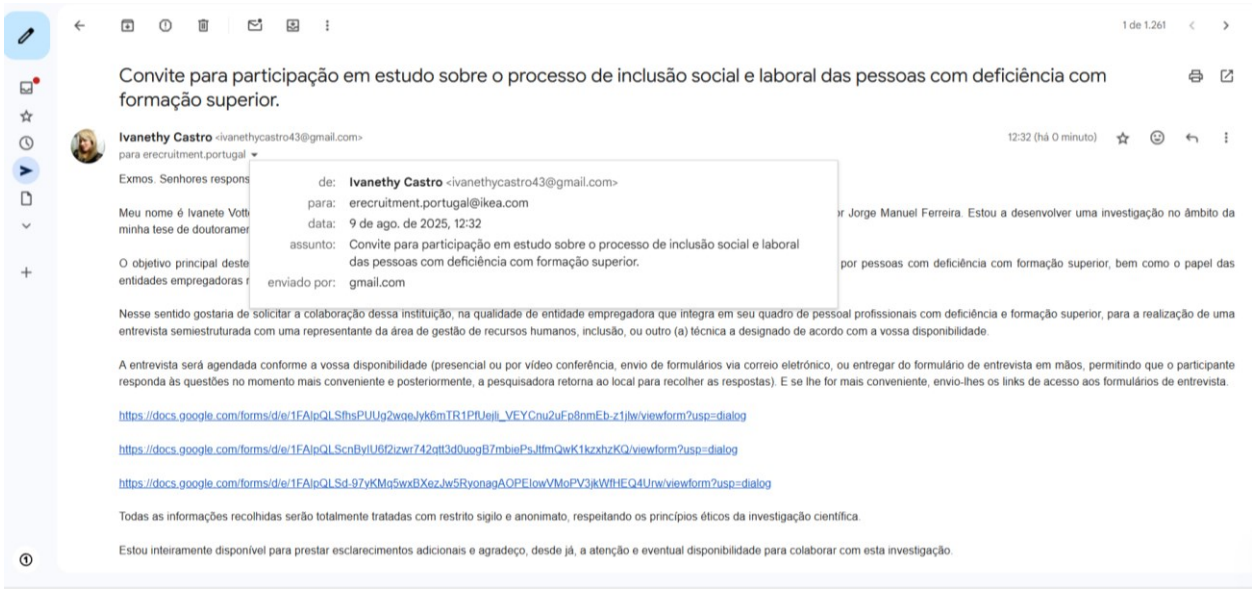
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnByIU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.261

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para erecruitment.portugal

12:32 (há 0 minuto)

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: erecruitment.portugal@ikea.com
data: 9 de ago. de 2025, 12:32
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores respons

Meu nome é Ivanete Vott r Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramer

O objetivo principal deste por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras r

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPElowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.262

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para lisboa

12:38 (há 0 minuto)

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: lisboa@acapo.pt
data: 9 de ago. de 2025, 12:38
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Se

Meu nome rofessor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese

O objetivo al vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades e

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

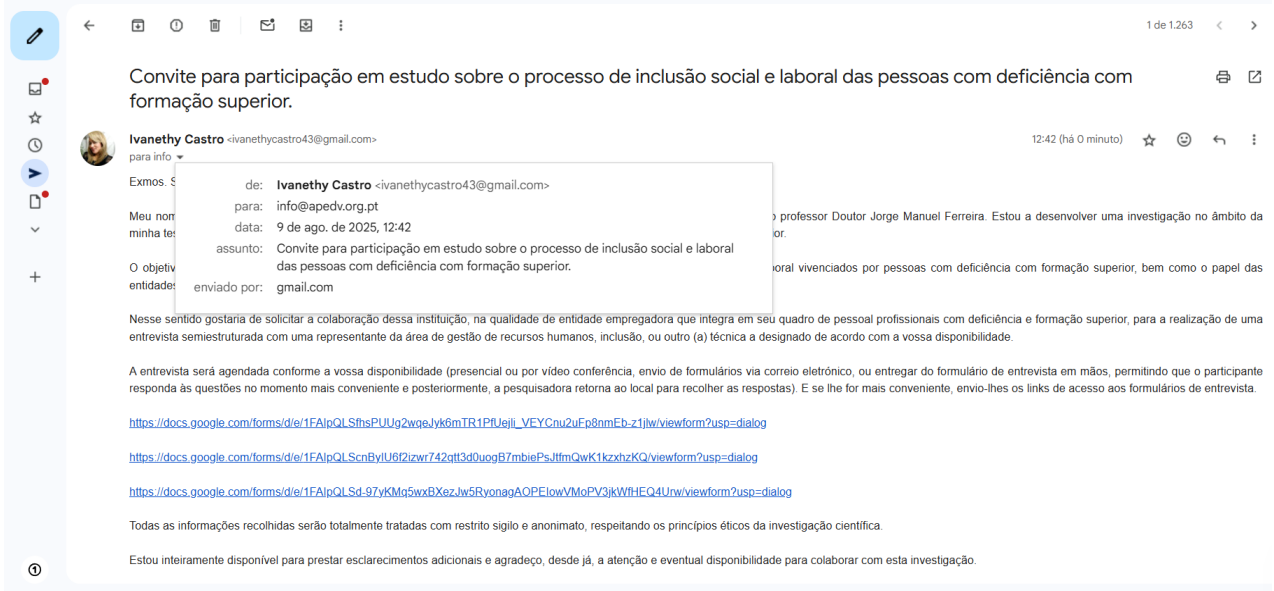
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPElowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.263

