INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A mulher com deficiência no mercado de trabalho: fatores para uma dupla discriminação

Catarina Sofia Soares Duarte

Mestrado em,
Estudos da Deficiência e Direitos Humanos

Orientador(a):
Doutora Eva Gonçalves, Investigadora Associada,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador(a):
Doutora Teresa Janela Pinto, Professora Auxiliar Convidada,
ISCSP/ULisboa

Julho, 2025

SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

A mulher com deficiência no mercado de trabalho: fatores para uma dupla discriminação

Catarina Sofia Soares Duarte

Mestrado em,
Estudos da Deficiência e Direitos Humanos

Orientador(a):
Doutora Eva Gonçalves, Investigadora Associada,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador(a):
Doutora Teresa Janela Pinto, Professora Auxiliar Convidada,
ISCSP/ULisboa

Julho, 2025

Dedico aos meus pais que são a minha ancora na vida

Agradecimento

Agradeço, em primeiro, aos meus pais, que não me deixaram desistir quando me senti pressionada pelo tempo.

Agradeço também à Prof.ª Eva Gonçalves por ter acreditado mais em mim do que eu mesma e pela paciência em todo o processo de construção deste trabalho.

Não esqueço as três colegas do IEFP que tive a oportunidade de entrevistar e com as quais espero conseguir encontrar-me brevemente.

Também não posso esquecer o carinho e amabilidade da Dr.ª Susana Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos do IEFP, I.P., na seleção das pessoas para a realização do Grupo Focal.

Resumo

As mulheres com deficiência enfrentam uma dupla forma de discriminação em função do género e da deficiência, tanto na sua esfera pessoal como profissional, mas raramente esta problemática é analisada no seu duplo sentido, sendo muitas vezes estudados estes conceitos em separado (ou com foco na discriminação de género ou na discriminação por deficiência).

O presente trabalho pretende refletir sobre as perceções e experiências das mulheres com deficiência em contextos laborais, com o objetivo de aferir se vivenciam, e como, os efeitos da dupla discriminação relativamente ao acesso ao e acessibilidade no emprego. Para esse efeito, recorreu-se a uma abordagem metodológica qualitativa assente em duas técnicas de recolha de informação principais: a narrativa autobiográfica e o grupo focal, através das quais se procurou aferir se estão informadas quanto aos seus direitos no acesso ao trabalho, no desenvolvimento profissional e na progressão de carreira, procurando descrever as condições para a concretização daqueles direitos na entidade empregadora e identificar as suas experiências laborais.

Como principais conclusões, verifica-se que apesar da existência de uma grande panóplia de legislação, a sua aplicação enfrenta desafios. Na perceção das mulheres com deficiência auscultadas no âmbito desta pesquisa, elas ainda enfrentam estigma e preconceito relativamente às suas capacidades quando entram no mercado de trabalho e continua a ser da maior relevância a sensibilização e consciencialização da sociedade.

Não obstante, este estudo permitiu perceber que as mulheres trabalhadoras com deficiência conseguem conciliar a sua carreira com as demais dimensões da sua vida, têm conhecimento dos seus direitos e, quando necessário, sabem reivindicá-los.

Palavras-Chave: Género. Mulher; Deficiência; Mercado de Trabalho; Discriminação

Abstract

Women with disabilities face a dual form of discrimination based on both gender and disability, in both their personal and professional spheres, but this issue is rarely analyzed in its dual sense, with these concepts often studied separately (or focusing on either gender discrimination or disability discrimination).

This work aims to reflect on the perceptions and experiences of women with disabilities in work contexts, with the objective of assessing whether, and how, they experience the effects of double discrimination regarding access to and accessibility in employment. For this purpose, a qualitative methodological approach was used, based on two main information-gathering techniques: autobiographical narrative and focus groups, through which it was sought to assess whether they are informed about their rights in access to work, professional development, and career progression, aiming to describe the conditions for the realization of these rights within the employing organization and to identify their work experiences.

As main conclusions, it is observed that despite the existence of a wide range of legislation, its implementation faces challenges. According to the perceptions of women with disabilities consulted in this research, they still face stigma and prejudice regarding their abilities when entering the labor market, and raising awareness and educating society remains of utmost importance.

Nevertheless, this study made it possible to understand that women workers with disabilities are able to balance their careers with other aspects of their lives, are aware of their rights, and, when necessary, know how to claim them.

Keywords: Gender. Woman; Disability; Labor Market; Discrimination.

Índice

INTRODUÇÃO 1

CAPÍTULO 1 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO 3

Deficiência 3
Evolução do conceito deficiência 3
Legislação nacional e internacional na área da deficiência 6
A pessoa com deficiência no mercado de trabalho 10

As mulheres 11
A luta pelos direitos das mulheres 11
Divisão sexual do trabalho 12
Legislação nacional e internacional na área do género 13

CAPÍTULO 2 - ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO 19

Para análise da inserção de mulheres com deficiência em contextos laborais 19

Abordagem metodológica 20
Técnicas de recolha e análise de informação 20
Campo de estudo 22

CAPÍTULO 3 - ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS 25

Acesso ao emprego 25
Preparação para o emprego 25
Procura por emprego 26
Recrutamento 26

Acessibilidade no emprego 27
Acessibilidade arquitetónica 27
Acessibilidade instrumental 28
Acessbilidade comunicacional 29
Acessibilidade metodológica 29
Acessibilidade programática 29
Acessibilidade atitudinal 30

CONCLUSÕES 33

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 35

ANEXOS 43

Anexo 1 - Narrativa Autobiográfica **43**

Anexo 2 - Guião do Grupo Focal **51**

Anexo 3 – Transcrição integral das sessões da Entrevista de Grupo **53**

Anexo 4 - Grelha de Análise **87**

Introdução

Na qualidade de mulher com deficiência, a exercer a minha atividade na área do emprego, fazia-me todo o sentido desenvolver um trabalho de investigação com o qual tivesse alguma afinidade - a dupla discriminação, pelo género e pela deficiência. Se já é sobejamente reconhecida a discriminação de género no acesso a determinadas atividades e cargos profissionais, esta discriminação parece amplificar-se quando se trata de mulheres com deficiência. No entanto, raramente esta problemática é analisada no seu duplo sentido, sendo muitas vezes estudados estes conceitos em separado ou com maior foco sobre um dos dois.

O presente trabalho teve como objetivo aferir se as mulheres com deficiência estão informadas quanto aos seus direitos no acesso ao trabalho, no desenvolvimento profissional e na progressão de carreira.

Nesta investigação, num primeiro momento, recorreu-se a pesquisa documental, por forma a ter acesso à legislação em vigor, a estatísticas, e a inquéritos online destinados a pessoas com deficiência e incapacidade. Numa segunda fase foram como mobilizadas como principais técnicas de recolha de informação uma Narrativa Autobiográfica (a da própria investigadora) e um Grupo Focal com mulheres que têm em comum o facto de serem mulheres com deficiência inseridas no mercado de trabalho. A abordagem metodológica qualitativa, planeada e aplicada no âmbito de um paradigma interpretativo, foi a adequada aos objetivos do estudo já explanados.

Em termos de estrutura esta investigação inicia com um enquadramento do estudo, fazendo referência os dois conceitos em estudo - a Deficiência e a Mulher - e está dividido em três pontos: a deficiência, as mulheres e a mulher com deficiência no mercado de trabalho. O segundo capítulo é dedicado à metodologia de investigação, nomeadamente ao campo de observação e às técnicas de análise e recolha de dados, dando enfoque à narrativa autobiográfica e ao Grupo Focal. A apresentação e análise dos dados recolhidos integrarão o terceiro capítulo. Por último, nas conclusões, tentamos responder às questões de partida e aos objetivos de pesquisa, como também se identificarão as limitações do estudo e se colocarão questões pertinentes para próximas pesquisas.

CAPÍTULO 1 - Enquadramento Teórico

Deficiência

Evolução do conceito deficiência

O conceito de deficiência sofreu muitas transformações ao longo dos tempos, em consonância com aquilo que foi a evolução social e cultural da sociedade. Ainda assim, não existe, até ao momento, uma definição consensual de "deficiência ou incapacidade" sendo, por isso, comumente aceite a definição avançada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: "*incluem aquelas que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros*" (artigo 1º da CDPD).

Segundo Veiga (2003), o conceito de deficiência passou a associar-se ao conceito de desvantagem social, e as limitações nas atividades passaram a ser endereçadas à sociedade, que por seu lado não se encontra organizada de modo a suprimir as insuficiências destas pessoas. No entanto, nem sempre foi assim e vários foram os modelos de entendimento e relacionamento da sociedade com as pessoas com deficiência, dos quais se destacam quatro: o modelo de Saad Nagi, o Modelo Médico, o Modelo Social e o Modelo Biopsicossocial. A criação destes modelos é cronológica, mas isso não significa que tenham anulado os anteriores, pelo contrário, mantêm-se ativas algumas das respetivas características, em simultâneo, e em áreas diversas. De seguida, expõem-se cada um dos modelos de forma resumida.

Saad Nagi sistematizou o primeiro modelo da deficiência no *Institute of Medicine of Washington*, em 1965, convicto de que a medicina exercia um forte controlo sobre as questões ligadas à incapacidade e à deficiência, introduzindo, dessa forma, uma visão dinâmica da incapacidade e das consequências funcionais de determinadas patologias**.** O mesmo autor definiu incapacidade como a expressão de uma limitação física ou mental inserida num contexto social, entre as capacidades pessoais, oportunidades e processos criados pelo ambiente. Este modelo representou um avanço na forma de encarar a problemática da deficiência naquela época ao referir fatores como o ambiente e o seu papel na incapacidade. Porém, manteve o foco no ponto de vista das ações que tais fatores impõem ao indivíduo, reduzindo, por isso, o processo de incapacitação a uma afetação das características do estado clínico, das deficiências e de suas correspondentes limitações de função (Brandt, 1997).

Posteriormente, no Modelo Médico, os problemas passaram a ser encarados como inerentes aos contornos do corpo e reconhecidos como infortúnios, tragédias pessoais, causados diretamente por uma doença, um trauma, ou condição de saúde, o que resulta na necessidade de um cuidado individualizado por profissionais de saúde especializados (Gaudenzi, 2016). Neste modelo, o objetivo era a cura ou o ajuste do indivíduo para um estado de 'quase-cura', para o encaixe nos padrões da sociedade. O cuidado com o corpo era o principal problema a ser enfrentado, gerando, no nível da produção das políticas públicas, respostas para modificar o sistema e os serviços de saúde com foco exclusivamente na cura e no tratamento do indivíduo acometido da deficiência. A interação dos indivíduos com o meio envolvente não era tida em conta neste modelo, com o ato de diagnóstico a focar-se, sobretudo, no ato de identificar a doença e a sua origem e menos na procura de um tratamento (Snyder e Mitchell, 2006).

O Modelo Social introduziu a visão das ciências sociais, a partir do qual a deficiência passa a ser compreendida como uma das muitas variações humanas pois, longe de ser equivalente a um corpo com lesão, também sinaliza a estrutura social que oprime a pessoa que apresenta um corpo ou outras características atípicas (Diniz, 2007; Gaudenzi, 2016; Thorne, 2012; Santos, 2016). Este modelo teve origem nos movimentos sociais das pessoas com deficiência no Reino Unido, movimentos que iniciaram a discussão sobre a insuficiência e a incoerência do modelo biomédico, especialmente no entendimento das experiências de desigualdade e opressão vivenciadas pelas pessoas com deficiência (Barnes, Oliver e Barton, 2002). Estes movimentos culminam, em 1975, na formação da Upias (*Union of the Physically Impaired Against Segregation*), que desenvolve o seu próprio modelo sobre a deficiência, conhecido internacionalmente como o Modelo Social da Deficiência, no qual se entende que as limitações impostas na educação, na saúde, no transporte, no trabalho, etc., não são simplesmente produtos da condição biológica das pessoas, mas ocorrem, também, porque o conjunto da sociedade negligencia tanto as capacidades quanto as necessidades desses indivíduos, criando continuamente estereótipos (Gartner, 1987). Este modelo parte do pressuposto de que a incapacidade é um problema criado socialmente através da interação dos indivíduos com a sociedade, cabendo a esta responsabilizar-se pela gestão dos problemas e pela criação de condições para a completa e plena participação de todas as pessoas. Esta é uma perspetiva complexa, pois, ao exigir que o poder de tomada de decisão seja dado às pessoas com incapacidade/deficiência, tornou necessária a criação de políticas públicas que compreendam o ponto de vista da vida dessas pessoas.

Por último, destaca-se o Modelo Biopsicossocial, proposto pela Organização Mundial de Saíde (OMS) em 2001, a partir da revisão do modelo classificatório da *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICIDH), incorporando aspetos dos Modelos Médico e do Social. Segundo este, a pessoa que não pode deslocar-se até ao seu posto de trabalho pode apresentar diferentes condições associadas, seja ela pela amputação de um membro (biológico), por não ter transporte público de qualidade (ambiental) ou por não ter condições financeiras de adquirir uma cadeira de rodas (social e ambiental), de modo que a sua participação é afetada (OMS, 2013). Trata-se de um modelo que não dita quem é 'normal' e quem é 'incapaz', que permite que uma pessoa ou um grupo possa ser identificado como tendo as suas 'capacidades' e 'incapacidades' dentro de cada contexto. O que significa que o problema passa a estar presente nas interações entre condições de saúde, atividades, participação social, fatores pessoais e ambientais e as funções do corpo. A partir dessa visão, é criada a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), utilizada em 191 países (OMS, 2013), um sistema informacional de referência que visa a padronizar a descrição da saúde, a funcionalidade e a incapacidade em todos os níveis da saúde, incluindo educação, social e laboral.

No enquadramento da CIF, o termo 'deficiência' corresponde somente às alterações nas funções ou estruturas corporais, apenas no corpo. Já o termo 'incapacidade' inclui as limitações de atividades, restrições à participação e nas estruturas corporais. Indica, então, aspetos negativos da interação entre um indivíduo (com uma determinada condição de saúde) e os seus fatores contextuais (ambientais ou pessoais) (OMS, 2013). Ainda assim, é um modelo que colhe críticas, nomeadamente, porque perde clareza na transposição para a prática já que não consegue identificar a incapacidade como um processo dinâmico (Masala e Petretto, 2008).