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com>
para info

12:42 (há 0 minuto)

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: info@apedv.org.pt
data: 9 de ago. de 2025, 12:42
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. S

Meu nom professor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha te or.

O objeti oral vivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidade

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPElowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.264

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 12:51 (há 0 minuto)
para secretaria-geral

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: secretaria-geral@scml.pt
data: 9 de ago. de 2025, 12:51
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores re

Meu nome é Ivanete Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de douto

O objetivo principal iados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregad

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

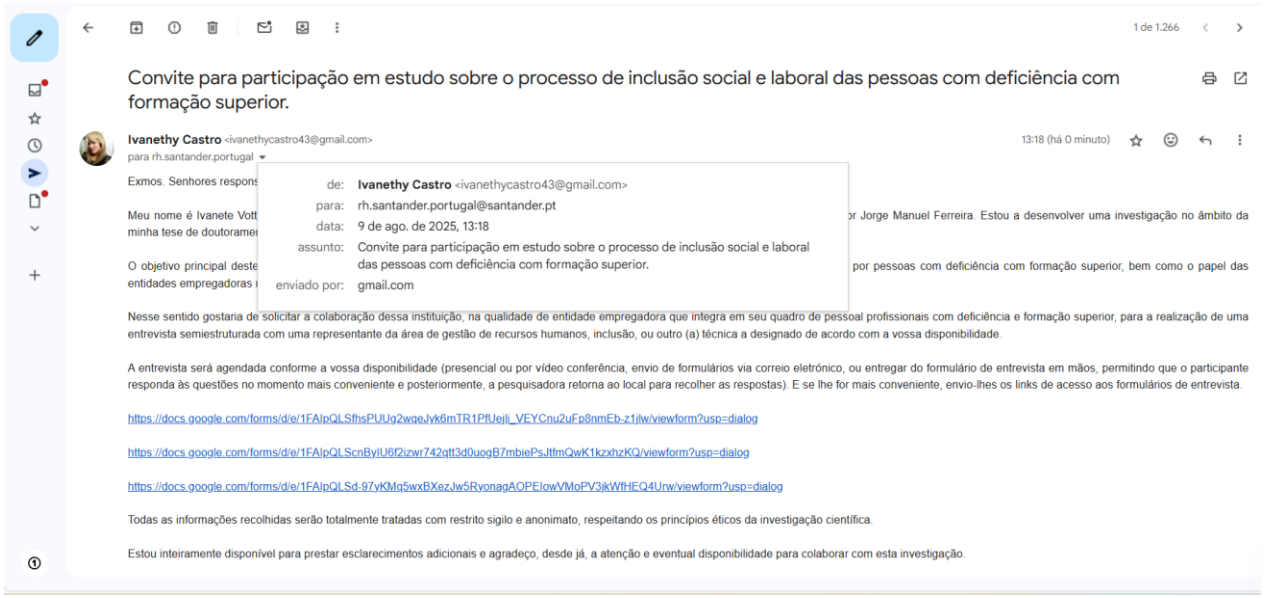
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.266

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 13:18 (há 0 minuto)
para rh.santander.portugal

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: rh.santander.portugal@santander.pt
data: 9 de ago. de 2025, 13:18
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores respons

Meu nome é Ivanete Vott r Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutorame

O objetivo principal deste por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

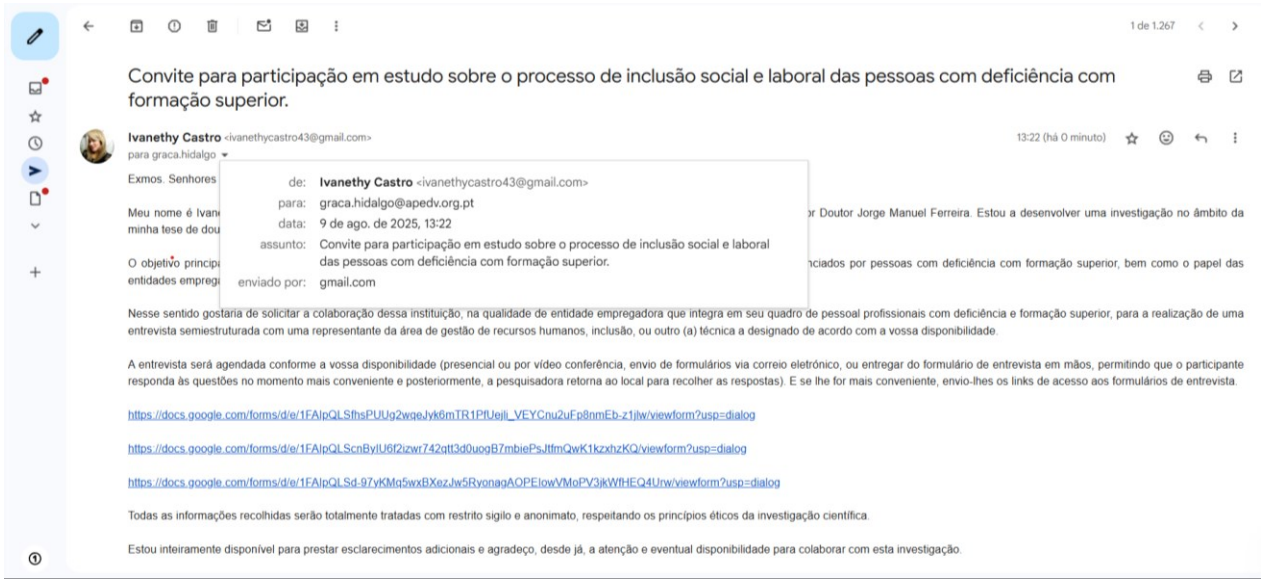
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.267

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 13:22 (há 0 minuto)
para graca.hidalgo

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: graca.hidalgo@apedv.org.pt
data: 9 de ago. de 2025, 13:22
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores

Meu nome é Ivan r Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de dou

O objetivo princip iciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empreg

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

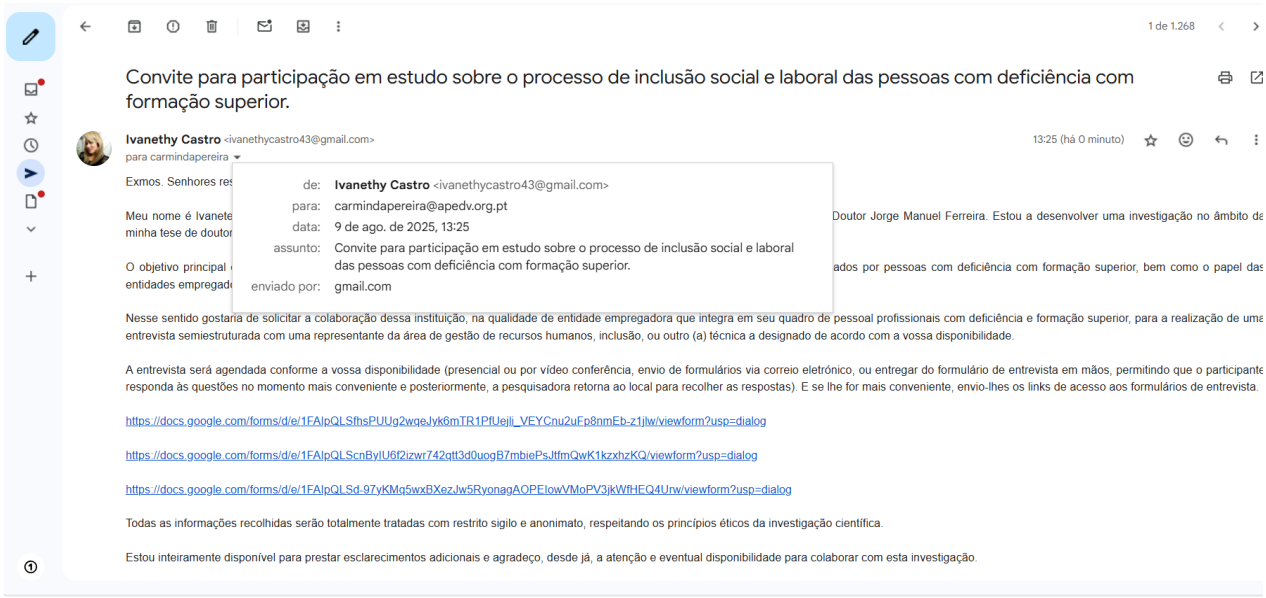
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.268