Resumindo, o modelo social transformou a deficiência numa questão mais social e política, acabando por diferenciar os conceitos de deficiência e de incapacidade, sendo assim responsável por considerar as mudanças na vida destas pessoas, em comparação com o modelo médico, mais limitado e dicotómico. Os dois modelos partilham o ponto de partida e procuram compreender a deficiência e o processo de incapacidade, mas o Médico foca-se no ajuste do corpo e o Social releva aspetos sociais e das relações humanas. Já o modelo Biopsicossocial foca-se, essencialmente, na interpretação das estruturas e funções do corpo, juntamente com as funções psicológicas e a própria interação com o meio ambiente, enfatizando a identificação das experiências de vida e das necessidades reais de uma pessoa, assim como, a identificação das características do seu meio circundante e melhoria das condições deste para uma otimização da funcionalidade e participação. Este novo modelo vem perspetivar uma relação entre as condições de saúde e os fatores no contexto envolvente. Contudo, "*esta conceção tem sido alvo de críticas por parte das pessoas portadoras de deficiência, uma vez que veio inverter o sentido social e relacional existente*." (Martins, 2010 p.27)

Em paralelo, importa explorar o conceito de reabilitação, que se pode definir como um processo multidisciplinar com o objetivo de recuperar e reintegrar os indivíduos que sofreram algum tipo de lesão, doença ou deficiência. Este processo pode envolver profissionais de diversas áreas, como fisioterapeutas, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionais, psicólogos e médicos, com a finalidade de melhorar a qualidade de vida e a funcionalidade dos indivíduos.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Reabilitação Profissional refere-se aos programas e ações que visam o retorno, a permanência e o desenvolvimento profissional de um indivíduo. A Reabilitação Profissional visa, nomeadamente, a reintegração às atividades sociais e laborais (Canal e Cruz, 2013).

O programa de reabilitação ao trabalho dirigido a adultos que, tendo uma atividade profissional, adquiriram posteriormente deficiência, tem vindo a ser autonomizado no contexto dos programas de reabilitação profissional. A incapacidade resultante de um acidente de trabalho ou doença profissional pode revelar uma natureza permanente ou temporária, absoluta ou parcial, exigindo a reintegração socioprofissional dos trabalhadores afetados (Veiga, 2006; Oliveira, 2009).

Os regimes de reabilitação e regresso ao trabalho fazem parte integrante de qualquer estratégia que vise manter a capacidade para o trabalho e a empregabilidade e prolongar a vida ativa, requerendo o apoio do Estado e a responsabilidade dos empregadores (Belin et al., 2016).

De acordo com Gonçalves e Nogueira (2012, p. 54-55), "*a aposta na formação, qualificação e reabilitação profissional de todos os trabalhadores, mas especialmente dos TCDI, assume um papel cada vez mais estratégico e determinante neste contexto de mudança de paradigma laboral que atravessa o mercado de trabalho do século XXI. Em Portugal, a reabilitação profissional tem vindo a evoluir gradualmente para uma integração progressiva nas políticas e medidas destinada à população em geral, embora se mantenha um apoio especializado em relação a este grupo-alvo*." Ou seja, os apoios às pessoas com deficiência estão integrados nos programas e medidas gerais (estágios, apoios à contratação …).

Legislação nacional e internacional na área da deficiência

Na década de 60, a preocupação com a habilitação profissional dos trabalhadores começa a ser assumida pelo Estado. Em 1966, é criado neste organismo o Serviço de Reabilitação Profissional com a competência exclusiva de, conforme descrito no 4º parágrafo do preâmbulo do Decreto-Lei n.º 46872, de 15 de fevereiro, "*promover a resolução do premente problema dos trabalhadores, em número sempre crescente e já hoje muito elevado, que se encontram incapacitados para o trabalho por diminuição física e carência de meios adequados à sua readaptação profissional*." Considerando que a "*politica de valorização humana só poderá atingir em plenitude os seus objetivos se promover a resolução dos tais problemas*."

Após três anos da sua criação, aquele serviço foi extinto, pelo que as funções que lhe competiam na Reabilitação do trabalhador incapacitado para o trabalho foram dispersas pelo Serviço de Formação Profissional e pelo Serviço Nacional de Emprego. Na inexistência de um serviço organizado que equacionasse as questões específicas de formação e emprego da pessoa com deficiência, estas foram subvalorizadas, para não dizer anuladas, pelos organismos competentes (Dantas e Conceição, 1996).

Ainda durante o Estado Novo, em 1971, é publicada a Lei n.º 6/71, de 8 de novembro, precursora da Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência. Este diploma previa a criação de um "secretariado nacional de reabilitação" ou de um outro organismo equivalente, pois até então apenas existia uma comissão interministerial.

A Comissão Permanente de Reabilitação (CPR), foi criada em 25 de setembro de 1973, pelo Decreto-Lei nº 474/73, na Presidência do Conselho, com a missão de coordenar as atividades dos Ministérios e serviços interessados, porém sem os obrigar, na aplicação dos princípios e métodos da reabilitação, bem como dirigir a nível nacional, o planeamento das medidas a executar neste domínio.

A Revolução de abril de 74, pelas condições sociais e políticas que gerou, um ponto de viragem no desenvolvimento da Reabilitação. De facto, o clima que instaurou foi altamente propício à tomada de consciência coletiva dos problemas, à denúncia de situações de injustiça, à reivindicação dos direitos de todos os cidadãos e à organização de grupos coletivos na procura de soluções para os problemas sentidos. Visível, na Constituição da República Portuguesa de 1976, que refere, no n.º 2 do artigo 71º, que "*O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos deficientes, 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."* Este mesmo diploma, no n.º 1 e 2 do seu Artigo 71.º consagrou os mesmos direitos e deveres aos cidadãos com deficiência física ou mental, ressalvando as situações de incapacidade para os cumprir, reconhecendo ao Estado a responsabilidade por *"… uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos deficientes, 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*."

Um ano depois, em 1977, o Decreto-Lei n.º 346/77, de 20 de agosto, cria o Secretariado Nacional de Reabilitação (SNR), que sucedeu à Comissão Permanente de Reabilitação. Este organismo, já previsto na Lei n.º 6/71, que teria por missão, a implementação de uma política nacional de habilitação, reabilitação e integração social das pessoas com deficiência, assente na planificação e coordenação das ações em ordem à concretização do artigo 71º da Constituição da República Portuguesa.

No entanto, até 1979, vai manter-se, a nível da Reabilitação Profissional, uma lacuna grave, tanto do ponto de vista legislativo como, e consequentemente, do ponto de vista da resposta. Assim, e em termos práticos, a situação da pessoa com deficiência em idade de trabalho era dramática. Ao nível da Formação Profissional, as dificuldades de acesso ao sistema regular e a inexistência de programas específicos inviabilizavam gravemente a possibilidade de aquisição de competências para o exercício de uma profissão (Dantas e Conceição, 1996).

No mesmo ano é criado o Instituto de Emprego e Formação Profissional que vem substituir o Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, tendo como missão, de acordo com o artigo 1º do Decreto-Lei n.º 519-A2/79, de 29 de dezembro (diploma que criou o Instituto), "*participar activamente na concepção da política global de emprego, executá-la no âmbito das suas competências e apoiar a coordenação das acções que neste domínio sejam desenvolvidas pelos demais departamentos públicos e outras entidades.",* o que veio criar novas expectativas no que toca à formação, reabilitação e integração profissional da pessoa com deficiência.

Ainda em 1979, é publicado o Despacho Normativo n.º 388/79, despacho conjunto dos Ministérios de Educação, do Trabalho e dos Assuntos Sociais, através do qual se viabiliza a estruturação de respostas de pré-profissionalização e se definem competências dos dois Ministérios, da Educação e do Trabalho, no apoio às instituições privadas que desenvolvem este programa, definindo-se ainda a necessidade de estruturar respostas de continuidade, nomeadamente: formação profissional e saídas profissionais, através do emprego protegido e da integração em mercado aberto, sendo as mesmas da responsabilidade do então Ministério do Trabalho, e atendimento aos jovens que devam ser encaminhados para os sistemas de apoio pelo trabalho. Na base deste Despacho, as Cooperativas e Associações, passam a poder desenvolver programas de pré-profissionalização, dando-se assim um avanço significativo em relação à situação anterior.

Em resultado das revisões da CRP, em 1982, foi adicionado um n.º 3 a este artigo, definindo que "*O Estado apoia as associações de deficientes*" e, em 1997, o uso do termo 'deficientes' foi substituído pelo de 'cidadãos com deficiência'. Desta forma, as pessoas com deficiência passaram a ser vistos como cidadãos de plenos direitos e deveres e o Estado tomou a responsabilidades na sua proteção.

De referir, também, que em 1983 é publicado o Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de janeiro de 1983, que criou o regime de emprego protegido, o qual só viria a ser regulamentado em 1985, através do Decreto Regulamentar n.º 37/85.

No que se refere às respostas de continuidade ao programa de pré-profissionalização e, nomeadamente, nos domínios da Formação Profissional e de Emprego, só em 1986/87, através da Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo) são desencadeados os meios que permitem o desenvolvimento de programas de formação.

No que toca ao incentivo à integração de pessoas deficientes no mercado normal de trabalho mantem-se, até 1989, o Despacho Normativo n.º 52/82, cujo conteúdo se mostra visivelmente desadequado relativamente ao público-alvo que pretendia abranger.

Apenas em 1989, já em pleno quadro de adesão europeia, foi publicada a Primeira Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 9/89) e o Decreto-Lei n.º 247/89, relativo à formação profissional e emprego. A lei de Bases tem como base princípios de universalidade, globalidade, integração, participação, informação, solidariedade e equiparação de oportunidades; e o Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de agosto (com alterações introduzidas, mais tarde, pelo Decreto-Lei n.º 8/98, de 15 de janeiro) define os programas de desenvolvimento pessoal, profissional e emprego, bem como os apoios específicos a atribuir no âmbito de cada programa.

Em 2006, através do Decreto-Lei nº 211/2006, de 27 de outubro é criado o atual Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR) que tem por missão assegurar o planeamento, execução e coordenação das políticas nacionais destinadas a promover os direitos das pessoas com deficiência.

Em resumo, desde 1974 que as políticas de deficiência têm sido marcadas pela ausência de uma estratégia global, centrando-se em aspetos particulares da deficiência, sendo apenas recente a inclusão de perspetivas mais abrangentes e integradas (Fontes, 2009).

Já ao nível internacional e europeu, foram também publicados alguns documentos importantes pela sua influência sobre a criação de políticas públicas nacionais: a "Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Handicaps" em 1976 pela OMS (Organização Mundial de Saúde); a resolução 37/52 das Nações Unidas em 1982 pelo SNR e a Recomendação (86/379/CEE) da Comissão Europeia sobre o Emprego de Deficientes na Comunidade, em 1986.

As políticas de deficiência desenvolvidas pelo Estado português ao longo destas últimas cinco décadas resultam, em simultâneo, do desenvolvimento tardio do Estado-Providência português e da influência externa. Pela sua importância, destacam-se dois documentos.

Um deles, é a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, um dos documentos mais importantes na garantia e promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência. A Convenção reafirma os princípios universais – dignidade, integralidade, igualdade e não discriminação; e define as obrigações gerais dos Governos relativas à integração das várias dimensões da deficiência nas suas políticas, bem como as obrigações específicas relativas à sensibilização da sociedade para a deficiência, ao combate aos estereótipos e à valorização das pessoas com deficiência. Portugal subscreveu integralmente a Convenção redigida também com o contributo das associações das pessoas com deficiência e suas famílias. Em Portugal, o cumprimento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é monitorizado pelo Mecanismo Nacional de Monitorização da Implementação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ME-CDPD), ao qual compete assegurar a proteção e promoção dos direitos humanos das pessoas portadoras de deficiência.

O outro documento a destacar, é a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD) que também espelha o respeito pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa, assim como, os princípios orientadores da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, que aprovou as bases da prevenção, habilitação, reabilitação e participação das pessoas com deficiência, bem como da Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, que proíbe e pune a discriminação, direta ou indireta, em razão da deficiência.

A pessoa com deficiência no mercado de trabalho

O sucesso ou insucesso da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho está estreitamente relacionado com o pleno acesso e participação do indivíduo, independentemente das suas limitações, a todas as esferas da vida social (educativa, profissional, política, económica e cultural).

A integração das Pessoas com Deficiência e Incapacidade (adiante designadas PCDI) no mercado de trabalho é um direito e constitui um fator indubitável para a inclusão social, independência económica e consequente valorização e realização pessoal destes cidadãos, constituindo-se uma diretiva vital das políticas públicas sociais em todo o mundo (OIT, 1983; Gonçalves & Nogueira, 2012). O acesso ao emprego é uma forma de manifestação de cidadania, de participação e de igualdade de oportunidades, pelo que desempenha um papel fulcral na sociedade. A forma como esta se posiciona face à integração da PCDI espelha os princípios e os valores com que ela se rege. Esta integração deverá ser resultado de uma corresponsabilização entre o Estado, os empregadores, as organizações, as famílias e as próprias PCDI (Coelho & Ornelas, 2010; Lopes, 2008).

Não podemos falar de integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho sem falar de acessibilidades. A integração profissional da PCDI implica a acessibilidade plena aos espaços da entidade empregadora pois, só desta forma, estão aptas a participar ativamente na sociedade (Santos & Gusmão, 2013). O conceito de acessibilidade é bastante amplo, assumindo diversas facetas: arquitetónica (supressão de barreiras físicas), instrumental (supressão de barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho), comunicacional (supressão de barreiras de comunicação interpessoal), metodológica (supressão de barreiras nos métodos de estudo, trabalho etc.), programática (alusivo a medidas públicas, normas e regulamentos) e atitudinal (preconceitos, estigmas, discriminação). Ocorre ao nível individual e organizacional e é determinado em qualquer circunstância e a cada interação (Fredman, 2001; Sassaki, 2006, citados por Silva, Alves, Ribas & Santos, 2010; CES, 2008).

O preconceito pode ser compreendido como um conceito anterior a qualquer conhecimento, formado por predisposições afetivas favoráveis – positivas – ou desfavoráveis – negativas (Amaral, 1995). O estigma acontece no âmbito das relações sociais pois é a sociedade que categoriza as pessoas e os atributos atribuídos a grupo dentro dessas mesmas categorias.