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 13:25 (há 0 minuto)
para carmindapereira

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: carmindapereira@apedv.org.pt
data: 9 de ago. de 2025, 13:25
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores re

Meu nome é Ivanete Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito de minha tese de doutor

O objetivo principal ados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregad

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

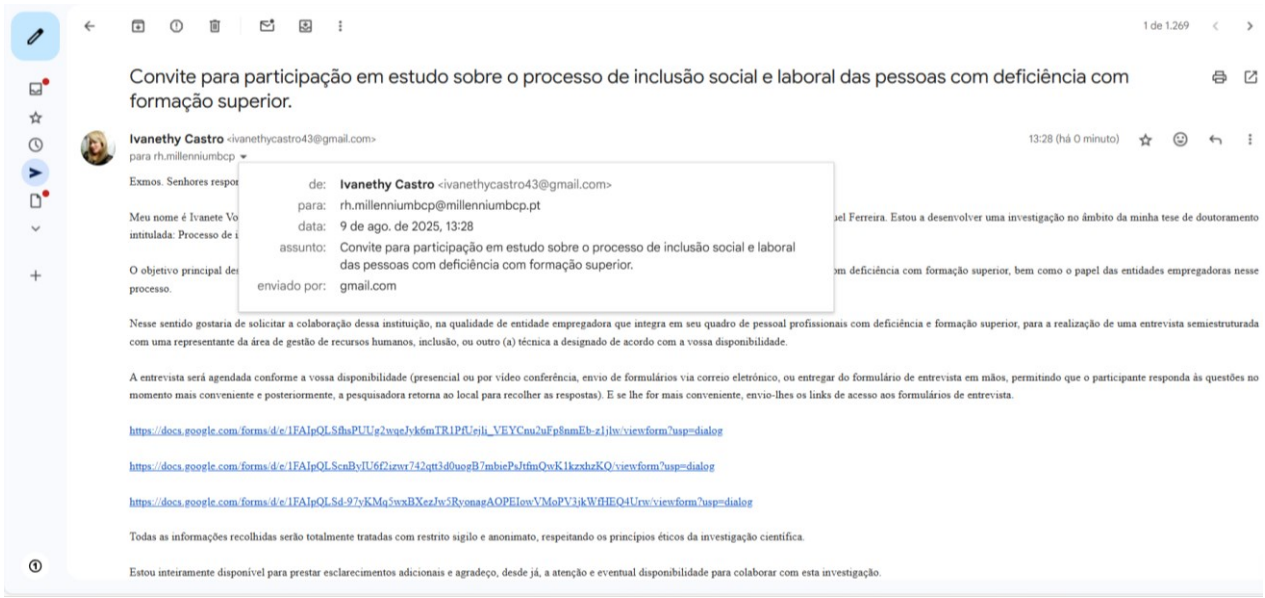
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.269

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 13:28 (há 0 minuto)
para rh.millenniumbcp

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: rh.millenniumbcp@millenniumbcp.pt
data: 9 de ago. de 2025, 13:28
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores respor

Meu nome é Ivanete Vo el Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada: Processo de i

O objetivo principal de m deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

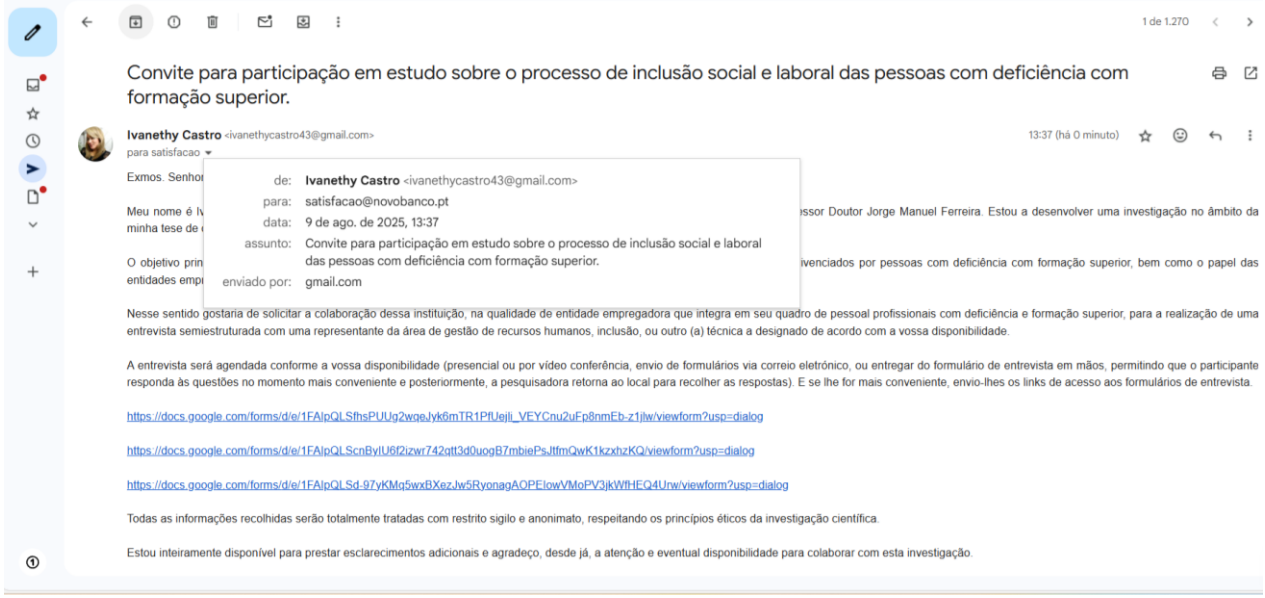
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.270

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 13:37 (há 0 minuto)
para satisfacao

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: satisfacao@novobanco.pt
data: 9 de ago. de 2025, 13:37
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhor

Meu nome é Iv ssor Doutor Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de

O objetivo prin ivenciados por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empr

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnBylU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.271

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 14:29 (há 0 minuto)

para geral

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: geral@appacdm-lisboa.pt
data: 9 de ago. de 2025, 14:29
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Ser

Meu nome r Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada: I

O objetivo r pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

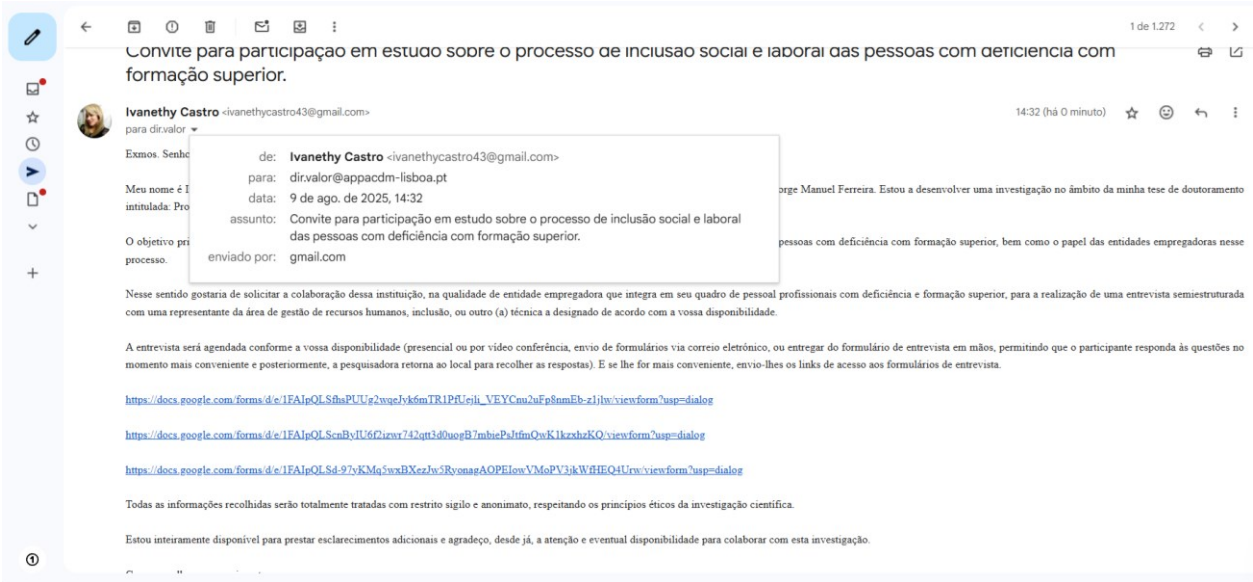
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnByIU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.272

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 14:32 (há 0 minuto)

para dir.valor

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: dir.valor@appacdm-lisboa.pt
data: 9 de ago. de 2025, 14:32
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhc

Meu nome é I orge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada: Pro

O objetivo pri pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

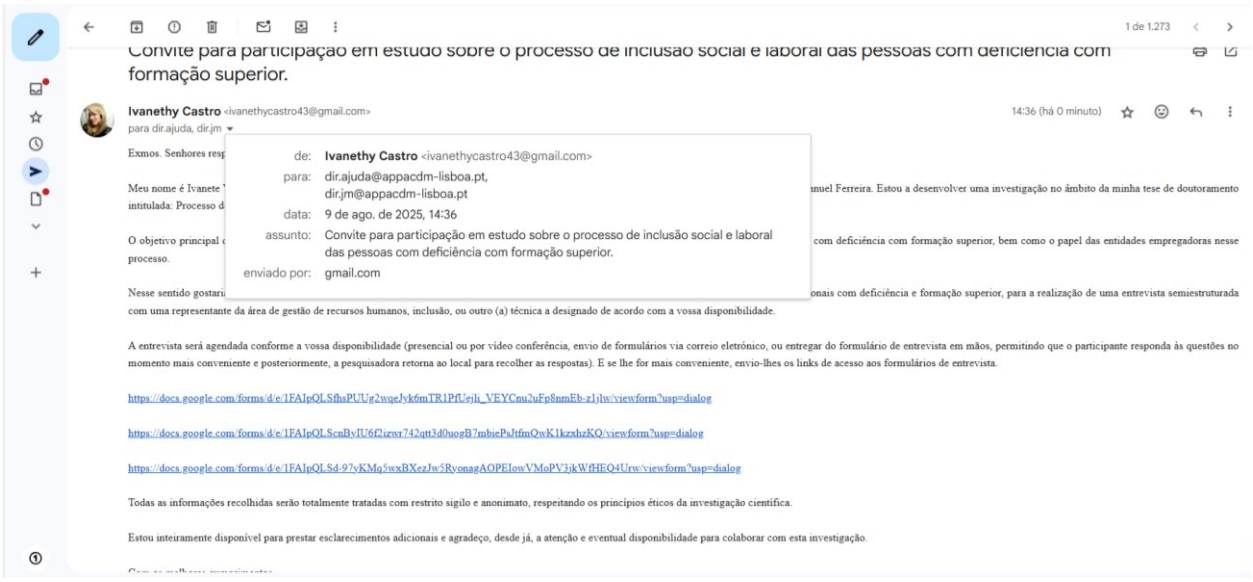
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnByIU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.273

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 14:36 (há 0 minuto)

para dir.ajuda, dir.jm

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: dir.ajuda@appacdm-lisboa.pt, dir.jm@appacdm-lisboa.pt
data: 9 de ago. de 2025, 14:36
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores resp

Meu nome é Ivanete nuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada: Processo d

O objetivo principal com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Nesse sentido gostari onais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnByIU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.274

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 14:46 (há 0 minuto)
para appdi

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: appdi@appdi.pt
data: 9 de ago. de 2025, 14:46
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Sen

Meu nome é Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada: P

O objetivo pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnByIU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.275

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 14:51 (há 0 minuto)
para direccao-sede

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: direccao-sede@apd.org.pt
data: 9 de ago. de 2025, 14:51
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Senhores resp

Meu nome é Ivanete anuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada: Processo d

O objetivo principal com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

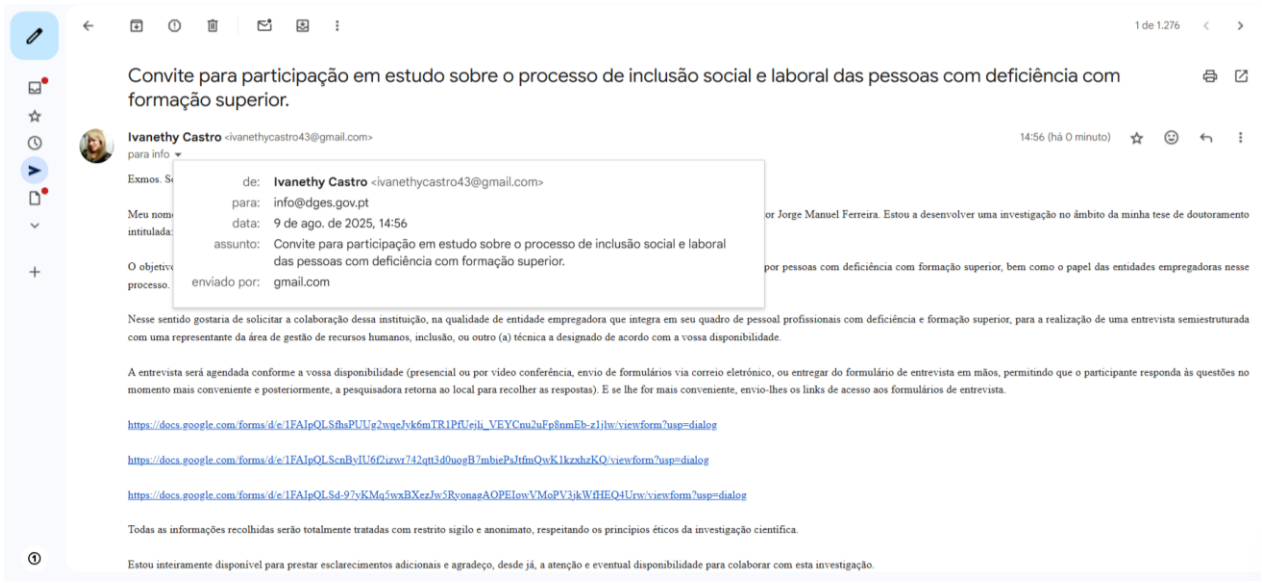
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnByIU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.276