Goffman (1982), uma das pessoas que mais se debruçou sobre estes conceitos, descreve o estigma como atributos que fogem da normalidade e são tidos como depreciativos numa pessoa e, por conseguinte, ocasiona a desvalorização daqueles que o possuem.

Já os estereótipos são vistos como causa e consequência do preconceito. Crochík (1997) descreve o estereótipo como um elemento do preconceito, proporcionado pela cultura de maneira a fortalecer e justificar a existência do preconceito. Amaral (1995), por sua vez, define o estereótipo como um julgamento qualitativo, baseado no preconceito e anterior a uma experiência pessoal. Ou seja, o indivíduo não possui nenhuma experiência ou dado que confirme a perceção distorcida do alvo que está sendo julgado.

Na opinião de McLaughlin et al (2004), os estereótipos podem ser construídos a partir de visões favoráveis ou desfavoráveis. Quando eles são associados a elementos desfavoráveis e ocorrem no ambiente de trabalho, podem levar a julgamentos discriminatórios contra as pessoas com deficiência.

Os autores referenciaram alguns exemplos de estereótipos comuns, normalmente associados às pessoas com deficiência, nomeadamente “dependentes”, “amargos” ou “inúteis”.

As mulheres

A luta pelos direitos das mulheres

O movimento feminista teve início na Europa, na sequência da Revolução Francesa, compartilhando dos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, e da Revolução Industrial, quando a mulher começou a trabalhar na indústria, iniciando os debates sobre a divisão sexual do trabalho (Bruschini, Bruschini e Rosemberg, 2010). A luta feminista adquiriu força com o movimento sufragista, a chamada luta pela cidadania.

A segunda onda do feminismo surge nos Estados Unidos, em meados de 1960, quando a discussão dominante incidia sobre as injustiças associadas à condição de ser mulher e na busca de soluções para tais inquietações. Nessa altura, surgem também o feminismo igualitário, o qual entendia que a desigualdade de género era advinda do sexismo, e o feminismo radical, que apontava o patriarcado como a origem de toda opressão feminina (Dalh, 1993).

A terceira onda feminista, conhecida também como pós-feminista, propõe novas discussões acerca dos direitos humanos e igualdade, incluindo em seus debates questões que envolvem a raça, etnia, religião, classe e sexualidade, abrangendo assim a luta das mais diversas pessoas.

Desde então, sempre existiram jovens nos movimentos feministas, mas apenas nos anos 2000 as jovens passaram a articular-se como uma "categoria", como agentes que reivindicam reconhecimento, espaço próprio e voz específica no interior do movimento. Julia Zanetti (2011) compara esse processo com o que foi feito pelas feministas negras e lésbicas a partir dos anos 1980, questionando a generalização das experiências das mulheres brancas, heterossexuais e de classe média dentro do movimento, negras e lésbicas passaram a reivindicar a afirmação de outras minorias duplamente discriminadas, como as feministas negras e as feministas lésbicas.

Na década de 1990, os Estudos sobre Mulheres, Feminismo e Género (EMGF), como define Pereira (2017), tiveram relevantes avanços em muitas áreas, sendo a interdisciplinaridade uma das suas características, especialmente aliada ao ativismo académico e, em algumas realidades, com a militância social que, até à data, não tinham voz ativa.

Divisão sexual do trabalho

A divisão sexual do trabalho consiste em atribuições de atividades aos homens e mulheres devido tanto ao seu sexo biológico, como aos culturalismos. Existem três grandes teorias relacionadas com a origem das diferenças de género, as chamadas teoria universalista, teoria diferencialista (ou substancialista), e a teoria queer. A teoria universalista, que tem como principal expoente Simone de Beauvoir, parte da ideia de que todos os indivíduos são iguais, pelo que não devem ser levadas em conta características vistas como secundárias, como sexo, raça ou língua (Thome, 2012).

Por sua vez, os teóricos diferencialistas defendem a tese de que os homens e as mulheres são divergentes por natureza, todavia, apesar de não argumentarem a favor de uma hierarquização entre os sexos, para eles a igualdade entre estes seria impossível, devido às experiências advindas da paternidade e maternidade.

Noutra perspetiva, a teoria queer afirma que o sujeito não possui uma identidade fixa, de modo que estará sempre predisposto a alterações externas a fim de construir o entendimento que tem de si mesmo. Nas palavras do sociólogo Steven Seidman, o queer seria o estudo "daqueles conhecimentos e daquelas práticas sociais que organizam a 'sociedade' como um todo, sexualizando – heterossexualizando ou homossexualizando – corpos, desejos, atos, identidades, relações sociais, conhecimentos, cultura e instituições sociais" (Seidman, 1996, p.13).

Estas teorias são essenciais para compreender o enquadramento das mulheres no âmbito familiar, como também no mercado de trabalho. É a partir de tais perspetivas que surge em 1970, na França, com a ascensão dos movimentos feministas, o chamado estudo da divisão sexual do trabalho (Kergoat, 2003). Entre estes estudos, algumas das conclusões apontavam como possíveis explicações da dominação das mulheres pelos homens, o culturalismo (Weber, 2000); e mais concretamente relativamente às tarefas de homens e mulheres, para a manutenção da ocupação pelas mulheres de nichos de mercado de trabalho mais informais e menos regulamentados, ou seja, desprotegidos em relação a importantes direitos sociais (Guglielmo e Cartoni, 2006).

A divisão sexual do trabalho parte de dois princípios, o da separação e da hierarquia. O primeiro reconhece a existência de trabalhos tidos como especificamente femininos e outros como masculinos; por sua vez, o segundo admite a superioridade do homem em qualquer trabalho (Thome, 2012). Conclui-se que, em ambos, não há uma liberdade de escolha quanto às funções a serem exercidas pelos sexos, além de corroborar com a existência da dominação masculina sobre as mulheres.

Os efeitos da divisão sexual do trabalho geram graves consequências, uma delas a discriminação, ou seja, um tratamento diferenciado, decorrente do sexo biológico. Sabe-se que o conceito de discriminação é tido como neutro, uma vez que pode gerar efeitos positivos, como no caso de ações afirmativas visando uma proteção especial àqueles tidos como vulneráveis, como também negativas, a partir do momento que institui dominações de um grupo social sobre outro (Dalh, 1993).

Legislação nacional e internacional na área do género

Nas últimas décadas, têm sido adotadas políticas anti discriminatórias, quer pelo Estado quer pelas entidades empregadoras, no sentido de uma maior paridade de género e proteção das mulheres. Nesse sentido, "*a promoção da igualdade de género é atualmente considerada um objetivo fundamental a nível internacional e, por isso, as organizações internacionais, entre as quais se destacam a Organização Internacional do Trabalho (OIT), multiplicam-se na produção de declarações, recomendações, convenções e outras medidas destinadas a incentivar maior equilíbrio no que respeita às questões de género*" (Filipe, 2013, pág. 21); e a União Europeia que, na Carta dos Direitos Fundamentais (2020), determina no art.º 23, que "*deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração" e que "o princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado*".

Tanto a Diretiva 76/207/CEE, de 9 de fevereiro de 1976, como, mais tarde, o Pacto europeu para igualdade entre homens e mulheres (2006) foram relevantes na definição de medidas para correção das disparidades entre homens e mulheres e para o combate à "*segregação sexista no mercado de trabalho*". As medidas passam por incentivos à orientação e formação profissional, medidas de flexibilização de horários de trabalho, apoio à maternidade e educação das crianças, sistemas de quotas, adotados em países como a Dinamarca, Países Baixos, Suécia e Finlândia ou mesmo pela preferência na contratação de mulheres para cargos públicos que se observa na Alemanha e na Áustria, por exemplo (Alves, 1996).

Alguns países europeus adotam essa política de busca de equilíbrio entre os sexos nas ofertas de postos de trabalho. Visando a igualdade de tratamento, estabelecem quotas que beneficiam as mulheres nos casos de sub-representação, a exemplo da Dinamarca, Países Baixos, Suécia e Finlândia. Na Alemanha e Áustria, há legislação federal e regional que, determina, no serviço público, preferência às mulheres nos casos de recrutamentos e promoções (Alves, 1996).

Ao logo de todo o Estado Novo, apesar de algumas iniciativas políticas que deram direito de voto a algumas mulheres (Ferro, 2013), esse direito não foi universalmente reconhecido. Apenas com a Revolução de Abril de 1974 foi possível concretizar na legislação a ideia da plena igualdade entre mulheres e homens através da Constituição da República Portuguesa de 1976 que estabelece que "*Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei"* (Artigo 13º) e que ninguém pode ser discriminado *"[…] em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.*"

Apesar dos progressos que se têm feito ao longo das últimas décadas na União Europeia, no que à igualdade de género diz respeito, ainda persistem situações de desigualdade que mantêm o sexo feminino em desvantagem. A título de exemplo, segundo dados de 2023 do Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens (GPG), as mulheres continuam a ganhar cerca de 16% menos que os homens e representam uma baixa percentagem (8%) dos cargos de presidente executivo de grandes empresas.

Face a esta situação, o Concelho Europeu desenvolveu uma Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, na qual recomenda "*uma Europa em que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na nossa sociedade europeia e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias.*" (p.2). As iniciativas da União Europeia já haviam iniciado antes, por exemplo, em 1996, com a promoção de uma estratégia de "mainstreaming da igualdade de género" em todos os domínios das políticas, que se revelou um processo difícil: seja pela sua complexidade, seja pela exigência de atores que estejam no topo da administração e da tomada de decisão política com alguma sensibilidade para estas questões.

Comparativamente com outros países da Europa, Portugal teve um desenvolvimento lento, muito devido aos altos níveis de iliteracia e ao baixo nível de individualização. Apenas com a revisão da Constituição Portuguesa de 1997, a promoção da igualdade de gênero adquiriu lugar de destaque na agenda política nacional. Outro marco que importa referir é a lei de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho (Lei n.º 105/97, de 13 de setembro).

No entanto, a primeira lei de "*igualdade de género*" foi aprovada em 1979, como parte de uma estratégia de transposição para a legislação portuguesa das duas diretivas da CEE sobre esta matéria emitidas durante a década de 1970. A Lei da Igualdade de 1979, aplicável ao setor público e privado, estabelecia a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, progressão na carreira e remuneração. Em quase todos os setores, a maior parte da legislação da igualdade de género é o resultado da transposição das diretivas europeias para a lei portuguesa.

A nível nacional, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) é constituída por três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos nas seguintes áreas: não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica, conhecida como Convenção de Istambul (em vigência na ordem internacional desde 2014), entrou em vigor em Portugal a 05 de junho de 2014.

A mulher com deficiência no mercado de trabalho

O trabalho assume um significado cognitivo e subjetivo, por relacionar-se às crenças, valores e atitudes pessoais do sujeito e, simultaneamente, coletivo e histórico-social, na medida em que é no decurso das interações sociais e dos acontecimentos histórico-contextuais que vão emergir (Borges, 1998, citado por Tette, Carvalho-Freitas & Oliveira, 2014).

Enquanto ser eminentemente social, o indivíduo tece as suas redes sociais, que vão funcionar como suportes sociais (emocional, instrumental e informacional) e permitir a construção e a manutenção da sua identidade pessoal e social (Cohen, 2010, citado por Tette, Carvalho-Freitas & Oliveira, 2014). Em concomitância, a inserção das PCDI no mercado de trabalho promove a sua independência e valorização e sentido de cidadania (Mourão, Sampaio e Duarte, 2012), a sua realização pessoal, profissional e integração social (Lopes e Rodrigues, 2015) e uma melhor qualidade de vida (Pereira e Passatino, 2012).

Apesar de todos os esforços na implementação de direitos humanos que permitam ultrapassar a discriminação das pessoas com deficiência, as barreiras e desvantagens associadas a esta condição permanecem (Beatty et al., 2019) e as medidas desenvolvidas e adotadas pelos governos para proteção dos/as trabalhadores/as com deficiência, apesar de bem-intencionadas, podem causar efeitos contraditórios levando a que as entidades empregadoras não contratem pessoas com deficiência devido às limitações que essas medidas proporcionam na gestão dos contratos (Vornholt et al., 2018). Exemplo disso, são os dados do Balanço Social (GEP) do ano passado que mostravam que apenas 0,72% do total de recursos humanos das empresas do setor privado com mais de 10 colaboradores eram pessoas com deficiência. Já o Boletim de Estatísticas de Emprego Público (DGAEP) revelava que 3,2% dos trabalhadores do setor público eram pessoas com deficiência. Apesar da reduzida prevalência de trabalhadores com deficiência, ambos os índices têm vindo a registar crescimentos gradativos.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem uma relação direta com a sua integração na sociedade e, como tal, é importante perceber como a sociedade tende a percecionar a deficiência e de que forma é que esta pode afetar todo o processo (Galvão, Lemos & Cavazotte, 2018). Urbatsch e Fuller (2013). Porém, Galvão et al. (2018), também demonstraram que à medida que as pessoas com deficiência revelam resultados elevados de desempenho, os/as colegas de trabalho tendem a adotar atitudes positivas e de aceitação para com as pessoas com deficiência.

A combinação de diferentes formas estruturais de discriminação, como é caso das resultantes da interseção entre género e deficiência, formas de discriminação distintas, mas que podem ocorrer em simultâneo e potenciar a discriminação experienciada pelos indivíduos (Alonso, 2010; Verloo, 2006; Brown & Moloney, 2018).

Deste modo, é relevante questionarmo-nos sobre as consequências de se ser mulher e, adicionalmente, ser uma pessoa com deficiência. De acordo com Lodovici e Orlando (2017), as mulheres com deficiência apresentam uma maior tendência para enfrentar diferentes formas de discriminação, nomeadamente, ao longo do processo de acesso a um emprego e de permanência nesse mesmo emprego com as devidas condições para uma efetiva inclusão. Segundo Brown e Moloney (2018), as mulheres com deficiência têm uma menor probabilidade de encontrar trabalho. E, além disso, enfrentam um menor nível de segurança no trabalho, pois estão mais sujeitas a condições precárias (part-time e contratos temporários), à possível desvalorização das suas competências e a salários mais baixos em comparação com as mulheres sem deficiência e homens com ou sem deficiência (Brown & Moloney, 2018).

Os dados do Inquérito Europeu às Condições de Vida e Rendimentos relativos a 2020, processados no âmbito da rede EDE — European Disability Expertise — e publicados no relatório de 2023 do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos, mostram que a taxa de atividade das pessoas com deficiência em Portugal em 2020 era bastante inferior à das pessoas sem deficiência (73,5 % e 87,3 %, respetivamente). Ainda que os indicadores se revelem na maioria inferiores às médias europeias. Os dados revelam ainda que são as pessoas com deficiência grave que registam a menor taxa de emprego em Portugal (46,3%), com um desfasamento de 30,6 pontos percentuais em relação às pessoas sem deficiência (76,9%). Por sua vez, os homens apresentam uma situação mais favorável do que as mulheres, tanto nas pessoas com deficiência (+2 p.p.) como nas pessoas sem deficiência (+7,1 p.p.).

Ademais, outros estudos revelam que as mulheres com deficiência apresentam um estatuto social desvalorizado, pois são consideradas como menos competentes e menos produtivas, logo, ou seja, como tendo uma menor capacidade de desempenho (Maroto, Pettinicchio & Patterson, 2018). Um dos fatores que potencia esta desigualdade de acesso ao emprego no que se refere às mulheres com deficiência comparativamente com a restante população é a falta de acesso à formação, uma vez que a sua capacidade de aprendizagem é, por defeito, desvalorizada (INR, I.P., 2018).

CAPÍTULO 2 - Enquadramento Metodológico

Para análise da inserção de mulheres com deficiência em contextos laborais

Apesar dos avanços legislativos e programáticos, internacionais e nacionais, em matéria de direitos das pessoas com deficiência e das mulheres, como exposto anteriormente, ainda persistem fatores de discriminação no que respeita ao acesso ao emprego, ao emprego qualificado e bem remunerado, à possibilidade de carreira e aos cargos de chefia e à igualdade salarial; e que poderão, à partida, ser exponenciados nos casos de Mulheres com Deficiência (MCD).

Como dito anteriormente, o presente trabalho pretende analisar as perceções e experiências de algumas mulheres com deficiência em contexto laboral, com o objetivo de aferir se vivenciam, e como, os efeitos da dupla discriminação relativamente ao acesso ao emprego e à acessibilidade no emprego.

O foco da análise da dupla discriminação – Mulher com deficiência – em contexto laboral prende-se com a reconhecida importância do emprego como direito e como fator crucial para a inclusão de todas as pessoas (OIT, 1983; Gonçalves e Nogueira, 2012) porque promove a sua realização pessoal e profissional (Lopes e Rodrigues, 2015) e, consequentemente, uma melhor qualidade de vida (Pereira e Passatino, 2012). Tal aplica-se às pessoas com deficiência e às mulheres com deficiência, em particular, que tendem a estar expostas a um maior risco de condições de emprego precárias e de desvalorização das suas competências (Brown & Moloney, 2018).

Dessa forma, análise foca-se em duas grandes dimensões: o acesso ao emprego e a acessibilidade no emprego, cada uma trabalhando uma série de subdimensões importantes apresentadas ao longo do capítulo de enquadramento teórico. No acesso ao emprego importa analisar como as mulheres auscultadas se preparam para o acesso ao emprego (formação inicial, por exemplo); como foi a procura por emprego; e como foi o processo de recrutamento no atual emprego.

Relativamente à acessibilidade no emprego, recuperamos o conceito previamente apresentado por Santos e Gusmão (2013), nas suas diversas facetas. Para cada uma procura-se aferir junto das mulheres auscultadas se enfrentam as barreiras que a seguir se definem e se existem estratégias nos seus contextos laborais para as suprimir: i) arquitetónica, referente à capacidade de inclusão dos edifícios e infraestruturas; ii) instrumental, relativa aos instrumentos e ferramentas de trabalho; iii) comunicacional, ou seja, a comunicação interpessoal; iv) metodológica, acerca dos métodos de trabalho aplicados; v) programática, sobre a aplicação de medidas públicas, normas e regulamentos; e, finalmente, vi) atitudinal, versando sobre preconceitos, estigmas e atos de discriminação.

Abordagem metodológica

Neste estudo utilizou-se uma metodologia qualitativa, desde logo, porque permite captar os aspetos internos e externos que levaram um dado sujeito a adotar um certo ponto de vista (Godoy, 1995), o que se torna bastante relevante na análise das experiências pessoais e profissionais.

No entanto, como qualquer outra metodologia de pesquisa, a abordagem qualitativa apresenta vantagens e desvantagens. As vantagens da sua utilização são, nomeadamente, o facto de facultar uma série de procedimentos e ferramentas que permitem a constituição e análise dos dados em profundidade, de permitir a produção de novos conhecimentos e criar formas que tornam possível a compreensão de fenómenos (Sá-Silva; Almeida; Guindani, 2009).

Uma das principais limitações das pesquisas qualitativas, respeita ao reduzido campo de estudo empírico, uma vez que os respetivos resultados não podem ser extrapolados para toda a população de mulheres com deficiência em situação de emprego. Não obstante podem ser usados para formular hipóteses de estudo passíveis de ser testadas quantitativamente em futuras investigações.

Técnicas de recolha e análise de informação

Foram utilizadas duas técnicas de recolha da informação: a Narrativa Autobiográfica e o Grupo Focal. As informações obtidas a partir destas técnicas de recolha foram trianguladas, de forma a responder ao objetivo de pesquisa - analisar as perceções e experiências de algumas mulheres com deficiência em contexto laboral, com o objetivo de aferir se vivenciam, e como, os efeitos da dupla discriminação relativamente ao acesso ao emprego e à acessibilidade no emprego.

Com o uso das narrativas autobiográficas espera-se que o investigador seja capaz de narrar a sua própria história e de refletir sobre ela. Esta técnica revela a experiência a partir da perspetiva do sujeito, a pessoa recorda o que aconteceu e relata de forma sequencial os acontecimentos, seleciona e relata as experiências que apresentam algum significado num contexto específico.

Quem escolhe narrar a sua autobiografia como fonte de pesquisa precisa de, em primeiro lugar, volta a si (ou olhar-se a si mesma); depois, exercitar a memória para se lembrar dos acontecimentos mais relevantes na sua vida; e, por fim, interpretar as experiências vividas de modo a constituí-las em aprendizagens e construções de conhecimentos e que, de algum modo, signifiquem um processo de formação e autoformação.

Este estudo tem como base a minha Narrativa Autobiográfica, enquanto mulher com deficiência empregada, e será a partir do meu percurso e experiência pessoal que irei analisar os processos de acesso ao emprego ao e de acessibilidade no emprego de pessoas com aquelas características articulando com as diferentes abordagens teóricas expostas no capítulo anterior.

Assim, o uso desta técnica permite o autoconhecimento e reflexão pessoal, a valorização da experiência vivida, facilita a investigação qualitativa e promove a identidade e autoestima do sujeito. Por outro lado, é uma técnica subjetiva, em que o rigor científico necessário para a diminuição do risco de distorção ou de omissão de informação relevante, implica adquirir uma capacidade narrativa orientada por um modelo de análise (conceitos) construído a partir de uma reflexão acerca dos estudos já realizados sobre o tema. A minha Narrativa Autobiográfica (Anexo 1) foi relativamente rápida, uma vez que não tenho muitos anos de experiência laboral e o que mais me interessava era relatar com pormenor a situação de desrespeito pelos meus direitos, enquanto pessoa com deficiência, que na minha perceção, vivi. Sendo uma situação relativamente recente, não foi difícil descrever toda a história vivida.

O Grupo Focal é uma das técnicas qualitativas mais dinâmicas e perspicazes que existe, uma vez que permite explorar a formação e a interação de opiniões em ambiente de grupo. Consiste numa discussão guiada, com um pequeno grupo de participantes sobre um tópico específico, orientada por um moderador. A diferença do grupo focal para as demais técnicas qualitativas é que este permita que os participantes se influenciem mutuamente, construam consensos, expressem divergências e reajam uns aos outros.

A recolha de informações a partir de um grupo focal permite uma riqueza de dados decorrente da exploração de múltiplas perspetivas, gera novas ideias e permite uma maior rapidez na recolha de dados. Por outro lado, os participantes podem sentir-se influenciados pelos outros participantes, pode haver participantes que se destaquem no grupo participando mais, pode tornar-se desafiante para o moderador gerir a participação de todos os envolvidos e centrar a discussão. Além disso, implica uma maior logística de espaço e a difícil tarefa de coordenar as disponibilidades dos participantes.

Os resultados recolhidos através do grupo focal podem ser muito valiosos, mas é necessária uma análise cuidadosa dos discursos obtidos. O investigador deve ter perceção da evolução das opiniões longo da discussão: quem influenciou quem, quais argumentos foram mais persuasivos e quais foram ignorados.

Na aplicação do Grupo Focal foram realizadas duas sessões (orientadas pelo guião em anexo), com a duração de 1:30h cada uma, tendo participado 3 mulheres com deficiência em cada sessão, nas quais foram colocadas questões organizadas a partir do modelo de análise exposto no início deste capítulo.

A todas as participantes na entrevista de grupo foi pedido o devido consentimento informado e garantidos os direitos de anonimato e privacidade.

A transcrição integral destas sessões foi um processo moroso, atendendo ao facto de uma das participantes ser surda com dificuldades na fala, sendo difícil a interpretação de algumas frases e palavras. As transcrições encontram-se também em anexo.

A informação recolhida com a utilização das duas técnicas mobilizadas para este estudo, foi cruzada de forma a identificar padrões entre as várias perspetivas. O processo de análise foi igualmente orientado pelo mesmo modelo de análise e, para o efeito, foi construída uma grelha de análise que pode ser consultada no anexo 4, e que apresenta em simultâneo, o sistema de orientação da recolha da informação e o de codificação da análise de conteúdo da Narrativa Autobiográfica e do Grupo Focal, assim como o confronto entre as várias perspetivas.

Campo de estudo

O plano inicial do presente estudo consistia em auscultar mulheres com deficiência empregadas em contextos laborais distintos, em particular nos setores público e privado, ou seja, o plano era fazer um estudo comparado daqueles dois contextos laborais.

Esse plano teve de ser reajustado, tendo-se optado por realizar um estudo de caso numa organização específica, o Instituto de Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP). A opção pelo IEFP deve-se, em parte, ao fácil acesso a esta organização por ser aquela em que me encontro empregada, mas também porque fez sentido analisar o contexto laboral mencionado na Narrativa Autobiográfica de forma a comparar diferentes perspetivas sobre a mesma realidade, a minha e a de outras mulheres com deficiência igualmente empregadas no mesmo contexto.

Esta é uma instituição particularmente pertinente para o estudo do tema em questão, porque o IEFP dispõem de um conjunto de apoios e incentivos à contratação e colocação de pessoas com deficiência e incapacidade, designadamente medidas de promoção da criação de emprego, empreendedorismo e empregabilidade das pessoas com deficiência, reabilitação e reintegração profissionais, adaptação dos postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas, informação e orientação para a qualificação e o emprego, ajudas à colocação e ao acompanhamento pós-colocação, nomeadamente com medidas de Estágios Inserção, contrato Emprego Apoiado em Mercado Aberto, Emprego Protegido, Marca Entidade Empregadora Inclusiva, financiamento de produtos de apoio e interlocutores locais para as medidas de reabilitação profissional.

As mulheres foram selecionadas a nível nacional pelo próprio IEFP, levantando-se aqui uma limitação que importa referir – a do reduzido número de mulheres indicadas para participar na entrevista de grupo (3), incluindo a própria investigadora, sendo assim bastante baixo o número de mulheres auscultadas considerando a dimensão do IEFP no país. Ainda assim, considera-se que as informações obtidas permitem responder à principal questão sobre quais as perceções e experiências das mulheres com deficiência empregadas sobre os seus processos de acesso ao e de acessibilidade no emprego.

Do universo de 4305 trabalhadores do IEFP, 5,53% têm algum tipo de deficiência (238 indivíduos), dos quais 76,05% são mulheres (181), grande parte destas mulheres estão afetas aos serviços da Delegação de Lisboa (57) e da Delegação do Norte (51). A maioria dos trabalhadores com deficiência exerce funções de Técnico Superior (76,89% do total de trabalhadores com deficiência).

De acordo com dados da ONU de 2017, as mulheres com deficiência têm 3 vezes mais probabilidade de serem analfabetas comparadas aos homens sem deficiência. Estas têm o dobro de probabilidade de estarem desempregadas em relação a homens sem deficiência.

De acordo com os dados mais recentes da OIT (2024), em 14 países com dados discriminados por gênero, as mulheres com deficiência enfrentam uma diferença salarial de 5 a 6 % em comparação com homens com deficiência. O mesmo relatório indica que as mulheres com deficiência são mais propensas ao emprego informal em razão da falta de flexibilidade e apoio nas estruturas formais.

CAPíTULO 3 - Análise e interpretação dos dados

Neste capítulo, apresentam-se os resultados obtidos através da análise de conteúdo de documentos do IEFP e/ou dos discursos obtidos através da Narrativa Autobiográfica e do Grupo Focal, procurando as dimensões e subdimensões de análise expostas no capítulo. A exposição dos resultados foi estruturada com a mesma lógica, procurando comparar as experiências da investigadora com as de colegas suas. Ao longo da exposição dos principais resultados, passaremos a designar os indivíduos auscultados como "Narradora" (Narrativa Autobiográfica) e "Colegas" (Grupo Focal), para facilidade de escrita e de leitura.

Acesso ao emprego

Preparação para o emprego

Todas as participantes passaram por um processo evolutivo inicial, isto é, tiveram um período de estágio seguido por um vínculo contratual efetivo com a entidade empregadora. A narradora refere que teve um período de estágio de 12 meses, no âmbito do Programa de Estágios da Função Pública, enquanto as Colegas tiveram um período de estágio de 6 meses, antes de integrarem os quadros do IEFP (decorrente do tempo de serviço mais extenso da parte destas). Nesse período de estágio foram testados os seus conhecimentos e capacidades para a função que viriam a desenvolver.

Passaram por várias fases no início das suas carreiras, mas, tendo alcançado a situação profissional que ambicionavam e sentindo-se realizadas com a atividade que desenvolvem atualmente, não demonstram vontade de alterar a sua situação atual.

Todas as Colegas têm estudos de nível secundário ou superior, e esse pode ser um fator preponderante na preparação para o emprego, indo de encontro ao referido por Gonçalves e Nogueira (2012), "*a aposta na formação, qualificação e reabilitação profissional de todos os trabalhadores, mas especialmente dos trabalhadores com deficiência, assume um papel cada vez mais estratégico e determinante neste contexto de mudança de paradigma laboral que atravessa o mercado de trabalho do século XXI.*".