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 14:56 (há 0 minuto)
para info

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: info@dges.gov.pt
data: 9 de ago. de 2025, 14:56
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. S

Meu nom or Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada:

O objetiv por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

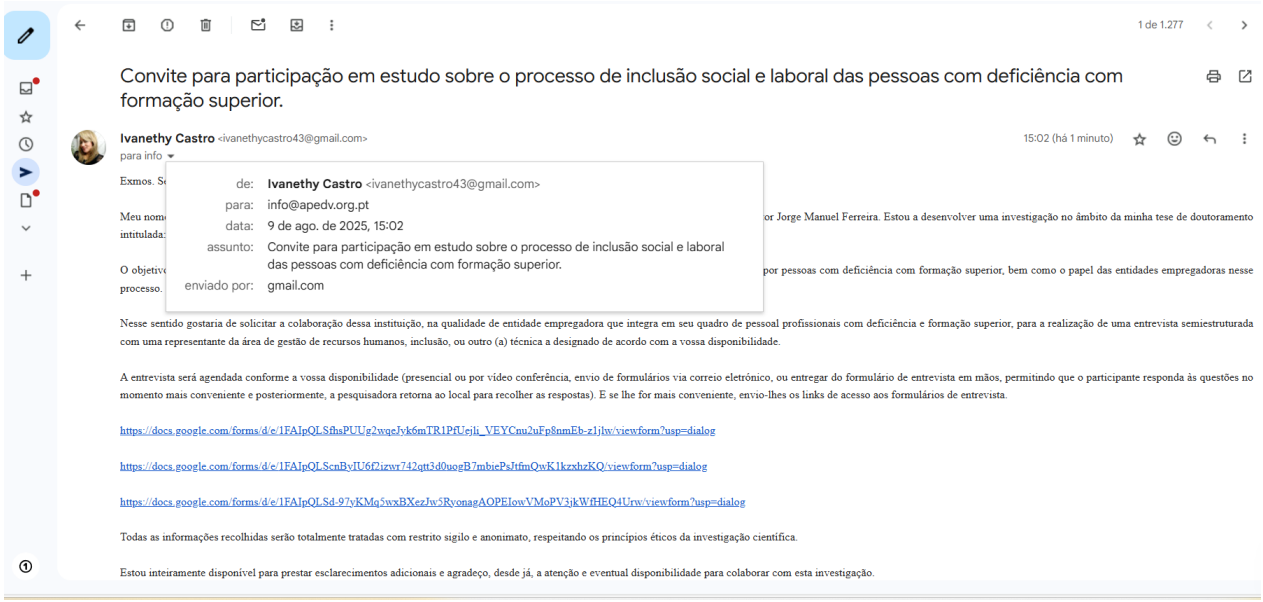
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhsPUUg2wqeJyk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnByIU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97yKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.277

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 15:02 (há 1 minuto)
para info

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: info@apedv.org.pt
data: 9 de ago. de 2025, 15:02
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. S

Meu nom or Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada:

O objetiv por pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Nesse sentido gostaria de solicitar a colaboração dessa instituição, na qualidade de entidade empregadora que integra em seu quadro de pessoal profissionais com deficiência e formação superior, para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