Procura por emprego

No que respeita à segunda subdimensão foi possível observar uma primeira diferença entre a Narradora e as Colegas auscultadas e que diz respeito à facilidade de obtenção de emprego. Estas ingressaram no mercado de trabalho no princípio dos anos de 1990, quando o mercado estava mais recetivo, em comparação com os últimos 10 anos, e em que eram criados os primeiros programas e medidas de apoio ao emprego das pessoas com deficiência pelo Estado Português. Por isso, percebe-se que não tenham tido muitas dificuldades na procura e no acesso ao emprego. Em contraciclo, a Narradora relatou as dificuldades enfrentadas para ingressar no mercado de trabalho, experiência que viveu há poucos anos.

Todas tiveram um processo de procura de emprego relativamente pacifico embora tenham sido confrontados com situações de estigma, ou assim entendidas por Narradora e Colegas, por parte das pessoas responsáveis pelo processo de recrutamento, inclusive uma relata barreiras significativas, como discriminação e demora na contratação.

Ainda assim, é possível verificar que continua a não existir um acompanhamento após o término dos estudos. Isso é notório quando a Narradora refere que, terminada a licenciatura e após uma cirurgia, sentiu-se perdida e desmotivada, tanto para a procura de emprego como para retomar os estudos quando diz: "*O ano de 2014 foi marcado por uma recuperação demorada da cirurgia, por uma situação de desemprego e uma total desmotivação para retomar os estudos. Esse ano tornou-se um buraco no meu percurso profissional, mas também na minha vida pessoal, que ainda hoje lamento*."

Recrutamento

Relativamente à terceira subdimensão conclui-se que todas as participantes tiveram um processo de recrutamento regular e que, de acordo com o relatado, todas estão efetivas na entidade empregadora. Também relatam uma boa integração junto de pares e de superiores hierárquicos. No entanto, o facto de estarem em regime de teletrabalho resulta numa perda das relações laborais, segundo afirmam sentir.

Não obstante, uma das Colegas relatou ter enfrentado os mesmos desafios descritos pela Narradora: práticas discriminatórias similares em processos de recrutamento que distam cerca de 30 anos.

A Narradora descreve momentos de humilhação e frustração durante o processo de recrutamento, exemplo disso é quando se refere a uma reunião onde se sentiu "*como se estivesse a pedir uma esmola*". Na Grupo Focal, uma das Colegas relata traumas prolongados e episódios de choro diário devido à discriminação interna, referindo-se a esta situação da seguinte forma: *"eu cheguei a uma altura em que ir para o serviço era a pior coisa que fazia na vida e eu chegava a meio do caminho e desatava a chorar, chegava lá e só dizia "tens de te controlar e tens de te controlar", saia do serviço a chorar e andei nisto para aí cerca de dois anos*". Estas práticas discriminatórias descritas tiveram um impacto emocional em ambas.

Para ultrapassarem estas barreiras atitudinais, tanto a Narradora como esta Colega usaram as estratégias que estavam ao seu alcance. A Narradora menciona o uso da sua rede de apoio profissional (colegas próximas no IEFP) e a procura de legislação para contestar decisões. Já a Colega refere a impugnação do concurso e a sua resistência ativa.

Parece continuar a existir alguma resistência à contratação de pessoas com deficiência, apesar das ações de sensibilização que têm sido desenvolvidas junto das entidades empregadoras. Esta situação vai de encontro ao referido por Lodovici e Orlando (2017), de que as mulheres com deficiência apresentam uma maior tendência para enfrentar diferentes formas de discriminação, nomeadamente, ao longo do processo de acesso a um emprego e de permanência nesse mesmo emprego com as devidas condições para uma efetiva inclusão.

Acessibilidade no emprego

Acessibilidade arquitetónica

Não foi possível obter informação sobre esta subdimensão através das auscultações.

No entanto, o IEFP tem feito um esforço no sentido de eliminar as barreiras físicas (rampas, elevadores adaptados, portas largas, casas de banho acessíveis, sinalização adequada) em todos os seus edifícios a nível nacional, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, que define as condições de acessibilidade a satisfazer no projeto e na construção de espaços públicos, equipamentos coletivos e edifícios públicos e habitacionais, visando a promoção de um ambiente edificado cada vez mais adequado às necessidades das pessoas com mobilidade condicionada.

Este diploma tem por objeto prevenir e proibir a discriminação, direta ou indireta, em razão da deficiência e da existência do risco agravado de saúde, sob todas as suas formas, e sanciona a prática de atos que se traduzam na violação de quaisquer direitos fundamentais, ou na recusa ou condicionamento do exercício de quaisquer direitos económicos, sociais, culturais ou outros por quaisquer pessoas. Especifica, como prática discriminatória, designadamente a recusa ou a limitação de acesso ao meio edificado ou a locais públicos ou abertos ao público.

Importa referir que, durante o período de vigência deste diploma, entraram em vigor, a nível nacional, outros dois diplomas: a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (aprovada em 2009) e a Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, que vieram reforçar a importância de ser garantida uma eficaz implementação das condições de acessibilidade por ele estabelecidas.

A falta de acessibilidade aos serviços do IEFP tem um forte impacto na inclusão, não só nos seus colaboradores, mas em todos os utentes que beneficiam dos serviços do IEFP (a título de exemplo, o acesso dos formandos às ações de formação ministradas em instalações do IEFP). É importante criar espaços que sirvam a todos, não apenas adaptações pontuais.

Acessibilidade instrumental

Relativamente à segunda subdimensão, as adaptações físicas e tecnológicas ao posto de trabalho são mínimas ou inexistentes, até porque todas as participantes referem que não necessitaram de qualquer tipo de adaptação no seu posto de trabalho para o exercício das suas funções.

Já no que respeita à acessibilidade às plataformas internas e às formações promovidas pela entidade empregadora foi possível constatar que existem falhas no acesso às mesmas (ex: ausência de intérpretes de LGP, materiais não adaptados …) o que é também, em si, uma barreira ao desenvolvimento profissional das mulheres auscultadas.

Ainda assim, é descrita por uma das Colegas uma situação positiva, em que a formação dispunha de um intérprete de Língua Gestual Portuguesa. Esta situação provocou alguma surpresa a essa participante e foi um dos raros momentos em que ela se sentiu integrada na ação de formação.

No geral, as Colegas relatam situações em que as formações não estão adaptadas às suas necessidades (ex: "*espeta-se uma pasta com documentos escritos normalmente e uma caneta (...); vídeos com música sem descrição*") e a inacessibilidade das aplicações internas como a VPN e o RHself (ex: "*não consigo inserir férias no RHself, justificar faltas, ver recibo, avaliar formações*").

O facto de estarem condicionadas no acesso às plataformas internas é, em si, uma barreira à autonomia destas mulheres que se vêm obrigadas a pedir ajuda dos colegas, situação com a qual não se sentem confortáveis, como demonstrado na seguinte citação: "*é um bocado triste…e também a formação aparece tudo turvo no computador e eu não percebo as palavras de português … não percebo … e eu peço ajuda ao colega para fazer a avaliação do curso porque tenho muito dificuldade a ler.".*

Acessbilidade comunicacional

Narradora e Colegas relatam várias situações demonstrativas da boa relação que têm com os colegas e com as sua chefias, exemplo disso é quando uma relata que a colega questionou porque é que ela estava às escuras sem se lembrar que ela é cega. Ao longo das conversas são referidos episódios em que se percebe claramente que existe uma relação de respeito e compreensão das limitações, mas também das capacidades, da pessoa com deficiência, nomeadamente quando o chefe de outra reconhece o trabalho que ela faz.

Acessibilidade metodológica

Narradora e Colegas têm um horário de trabalho igual aos demais trabalhadores. Duas das mulheres entrevistadas estão em regime de teletrabalho integral e as outras duas beneficiam de um regime misto (teletrabalho e presencial). As Colegas em regime de teletrabalho integral são mais propensas ao isolamento e desvalorização do autocuidado (ex: "*mesmo nós arranjarmo-nos para sair. Em casa não é a mesma coisa. Dizem assim "ah, quem está em teletrabalho deve se vestir, deve fazer tudo o que fazia quando ia para o serviço"*).

As Colegas referem que são totalmente autónomas e não necessitam de qualquer supervisão ao seu trabalho. Também afirmam que se sentem à vontade para pedir ajuda quando necessitam, embora em algumas situações concretas, demonstrem que preferiam não o ter de fazer, nomeadamente no acesso a aplicações internas.

Narradora e Colegas referem não ter dificuldades nas suas tarefas diárias, ao afirmar que não dependem de colegas ou chefias para o desenvolvimento das suas atividades laborais, resultado vai de encontro ao que a teoria demonstra. Aliás, sentem que as chefias são os principais promotores dessa autonomia. O mesmo se aplica quanto à necessidade de supervisão ao trabalho desenvolvido. O que revela como existe aceitação para a condição de MCD nesta entidade em concreto. Ainda assim, há uma tendência de "proteger" ou "poupar" as mulheres com deficiência, o que pode limitar o seu desenvolvimento profissional.

Acessibilidade programática

Relativamente à quarta subdimensão foi possível concluir que, apesar de existir um robusto quadro legal no que respeita à deficiência e à igualdade de género, como foi possível verificar na revisão teórica, há dificuldades na sua implementação nas entidades empregadoras, isso é notório na minha Narrativa Autobiográfica. Por isso, é necessário continuar o trabalho de sensibilização e formação das entidades para estas temáticas.

A partir dos relatos trabalhados é visível que ainda não há uma total preparação para integrar mulheres com deficiência de forma plena, isso ficou no que respeita às aplicações internas e às ações de formação.

Persistem estigmas no recrutamento, mesmo com legislação em vigor, pois apesar de muito robusta está bastante dispersa por diferentes áreas.

No Grupo Focal, uma das Colegas defende obrigatoriedade legal mais forte para garantir inclusão ("*a lei está na gaveta a dormir*") e outra reforça esta ideia ao referir que a sensibilização devia partir do Governo.

A minha experiência profissional ilustra como a aplicação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, pode ser ignorada ou mal interpretada por parte da entidade recrutamento. O SIADAP é apontado pelas participantes neste estudo como um sistema pouco inclusivo e retrógrado. As mesmas Colegas referem que, mesmo com elevado empenho (trabalhar fora do horário, não deixar tarefas pendentes), sentem não receber classificações proporcionais ao seu esforço.

Ou seja, nas suas perspetivas, podemos aferir que não estão reunidas as condições para a progressão profissional destas mulheres em linha com os demais trabalhadores.

Ainda que não tenha relevância para este estudo, na segunda sessão do Grupo Focal, as participantes referiram a falta de rede de apoio para crianças com deficiência, a ausência de ensino de braille e Língua Gestual Portuguesa nas escolas e como isso afeta a empregabilidade futura destes jovens. É referido por uma que os pais não têm formação nem suporte para lidar com filhos com deficiência, ficando dependentes de associações ou iniciativas isoladas. As escolas não disponibilizam materiais adaptados (ex.: livros em Braille, tecnologias assistivas), nem garantem intérpretes de Língua Gestual Portuguesa, o que limita a aprendizagem destas crianças. A falta de recursos devidamente capacitados, dificulta o trabalho com alunos com deficiência, o que leva à exclusão disfarçada.

Acessibilidade atitudinal

No que se refere à quinta subdimensão foi possível concluir que todas as participantes estão cientes dos seus direitos e procuram a evolução profissional e reconhecimento. Quando confrontadas com situações injustas, sabem que meios mobilizar para verem os seus direitos cumpridos. Quando questionadas se sentem diferenças de tratamento em comparação com os demais trabalhadores do sexo oposto, não foi possível aferir se, efetivamente, se existe diferenças de tratamento entre homens e mulheres. Por várias vezes, foram relatadas situações em que a mulher com deficiência tem necessidade de demonstrar as suas capacidades e de exceder aquilo que são as expectativas dos seus superiores hierárquicos. Exemplo disso é quando uma das Colegas refere que chega a levar trabalho para fazer em casa dada a urgência da situação e quando outra afirma nunca deixar trabalho para o dia seguinte. Apesar de não referir isso na Narrativa Autobiográfica, também a Narradora sente essa necessidade de ir além do que lhe é exigido. A pessoa com deficiência tem a necessidade de superar as expectativas que os outros têm delas ou de superar as expectativas que acham que os outros têm delas.

Esta necessidade constante de superação das expectativas pode estar relacionada com o que referem Brown & Moloney (2048), quando afirmam que as mulheres com deficiência enfrentam um menor nível de segurança no trabalho. Ou seja, estando expostas a uma situação de maior instabilidade laboral há uma necessidade de provar que são merecedoras daquele vinculo com a entidade contratante.

Todas as participantes no estudo revelam satisfação com a atividade que desenvolvem, não obstante de se registar por parte da Narradora, a vontade de mudar e de procurar algo mais desafiante e motivante a nível profissional num futuro próximo. Esta situação pode estar associada à diferença de idades entre a Narradora e as Colegas entrevistadas.

Neste estudo não foi possível explorar a interseccionalidade entre género e deficiência, sendo esta ligação pouco visível nos resultados do estudo. No entanto, os discursos analisados indicam que a deficiência se sobrepõe ao género como fator de discriminação, uma vez que as participantes afirmam não sentir diferenças de tratamento por serem mulheres, mas sim pelas limitações associadas à deficiência.

Este estudo permitiu mostrar que mesmo as mulheres com deficiência que têm autonomia e resiliência, enfrentam barreiras invisíveis (ex.: necessidade constante de provar as suas competências) e permitiu concluir que existem lacunas na acessibilidade institucional na instituição estudada.

As várias barreiras identificas ao longo do estudo poderiam ser ultrapassadas através da implementação de medidas concretas como: formação contínua para recursos humanos sobre diversidade e inclusão, adaptação tecnológica e arquitetónica nos locais de trabalho e plataformas digitais e monitorização efetiva da aplicação das quotas e das políticas de igualdade.

Havendo a possibilidade de aprofundar os resultados obtidos, seria interessante aferir o impacto da formação contínua na progressão de carreira das mulheres com deficiência, comparar as experiências de homens e mulheres com deficiência no setor público e privado e estudar a interseccionalidade noutras áreas (educação, saúde, participação política).

Podemos concluir que, tal como referido por Beatty et al., 2019), apesar de todos os esforços na implementação de direitos humanos que possibilitam ultrapassar a discriminação das pessoas com deficiência, as barreiras e desvantagens associadas a esta condição permanecem.

Conclusões

O objetivo principal do presente estudo foi analisar as perceções e experiências de mulheres com deficiência no mercado laboral português, com o objetivo de aferir se vivenciam, e como, os efeitos da dupla discriminação relativamente ao acesso ao emprego e acessibilidade no emprego.

Uma primeira conclusão é sobre a diversidade de legislação nacional e internacional nas áreas da deficiência e do género, desenvolvidas, sobretudo desde o 25 de Abril no que respeita aos direitos das mulheres e mais recentemente no caso das pessoas com deficiência. Além da diversidade, verifica-se ainda a dispersão por várias áreas, o que leva a um maior desconhecimento por parte da população que dela beneficia ou deveria beneficiar. Apesar do esforço desenvolvido a nível nacional e europeu de a concentrar num só documento, como são disso exemplo os livros verdes e amarelos.

O IEFP, enquanto entidade promotora do emprego e da formação profissional, tem sido o principal agente na criação de programas e medidas destinadas ao emprego e formação das pessoas com deficiência desde os anos 90 no contexto português. Ainda assim, como constatado neste estudo, estes trabalhadores ainda experienciam algumas barreiras, sobretudo ao nível da fase do recrutamento desta instituição.

Ao analisar a hipótese teórica acerca do estigma e preconceito serem uma barreira no mercado de trabalho, aplicado à situação de deficiência e ao género, identificaram-se várias situações partilhadas pelas participantes, seja na estranheza quando a pessoa com deficiência faz mais do que é esperado dela, seja quando a pessoa com deficiência não é vista como capaz de efetuar uma determinada tarefa pela sua limitação.

Para além disso, ficou claro nos resultados do estudo que é urgente melhorar a acessibilidade nas formações e plataformas digitais, promover ações de sensibilização contínuas, reforçar a fiscalização da aplicação das quotas e criar mecanismos de apoio à progressão profissional das MCD.

Com a realização das sessões de Grupo Focal foi possível concluir que as mulheres com deficiência demonstram grande capacidade de adaptação, autonomia e resiliência, mas muitas vezes à custa de esforço não reconhecido.

Entre as principais limitações deste estudo é o número reduzido de mulheres trabalhadoras com deficiência que foram auscultadas, que se deveu, sobretudo, a dificuldades logísticas relacionadas com a obtenção das autorizações necessárias junto da instituição e das mulheres auscultadas e à conciliação de agendas para a realização das sessões com o Grupo Focal. Esse número reduzido não permite que as conclusões sejam aferidas para o universo português, nem para o contexto do IEFP, aliás, característica típica das abordagens qualitativas. Porém, os resultados obtidos permitem reflexões interessantes sobre o tema e que podem vir a ser trabalhadas por outros investigadores que se interessem por este tema.

Outra limitação respeita à dificuldade em recolher informação estatística atualizada sobre a área do emprego das pessoas com deficiência no contexto português, ainda que existam dados atualizados disponibilizados, em particular, pelo Relatório Pessoas com Deficiência realizado anualmente pelo Observatório da Deficiência e Direitos Humanos do ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Outra dificuldade que importa referir é a de analisar uma Narrativa Autobiográfica, a minha, apenas à luz do modelo de análise construído com base na revisão de literatura. A análise foi efetuada para que fosse objetiva e orientada pelo modelo de análise apenas, mas como humana, será possível que algumas emoções possam ter influenciado a leitura e interpretação dos discursos, meu e das Colegas.

Apesar das limitações, este estudo poderá contribuir para a reflexão rumo aos ajustamentos necessários para uma melhoria das condições de trabalho das pessoas com deficiência em contexto laboral, nomeadamente em momentos particulares como reuniões de trabalho. Mas também, no que se refere à sensibilização dos recursos humanos para a necessidade de adaptação das ações de formação aos trabalhadores com deficiência, bem como as aplicações internas que são inacessíveis a trabalhadores com incapacidades visuais, por exemplo. Também poderá contribuir para que as mulheres entrevistas tenham consciência da sua situação de isolamento provocada pelo teletrabalho, e de darem o seu próprio contributo para a melhoria da acessibilidade nos serviços do IEFP e, dessa forma, combater eventuais preconceitos e estigmas que possam persistir.

Seria muito interessante que este estudo tivesse continuidade, ouvindo mais mulheres e de diferentes contextos laborais (públicos e privados) e, inclusive, aferir e comparar as experiências de homens com deficiência com as de mulheres com as mesmas características. É urgente que exista diversidade em todos os locais de trabalho, dado que a contratação de pessoas com deficiência traz vários benefícios para a empresa, a nível de ambiente entre colegas, produtividade, rentabilidade e lucros (Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji, & Karon, 2018). Estudos focados em dimensões concretas do mundo laboral, como a análise do impacto da formação contínua na progressão de carreira das MCD ou sobre o papel da interseccionalidade em outras áreas (educação, saúde, participação política), por exemplo, seriam igualmente interessantes e necessários.

Referências Bibliográficas

Alonso, A. (2010). *A introdução da interseccionalidade em Portugal: repensar as políticas de igualdade(s)*. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (90), 25–43. https://journals.openedition.org/rccs/1760

Amaral, L. A. (1995). *Conhecendo a deficiência (em companhia de Hércules).* São Paulo: Robe.

Barnes, C., Oliver, M., & Barton, L. (2002). *Disability studies today* (6ª ed.). Polity Press.

Belin, A., Zamparutti, T., Tull, K., & Emmerechts, S. (2016). *Rehabilitation and return to work: Analysis report on EU policies, strategies and practices*. Brussels: European Agency for Safety and Health at Work.

Brandt, E. N., & Pope, A. M. (1997). *Enabling America: Assessing the Role of Rehabilitation Science and Engineering*. Washington, D.C.: The National Academies Press.

Brown, R. L., & Moloney, M. E. (2018). *Intersectionality, work, and well-being: The effects of gender and disability*. *Gender & Society*, 33(1), 94–122. https://doi.org/10.1177/0891243218800636

Bruschini, M. C. A., & Rosemberg, F. (2010). *A mulher e o trabalho.* In M. C. A. Bruschini, V. Coelho, & J. Ornelas (Eds.), *Os contributos do emprego apoiado para a integração das pessoas com deficiência mental* (pp. 15–32). Análise Psicológica.

Canal, P., & Cruz, R. M. (2013). *Aspectos psicológicos e reabilitação profissional: revisão de literatura*. Estudos de Psicologia (Campinas), 30(4), 593–601. https://doi.org/10.1590/S0103-166X2013000400012

Crochík, J. L. (1997). Preconceito, indivíduo e cultura: reflexões sociopsicológicas (2ª ed.). São Paulo: Robe Editorial.

Dantas, D., & Conceição, L. (1996). *Reabilitação, sistema completo*. In *Coleção Aprender: Capítulo IV – Breve resumo da evolução da reabilitação em Portugal* (pp. 45–60). Lisboa: Editora Aprender.

Diniz, D., Medeiros, M., & Squinca, F. (2007). *Reflexões sobre a versão em português da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Cadernos de Saúde Pública, 23, 2507–2510.

Ferro, A. (2013). *Entrevistas a Salazar*. Lisboa: Parceria A. M. Pereira

Fontes, F. (2009). *Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: da caridade à cidadania social*. Revista Crítica de Ciências Sociais, (86), 73–93. https://journals.openedition.org/rccs/233

Filipe, O. (2013). *A OIT e a igualdade de gênero: uma reflexão crítica*. In Cadernos Sociedade e Trabalho XVI. A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho (p. 21). Lisboa: MSESS/GEP.

Fredman, S. (2001). *Disability, discrimination and the law*. London: Routledge.

Galvão, M. F. G., Lemos, A. H. C., & Cavazotte, F. (2018). *Revisiting the mainstream: the meaning of work for people with acquired disabilities*. *Revista de Administração Mackenzie*, https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd180079

Galvão, F. R. M., Barbosa, S. R., & Fernandes, E. (2018). *Pesquisa bibliográfica sobre atitudes sociais para inclusão de pessoas com deficiência: estudo introdutório*. In *Anais do 8º Congresso Brasileiro de Educação Especial* (Vol. 3). https://proceedings.science/cbee/cbee-2018/trabalhos/pesquisa-bibliografica-sobre-atitudes-sociais-para-inclusao-de-pessoas-com-defic?lang=pt-br.

Gaudenzi, P., & Ortega, F. (2016). *Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade*. Ciência & Saúde Coletiva, 21(10), 3061–3070.

Gartner, A. & Joe, T. (1987). *Images of the Disabled, Disabling Images*. New York: Praeger.

Godoy, A. S. (1995). *Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades*. Revista de Administração de Empresas, 35(2), 57–63.

Goffman, E. (1981). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada* (4ª ed.). Rio de Janeiro: LTC.

Gonçalves, J., & Nogueira, J. M. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Ministério da Solidariedade e Segurança Social.

Gonçalves, M., & Nogueira, R. (2012). *Mulheres com deficiência: desafios no mercado de trabalho*. Lisboa: Editora Inclusão.

Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P. (2018). *Estudo sobre o impacto da discriminação com base na deficiência nas mulheres*. Lisboa: Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P.

International Labour Organization. (2024, 28 de agosto). New ILO working paper exposes significant 'disability wage gap'. https://www.ilo.org/resource/news/new-ilo-working-paper-exposes-significant-disability-wage-gap

Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018) A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *v. 28, p. 634–655*. https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-018-9756-z

Lodovici, M., & Orlando, N. (2017). *Discrimination and access to employment for female workers with disabilities*. European Parliament. http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU%282017%29602067

Lopes, A. (2008). *A empregabilidade das pessoas com deficiência no concelho de Guimarães*. Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

Lopes, M. C. S., & Rodrigues, M. J. (2015). *A inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 2, *p.* 55–59.

Maroto, M., Pettinicchio, D., & Patterson, A. C. (2018). *Hierarchies of categorical disadvantage: Economic insecurity at the intersection of disability, gender, and race.* Gender & Society, 33, *p.* 64–93.

Martins, B. S. (2010). *Deficiência e emancipação social: para uma crise da normalidade*. In B. S. Martins & F. Fontes ((Eds.), *Deficiência e emancipação social* (p. 27). Edições Almedina.

Masala, C., & Petretto, D. R. (2008). *From disablement to enablement: Conceptual models of disability in the 20th century*. Disability and Rehabilitation, 30 (17), 1233–1244.

Pereira, M. M. (2017). *Power, knowledge and feminist scholarship: An ethnography of academia.* Routledge.

McLaughlin, M. E., Bell, M. P., & Stringer, D. Y. (2004). *Stigma and acceptance of persons with disabilities: Underlying dynamics and strategies for change. Journal of Management*, 30(1), 7–30. https://doi.org/10.1016/j.jm.2002.11.001

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2025, 17 de março). *Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens (7ª edição)*. Gabinete de Estratégia e Planeamento. https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/86981/Barometro_2025.pdf

Mourão, S., Sampaio, T., & Duarte, R. (2017). *Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos*. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 23(3), 405–420. https://www.scielo.br/j/rbee/a/6wFvTLyWvZCC9y9CZDGQpqb/?format=html

Nagi SZ. *Some conceptual issues in disability and rehabilitation*. American Sociological Association; 1965.

Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. (2022). *Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos.* Núcleo de Edições do ISCSP – ULISBOA.

Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. (2024). *Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos.* Núcleo de Edições do ISCSP – ULISBOA.

Organização Mundial da Saúde. (2013). *Como usar a CIF: Um manual prático para o uso da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)* (versão preliminar para discussão, outubro de 2013). Genebra: WHO.

Pereira, A. C. C., & Passerino, L. M. (2012). *Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização*. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 18(2), 245–264. https://www.scielo.br/j/rbee/a/ypsGcC4QKtMXhRgBR7CvcRG/?format=pdf

Sá-Silva, J. R., Almeida, C. D. de, & Guindani, J. F. (2009). *Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas.* Revista Brasileira de História & Ciências Sociais, 1(1), 1–15.

Santos, W. (2016). *Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão.* Ciência & Saúde Coletiva, 21(10), 3007–3015.

Sassaki, R. K. (2006). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos* (7th ed.). WVA.

Seidman, S. (Ed.). (1996). Queer theory/sociology. Blackwell.

Silva, É. B. da, Alves, A. F., Ribas, I. R. F., & Santos, E. S. dos. (2010). *Formação de professores e inclusão escolar de pessoas com deficiência: análise de resumos de artigos na base SciELO*. *Revista Psicopedagogia*, 27(84). https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-84862010000300010

Snyder, S. L., & Mitchell, D. T. (2006). *Cultural locations of disability*. University of Chicago Press.

Sousa, J. (2007). *Deficiência, cidadania e qualidade social: Por uma política de inclusão das pessoas com deficiência e incapacidades.* In Integração das Pessoas com Deficiência. Cadernos Sociedade e Trabalho, (8), 38–56.

Thome, C. F. (2012). *O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores*. São Paulo: LTr.

Tette, R. P. G., Freitas, M. N. C. de, & Oliveira, M. S. de. (2014). *Relações entre significado do trabalho e perceção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. Estudos de Psicologia (Natal), 19(1),* 34–43.

UN Women. (2017). *Facts and figures: Women and girls with disabilities.* https://www.unwomen.org/en/what-we-do/women-and-girls-with-disabilities/facts-and-figures

Veiga, C. (2003). As regras e as práticas: Factores organizacionais e transformações na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência (Tese de doutoramento). Universidade do Minho.

Veiga, C. V. da. (2006). *As regras e as práticas: fatores organizacionais e transformações na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência* (Cadernos SNR, n. 20). Secretaria Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.

Verloo, M. (2006). *Multiple inequalities, intersectionality and the European Union. European Journal of Women's Studies*, 13(3), 211–228. https://doi.org/10.1177/1350506806065753

Vornholt, K., Veltrop, D., Uitdewilligen, S., Nelissen, J., Dijkstra, A., Schröder, A., Mueller, J., Cornelissen, L., & Nieuwenhuizen, M. (2018). *Disability and employment – overview and highlights. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536

Weber, M. (2000). *Economia e sociedade: Fundamentos da sociologia compreensiva*. Brasília: Editora da Universidade de Brasília.