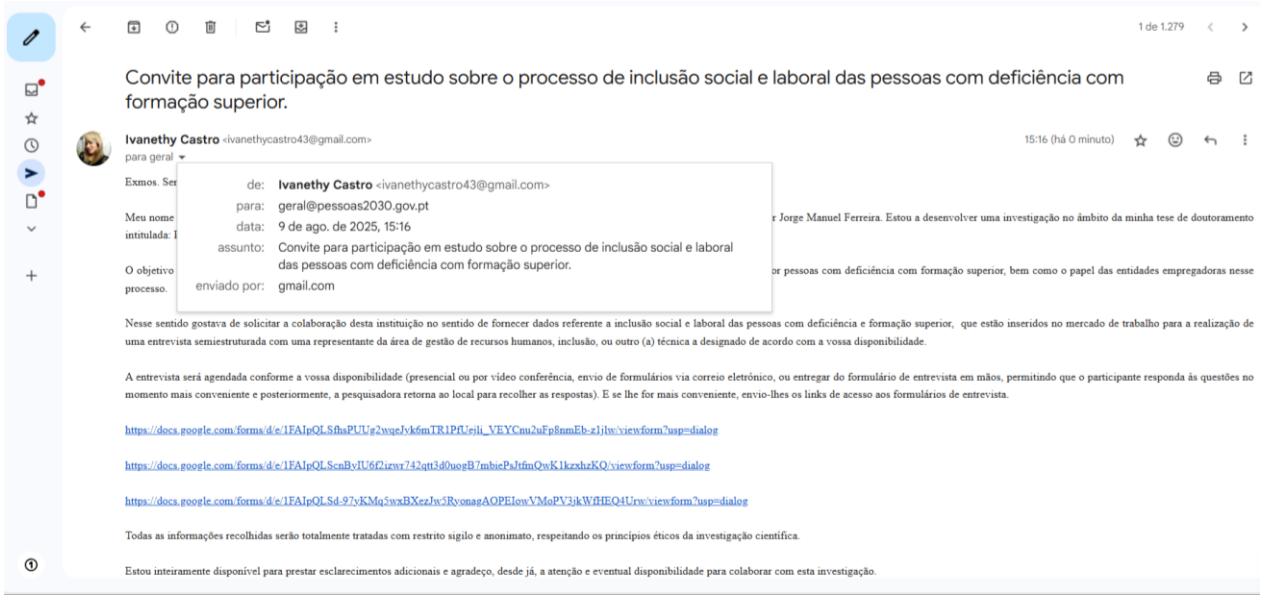
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhaPUUg2wqeJvk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnByIU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97vKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.



1 de 1.279

Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.

Ivanethy Castro <ivanethycastro43@gmail.com> 15:16 (há 0 minuto)
para geral

de: **Ivanethy Castro** <ivanethycastro43@gmail.com>
para: geral@pessoas2030.gov.pt
data: 9 de ago. de 2025, 15:16
assunto: Convite para participação em estudo sobre o processo de inclusão social e laboral das pessoas com deficiência com formação superior.
enviado por: gmail.com

Exmos. Ser

Meu nome r Jorge Manuel Ferreira. Estou a desenvolver uma investigação no âmbito da minha tese de doutoramento intitulada:

O objetivo or pessoas com deficiência com formação superior, bem como o papel das entidades empregadoras nesse processo.

Nesse sentido gostava de solicitar a colaboração desta instituição no sentido de fornecer dados referente a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência e formação superior, que estão inseridos no mercado de trabalho para a realização de uma entrevista semiestruturada com uma representante da área de gestão de recursos humanos, inclusão, ou outro (a) técnica a designado de acordo com a vossa disponibilidade.

A entrevista será agendada conforme a vossa disponibilidade (presencial ou por vídeo conferência, envio de formulários via correio eletrónico, ou entregar do formulário de entrevista em mãos, permitindo que o participante responda às questões no momento mais conveniente e posteriormente, a pesquisadora retorna ao local para recolher as respostas). E se lhe for mais conveniente, envio-lhes os links de acesso aos formulários de entrevista.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfhaPUUg2wqeJvk6mTR1PfUejli_VEYCnu2uFp8nmEb-z1jlw/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnByIU6f2izwr742qtt3d0uogB7mbiePsJtfmQwK1kzxhzKQ/viewform?usp=dialog

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-97vKMq5wxBXezJw5RyonagAOPEIowVMoPV3jkWfHEQ4Urw/viewform?usp=dialog

Todas as informações recolhidas serão totalmente tratadas com restrito sigilo e anonimato, respeitando os princípios éticos da investigação científica.

Estou inteiramente disponível para prestar esclarecimentos adicionais e agradeço, desde já, a atenção e eventual disponibilidade para colaborar com esta investigação.