Zanetti, J. P. (2011). *Jovens feministas do Rio de Janeiro: trajetórias, pautas e relações intergeracionais*. Cadernos Pagu, 36, 47–75.

Fontes

Constituição da República Portuguesa. Coimbra: Almedina, 2014.

Código do Trabalho. Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas até 2015. Coimbra: Almedina, 9.ª ed., 2015. ISBN 978-989-40-1514-7. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006)

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Nice (2000). Disponível em: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf.

Comissão Europeia. *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020–2025*. Bruxelas: Comissão Europeia, 2020. COM(2020) 152 final. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/04/Estrat%C3%A9gia-para-a-Igualdade-de-G%C3%A9nero-2020-2025.pdf.

Conselho da UE. Diretiva 76/207/CEE de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31976L0207.

Decreto-Lei n.º 23 406, de 27 de dezembro de 1933. *Regula o recenseamento eleitoral a que tem de se proceder antes da publicação do novo Código*. Diário do Governo n.º 295/1933, Série I, p. 2211–2213. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/23406-1933-325724.

Decreto-Lei n.º 24 631, de 6 de novembro de 1934. *Define os requisitos de elegibilidade dos candidatos à Assembleia Nacional e regula o exercício do direito eleitoral*. Diário do Governo n.º 261/1934, Série I, p. 1963–1967. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/24631-1934-446757.

Decreto-Lei n.º 27.424, de 31 de dezembro de 1936. *Aprova o Código Administrativo*. Diário do Governo n.º 306/1936, Série I, p. 1773–1873. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/27424-1936-331619.

Decreto-Lei n.º 34 938, de 22 de setembro de 1945. *Estabelece os requisitos de elegibilidade dos candidatos à Assembleia Nacional e regula o exercício do direito eleitoral*. Diário do Governo n.º 213/1945, Série I, p. 767–770. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/34938-466594.

Decreto-Lei n.º 474/73, de 25 de setembro. *Cria na Presidência do Conselho a Comissão Permanente de Reabilitação*. Diário do Governo n.º 225/1973, Série I, p. 1657–1658. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/474-1973-412819.

Decreto-Lei n.º 346/77, de 20 de agosto. *Cria, na dependência da Presidência do Conselho de Ministros, o Secretariado Nacional de Reabilitação*. Diário da República n.º 192/1977, Série I, p. 2022–2028. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/346-1977-256054.

Decreto-Lei n.º 474/73, de 25 de setembro. *Cria na Presidência do Conselho a Comissão Permanente de Reabilitação*. Diário do Governo n.º 225/1973, Série I, p. 1657–1658. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/474-1973-412819.

Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro. *Garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego*. Diário da República n.º 218/1979, Série I, p. 2466–2469. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/392-1979-369814.

Decreto-Lei n.º 519-A2/79, de 29 de dezembro. *Cria o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e define as suas atribuições no âmbito da política de emprego*. Diário da República n.º 299/1979, 8.º Suplemento, Série I, p. 3446-(147) a 3446-(148). Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/519-a2-157042

Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de agosto. *Aprova o regime de apoio técnico e financeiro a programas de reabilitação profissional de pessoas deficientes*. Diário da República n.º 179/1989, Série I, p. 3143–3150. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/247-618878.

Decreto-Lei n.º 184/92, de 22 de agosto. *Reestrutura o Secretariado Nacional de Reabilitação*. Diário da República n.º 193/1992, Série I-A, p. 4100–4104. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/184-258131.

Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de outubro. *Aprova a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social*. Diário da República n.º 208/2006, Série I, p. 7508–7517. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/211-2006-545639

Decreto-Lei n.º 93/2009, de 16 de abril. *Aprova o sistema de atribuição de produtos de apoio a pessoas com deficiência e a pessoas com incapacidade temporária*. Diário da República n.º 74/2009, Série I, p. 2275–2277. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/93-2009-603884.

Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro. *Aprova o regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidades, e a criação do Fórum para a Integração Profissional*. Diário da República n.º 197/2009, Série I, p. 7482–7497. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/290-2009-491685

Despacho Normativo n.º 388/79, de 31 de dezembro. *Estabelece disposições sobre a preparação pré-profissional e aprendizagem de jovens deficientes*. Diário da República n.º 300/1979, 8.º Suplemento, Série I, p. 3478-(195) a 3478-(196). Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho-normativo/388-1979-231345.

Despacho Normativo n.º 52/82, de 26 de abril. *Reformula as medidas incentivadoras do emprego de deficientes, revogando o Despacho Normativo n.º 218/80*. Diário da República n.º 96/1982, Série I, p. 1016–1018. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho-normativo/52-606685.

Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976. *Relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho*. Jornal Oficial da União Europeia, L 39, de 14 de fevereiro de 1976, p. 40–42. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31976L0207.

Lei n.º 6/71, de 8 de novembro. *Lei de Bases da Prevenção, Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência*. Diário do Governo n.º 262/1971, Série I, de 8 de novembro de 1971, p. 1699–1701. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/6-631271.

Lei n.º 9/89, de 2 de maio. *Lei de Bases da Prevenção, Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência*. Diário da República n.º 100/1989, Série I, p. 1796–1799. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/9-1989-611899.

Lei n.º 105/97, de 13 de setembro. *Garante o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego*. Diário da República n.º 212/1997, Série I-A, p. 4921–4922. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/105-1997-648880.

Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto. *Define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência*. Diário da República n.º 194/2004, Série I-A, p. 5232–5236. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2004-480708.

Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto. *Proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde*. Diário da República n.º 165/2006, Série I, p. 6210–6213. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/46-2006-540797.

Recomendação 86/379/CEE, de 24 de julho de 1986. *Sobre o emprego de deficientes na Comunidade*. Jornal Oficial da União Europeia, L 225, p. 43–47. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31986H0379.

Resolução 37/52, de 3 de dezembro de 1982. *Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência*. Assembleia Geral da ONU, 37.º período de sessões. Documento A/37/51. Disponível em: https://abres.org.br/wp-content/uploads/2019/11/programa_de_acao_mundial_para_as_pessoas_com_deficiencia_de_3_12_1982.

Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 21 de janeiro. *Aprova a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica*, adotada em Istambul a 11 de maio de 2011. Diário da República n.º 14/2013, Série I, p. 385–427. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-da-assembleia-da-republica/4-2013-478066.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. *Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (2018–2030)*. Diário da República n.º 97/2018, Série I, p. 2220–2245. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036

Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021, de 31 de agosto. *Aprova a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021–2025 (ENIPD)*. Diário da República n.º 168/2021, Série I, p. 3–24. Disponível em: https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf

Anexos

Anexo 1 - Narrativa Autobiográfica

Enquanto mulher com deficiência, já tive algumas experiências menos bem-sucedidas desde que iniciei a minha vida profissional, a entrada no mercado de trabalho foi marcada por muitos contratempos e algumas situações discriminatórias, que vou tentar descrever nos próximos parágrafos.

Terminei a minha licenciatura em Sociologia no ISCTE em 2013, um marco que nunca será apagado da minha memória, e, nesse mesmo ano, inscrevi-me no mestrado em Serviço Social na mesma instituição universitária onde tinha realizado a minha licenciatura e onde, neste momento, estou a realizar o mestrado. Infelizmente, uma cirurgia à coluna impediu-me de terminar o 1º semestre do mestrado e obrigou-me a cancelar a matrícula nesse mesmo ano.

O ano de 2014 foi marcado por uma recuperação demorada da cirurgia, por uma situação de desemprego e uma total desmotivação para retomar os estudos. Esse ano tornou-se um buraco no meu percurso profissional, mas também na minha vida pessoal, que ainda hoje lamento.

Em 2015, após meses numa procura incessante por um trabalho/emprego, sem obter qualquer resposta para uma simples entrevista, finalmente consegui um trabalho administrativo numa pequena instituição de solidariedade social a poucos quilómetros da residência dos meus pais para substituir uma trabalhadora que estava de baixa psicológica. Este trabalho administrativo consistia no atendimento dos familiares e utentes da instituição e a colaboração nas atividades ocupacionais. Este trabalho durou alguns meses e foi acordado que o método de pagamento do trabalho desenvolvido durante aqueles seria através de um cartão presente do grupo SONAE. Apesar do trabalho não estar em consonância com as minhas qualificações, acabou por ser muito importante para estabelecer novas relações sociais e organizacionais.

Seguiram-se mais alguns meses de procurar de emprego sem sucesso, até que, após muita pesquisa por todas as oportunidades possíveis e impensáveis, tive conhecimento do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública (PEPAC), promovido pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP). Este programa dispunha de quota para pessoas com deficiência, portanto as hipóteses de conseguir uma vaga era alta. No momento da candidatura, foi solicitado que escolhêssemos os organismos onde gostaríamos de estagiar de acordo com as vagas disponíveis para cada área e lembro-me que o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) foi a minha 3º opção.

No final de 2015, finalmente saíram as listas finais e soube que tinha ficado nos Serviços Centrais do IEFP. Foi um autêntico salto no escuro porque foi a minha primeira experiência de trabalho na área em

que me tinha formado e seria a primeira pessoa da minha família a trabalhar no Estado, sem saber o que era trabalhar numa instituição pública.

A 10 de janeiro de 2016 apresentei-me no meu primeiro dia de estágio, foi-me atribuída uma sala, foi organizada a minha integração (o meu orientador e diretor do serviço planeou, com a colaboração dos técnicos, uma semana em que estive uma hora com cada um dos técnicos do departamento) e foram-me dadas todas as condições para desenvolver o estágio com a máxima qualidade possível. Confesso que superou em muito as minhas expetativas iniciais.

Durante o período de estágio (12 meses) tive oportunidade de colaborar em várias áreas, desde a elaboração dos normativos legais e regulamentares das medidas ativas de emprego (Estágios Profissionais, Apoio à Contratação,...) até à organização de documentação para prestação de contas no âmbito dos Fundos Comunitários. Esta latitude de oportunidades de intervenção que me foi dada ao longo do estágio permitiu-me ter uma visão alargada da intervenção do IEFP e, ao mesmo tempo, fez-me sentir útil e parte da instituição. A nível pessoal deu-me auto-estima e potenciou bastante a minha auto-confiança. Para além disso, como era a mais nova no Departamento (se não mesmo nos serviços centrais do IEFP) acabei por ganhar o carinho e proteção dos meus colegas.

Em janeiro de 2017, 12 meses passados, fui informada que não seria possível a minha contratação, como já esperava, mas fui surpreendida com um almoço de despedida com alguns mimos (nunca esquecerei esse momento).

Antes mesmo de terminar o estágio, em dezembro de 2016, numa das pesquisas pela plataforma Balcão de Emprego Público (BEP) (a pesquisa de ofertas na plataforma BEP era incentivada pelo INA desde o início do estágio) verifiquei que estava aberto um concurso para 20 técnicos superiores, 12 das quais na minha área, para exercício de funções nu Programa Operacional (PO) e as tarefas que estavam descritas não me eram de todo desconhecidas uma vez que, tal como já referi, colaborei na organização de documentação para prestação de contas no âmbito dos Fundos Comunitários. De acordo com a informação disponibilizada no BEP, neste concurso estava reservada uma vaga para pessoa com deficiência, cumprindo com o que está previsto no n.º 1 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. O concurso estava dividido em três momentos de avaliação: curricular, psicológica e entrevista profissional.

Enviei a documentação solicitada para efeitos de seleção, no prazo estipulado, tendo sido admitida na primeira fase da avaliação curricular.

A 19 de dezembro de 2017 recebi uma convocatória para a realização das provas de avaliação psicológica que se realizaram no ISCTE, tendo passado, também, nesta segunda fase de avaliação. Ao

longo de todo o processo de seleção e avaliação, nunca me foi questionada a necessidade de algum tipo de adaptação ou ajustamento dos instrumentos e metodologia de avaliação (por exemplo., de equipamentos para a realização das provas).

Concluídas as fases de avaliação, e tendo sido admitida em todas, foi com estranheza que verifiquei que, na lista de ordenação final do concurso, não havia qualquer menção a pessoas com deficiência. Decidi questionar a entidade responsável pelo concurso, tendo obtido a seguinte resposta: "*Nos termos do n.º 1 do artigo 3.º, aplicável por força do disposto no artigo 9.º, ambos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, foi fixado no presente procedimento concursal uma quota de 5% para candidatos com deficiência. Todavia e como o Aviso em causa, foi despoletado para 20 postos de trabalho (12 para a Referência A e 2 para as restantes), não se encontram preenchidos os requisitos normativos cumulativos previstos no n.º 2 do art. 3.º ("Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três …")*". A entidade responsável pelo procedimento concursal (de acordo com a sua interpretação), considerou que esta norma, apenas se aplicaria se o total de postos de trabalho estivesse entre três e dez. Após várias trocas de *emails*, tive a possibilidade de consultar o processo.

Na reunião para consulta do processo apenas esteve presente o responsável pela área jurídica do PO que referiu, repetidamente, conhecer bem a Lei do Trabalho e o Código da Administração Pública. Nessa reunião, quando questionei o porquê do entendimento da não obrigação de cumprir a quota neste processo de recrutamento uma vez que o número de postos de trabalho para aquele concurso era superior a 10, a resposta que obtive e que, no meu entendimento, reflete o pensamento da sociedade portuguesa relativamente ao acesso ao emprego das pessoas com deficiência, foi, passo a citar, *"… se fosse assim, tínhamos pessoas com deficiência em todos os serviços públicos".* Sai daquela reunião humilhada e frustrada, como se estivesse a pedir uma esmola. O que não era verdade, estava apenas a lutar por um direito que me assistia.

Não apresentei queixa junto do Instituto Nacional de Reabilitação, I.P. (INR), por desconhecimento da existência de um serviço eletrónico para apresentação de queixas por discriminação. No entanto, tive a ajuda de alguns colegas da entidade onde estagiei (e onde atualmente trabalho) no sentido de apresentar contestação à decisão da entidade, fundamentando com a aplicação da Lei.

Findos quase 11 meses desde a publicação da oferta na BEP, depois de finalizado o processo de avaliação e *emails* trocados, recebi do PO informação de que tinham contactado outra pessoa com deficiência posicionada antes de mim na lista de ordenação final do concurso. No entanto, a pessoa em causa não tinha as condições de acessibilidade necessárias para a deslocação diária ao posto de trabalho, pelo que me questionaram se ainda estaria interessada em preencher a vaga.

Em nova entrevista com a direção do PO, foram-me apresentadas as devidas desculpas por toda a situação criada, tendo o PO acabado por formalizar a minha integração.

Durante os 8 meses que integrei o PO deparei-me com algumas dificuldades, visto que o responsável pela minha integração/acompanhamento, não mostrou disponibilidade para me orientar e dar a conhecer os procedimentos inerentes ao desempenho das funções para as quais tinha sido contratada. Sem esse apoio não seria possível exercer as funções para as quais tinha sido contratada, dado tratar-se de uma área que desconhecia, no que respeita a procedimentos de análise de candidaturas a um Programa Operacional. Sobre o trabalho que acabei por realizar no PO, não tive qualquer *feedback* dos responsáveis/chefias ao longo desse período, portanto, exerci as minhas funções sem ter a certeza de que estava a utilizar os procedimentos corretos.

Acho importante referir que nunca beneficiei de qualquer privilégio no acesso ao emprego. Todas as pesquisas que efetuei durante o período em que estive em situação de desemprego foi sempre de forma autónoma. Como já referi, fui a primeira pessoa da minha família a exercer funções no setor público e estou numa instituição que me acolheu desde o primeiro momento e à qual devo muito do que sei hoje.

Caso volte a vivenciar uma situação semelhante no decurso da minha vida profissional, disponho do conhecimento e das ferramentas necessárias para enfrentar eventuais situações discriminatórias e fazer valer os meus direitos enquanto pessoa com deficiência, em virtude, também, por estar integrada num organismo que detém responsabilidades na execução de políticas públicas de emprego e formação dirigidas à pessoa com deficiência, o que me permite ter um conhecimento mais aprofundado sobre as questões da deficiência e as dificuldades que as pessoas enfrentam na procura de oportunidades para a sua integração no mercado de trabalho.

Verifica-se, no dia a dia, que continua a existir preconceito e discriminação relativamente à deficiência, patente na forma como a sociedade, em geral, trata esta temática, em consequência, nomeadamente, da falta de informação e sensibilização para as questões da diversidade e inclusão, nos mais diversos aspetos da vida da pessoa com deficiência.

A Convenção, já referida anteriormente, constitui um dos instrumentos mais importantes para a reivindicação dos direitos das pessoas com deficiência, nomeadamente o direito da pessoa com deficiência a exercer uma atividade profissional devidamente renumerada e em condições de igualdade para com os demais. Neste contexto, o artigo 27.º é, no meu entender, um dos artigos mais importantes desta Convenção pois vem reafirmar a pessoa com deficiência como recurso útil à engrenagem capitalista, desde que seja enquadrado de acordo com as suas capacidades físicas

psíquicas e mentais. Para a pessoas com deficiência, ter trabalho significa sentir-se útil e integrada como elemento participativo da sociedade. Considero que o emprego é uma forma de emancipação da pessoa com deficiência, representando o acesso ao emprego o exercício pleno da sua autonomia.

No último relatório produzido pelo INR, relativo às queixas apresentadas no ano de 2022, foi apurado um total de 159 queixas por discriminação em razão da deficiência e risco agravado de saúde. Importa destacar que de entre as práticas discriminatórias previstas nos artigos 4.º e 5.º, da Lei n.º 46/2006, aquela que registou maior incidência diz respeito à a recusa ou a limitação de acesso aos transportes públicos, com 39 queixas, a que corresponde uma percentagem de 24,07%, seguida da recusa ou a limitação de acesso ao meio edificado ou a locais públicos ou abertos ao público, que obteve 25 queixas, a que corresponde uma percentagem de 15,43%.

Tal como já referi anteriormente, considero que o acesso ao emprego é uma forma de emancipação da pessoa com deficiência, representando a possibilidade do exercício de uma atividade renumerada e, por conseguinte, o exercício pleno da sua autonomia.

Na perspetiva dos direitos humanos, ter uma vida socioprofissional ativa é a chave-mestra para uma vida condigna – humanamente e profissionalmente – com impacto em todos os outros domínios da vida da pessoa com deficiência (familiar, económica, cívica, política, social e cultural). O facto de a pessoa com deficiência ter um emprego, independentemente da tipologia do emprego, é visto como uma pessoa mais capaz, mais ajustada à norma social vigente.

Conforme referi na descrição do meu caso de integração no PO, o ambiente laboral pautou-se pela falta de empatia e colaboração, fatores que contribuíram negativamente para a minha integração e desenvolvimento das funções.

As entidades empregadoras devem adotar as medidas necessárias para assegurar as necessidades específicas das pessoas – seja através de adaptações do posto do trabalho, seja através da eliminação das barreiras arquitetónicas, informáticas, comunicacionais, sócio laborais e outras.

Seria da maior relevância sensibilizar e dotar os recursos humanos das entidades públicas (e, mais ambiciosamente, das entidades privadas) de competências para lidar com a diversidade de trabalhadores que têm nas suas instituições, nomeadamente, os trabalhadores com deficiência.

A título de exemplo, o IEFP desenvolveu uma formação sobre Diversidade e Inclusão, em parceria com a Fundação Aga Khan, com vista à divulgação e sensibilização de todos os trabalhadores da instituição para estas temáticas. A formação tem duas componentes (teórica e prática) e permite pensar e refletir

sobre os estigmas e preconceitos que persistem nas instituições. Esta formação abrange todos os trabalhadores do IEFP e tem sido replicada por todo o país.

Graças a uma medida criada em 2017, pelo XXI Governo Constitucional, que estabelecia uma política clara de eliminação progressiva do recurso a trabalho precário e a programas de tipo ocupacional no setor público como forma de colmatar necessidades de longa duração para o funcionamento dos diferentes serviços públicos, o qual veio a designar-se programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública e no Setor Empresarial do Estado – PREVPAP, foi possível a minha reintegração no IEFP.

Esta medida só entrou em vigor em 2018, quando eu ainda estava no PO, e foi a oportunidade perfeita para a minha reintegração no IEFP, com o avale e apoio de todos os que trabalharam comigo na instituição, uma vez que não estava feliz no PO. Todo o processo foi agilizado entre os Recursos Humanos e o Departamento do Emprego do IEFP para que a oferta de emprego tivesse os requisitos e condições aplicadas à minha situação.

Este processo demorou cerca de 6 meses, desde a abertura do concurso à homologação da lista final, e esses meses foram um autêntico suplicio para mim. Não estava a ser devidamente acompanhada pelas chefias, estava a cometer erros por falta de conhecimento e experiência e estava a trabalhar completamente "às cegas". Apesar de sentir-me infeliz com o trabalho que tinha em mãos, estava rodeada de colegas extraordinários e que, também eles, faziam críticas à forma de gestão das chefias. Portanto, tinha um apoio emocional que me permitia alguma sanidade mental no meio da situação que estava a viver. Eram, sobretudo, os colegas mais velhos que me davam mais apoio e suporte. Aliás, mantenho algumas amizades dessa experiência profissional.

A rescisão do contrato por termo incerto no PO e a oportunidade de voltar ao IEFP, ao mesmo serviço onde tinha estagiado, foram os momentos mais felizes, para mim, nesse ano. Fui muito bem recebida no IEFP e voltei a sentir-me acolhida. As amizades que criei no PO mantiveram-se e sai de consciência tranquila em relação à minha ética durante os meses que exerci funções naquele organismo.

Celebrei contrato de trabalho por termo indeterminado com o IEFP em outubro de 2018 e, até hoje, sinto que é a minha segunda casa, até diria mesmo que é a minha segunda família.

Claro que, em alguns momentos, sinto que as minhas ideias são desvalorizadas, não por ser uma mulher com deficiência, mas sim, pela idade e inexperiência. Também, em alguns momentos, sinto que sou "poupada" a certas tarefas e que me são atribuídas tarefas mais práticas, mas também associo isso à idade, à inexperiência e um certo protecionismo das minhas chefias.

Já tentei, várias vezes, concorrer a outras ofertas de emprego no setor público (nomeadamente, em regime de mobilidade interna) numa perspetiva de evolução profissional mas esta ideia ainda não é bem vista pelas gerações mais velhas (que tem um visão do emprego para toda a vida). No entanto, fi-lo sempre sem o conhecimento das minhas chefias. Infelizmente, numa dessas situações, as minhas chefias tomaram conhecimento da minha candidatura e não reagiram bem, inclusive teceram comentários bastante desagradáveis (nomeadamente, acusando-me de deslealdade para com a instituição). No entanto, este episódio permitiu-me integrar a equipa de Reabilitação, que era o meu propósito desde que iniciei o mestrado.

Neste momento, sinto que estou acomodada, com tarefas que não me desafiam nem me levam a uma evolução profissional. Isto é o reflexo da baixa autoconfiança que as pessoas com deficiência têm nas sua capacidade.

Tenho combatido esta acomodação com outros projetos pós-laborais, seja o mestrado seja um projeto alimentar que estou a desenvolver.

Anexo 2 - Guião do Grupo Focal

1. Em que área do IEFP trabalham? Que tipo de tarefas desenvolvem?
2. Foi o vosso 1º emprego? Se não, onde trabalharam anteriormente?
3. Como foi o vosso processo de procura de emprego após terminarem os estudos?
4. Como foi o vosso processo de recrutamento?
5. Participaram num recrutamento normal, ou a empresa procurava, especificamente, pessoas com deficiência?
6. Estão com contrato por tempo determinado (certo ou incerto) ou indeterminado?
7. A empresa realizou modificações nas instalações aquando da vossa contratação? E em termos de equipamentos?
8. Aquando da vossa contratação, passaram por algum processo de integração na empresa?
9. Em termos de horário de trabalho, têm um horário igual aos vossos colegas?
10. Trabalham de forma autónoma ou em equipa?
11. Como caracterizam a relação que têm com os colegas de trabalho? Em algum momento, sentiram que houvesse um tratamento diferenciado?
12. Quando sentem alguma dificuldade no desempenho de uma tarefa que vos foi confiada, sentem-se à vontade para pedir ajuda?
13. Como caracterizam a relação que têm com as vossas chefias?
14. Acham que o tratamento das chefias seria diferente se fosse um homem nas mesmas condições?
15. Possuem alguma supervisão especial ao vosso trabalho?
16. Recebem frequentemente críticas ou objeções ao vosso trabalho? Se sim, como lidam com essas críticas?
17. Acham que as entidades empregadoras deviam promover ações de sensibilização em temáticas como inclusão e diversidade?
18. Na vossa opinião, ainda é necessário mudar mentalidades no que respeita à empregabilidade das pessoas com deficiência? Ainda é necessário provar que as pessoas com deficiência são capazes?
19. Na vossa opinião, as empresas têm feito um esforço no recrutamento de pessoas com deficiência, bem como na formação dos seus recursos humanos em temáticas como a inclusão e diversidade?
20. No decurso da vossa vida profissional, alguma vez viram os vossos direitos, enquanto pessoas com deficiência, serem colocados em causa?

Anexo 3 – Transcrição integral das sessões da Entrevista de Grupo

1º parte Focus Group realizado a 20/10/2025 via Teams

Atendendo às dificuldades de conciliação de horários das pessoas envolvidas, foi necessário repartir o focus group em duas sessões. Nesta primeira sessão, apenas estiveram presentes duas pessoas: a colega PF (acompanhada pelo filho que vai fazendo de interprete) e a colega PS. Uma vez que, só foi possível ter duas pessoas nesta sessão e, uma vez que eu também sou o público-alvo deste estudo, acabei por ter um duplo papel nesta sessão (Moderadora e entrevistada).

Moderadora: Chamo-me CD, trabalho nos Serviços Centrais do IEFP desde 2018 e, neste momento, estou a terminar a minha tese sobre "Mulheres com deficiência no Mercado de Trabalho: fatores para uma dupla discriminação" no âmbito da Mestrado em Estudos da Deficiência e Direitos Humanos no ISCTE.

Tal como a Dra. SF já deve ter transmitido, a ideia não será fazer-vos uma entrevista, mas sim uma sessão conjunta, na qual discutiremos a problemática em assunto, que serviu de mote para o desenvolvimento do meu trabalho académico.

Nesta sessão, irei pedir a vossa opinião sobre:

- Direitos no acesso ao trabalho, no desenvolvimento profissional e na progressão de carreira;
- Experiências laborais;
- Legislação em matéria de igualdade de género e deficiência no mercado de trabalho e a sua aplicação nas empresas.

Assim, não existem respostas certas ou erradas. O que se espera é que partilhem diferentes pontos de vista, diferentes opiniões, sobre o tema. Neste sentido, é importante que se sintam à vontade para partilhar o vosso ponto de vista mesmo que seja bastante diferente da opinião das outras colegas.

Esta sessão será gravada, se assim o consentirem, para ter a certeza de que não perco nenhuma opinião vossa. Tudo o que disserem está ao abrigo do sigilo profissional. Assim, garantimos que não vamos identificar os contributos de cada uma, e que só vamos utilizar essas informações para este estudo.

Para nos ficarmos a conhecer melhor, se concordarem, vamos apresentar-nos todas dizendo o nosso nome, idade, grau de escolaridade, em que ano ingressaram no mercado de trabalho, categoria profissional atual e tipo de deficiência.

PS: O meu nome é PS, trabalho no Centro de Emprego de Loures-Odivelas, fui contratada como técnica administrativa…agora chamam-lhe outra coisa, assistente técnico…sou cega total…não gosto de usar invisual…agora uso muito o invisual mas gosto mais de cego…e trabalho, neste momento, o único trabalho que tenho ao meu encargo é o telefone do serviço de emprego.

Moderadora: Os cegos estão sempre associados à profissão de telefonista, não é?

PS: Sim, irrita-me um pouco vou-lhe dizer porque…acho que não disse tudo…não tenho nenhuma área superior, tenho o 12º ano porque não deu para estudar mais, a família que tenho/tinha, na altura, não tinha recursos para me colocar na universidade, agora temos muitos recursos na área da informática, eu tenho 52, portanto…nascida em 73, entrei no instituto há 26 anos, praticamente, já passei por Alcobaça, Benfica e agora estou lá em Loures.

Moderadora: Se tivesse oportunidade, ainda fazia alguma formação?

PS: Sim, gostava porque…tenho falado muito e tenho reforçado, muitas vezes, no instituto tenho estado em várias formações presenciais e tenho manifestado interesse em fazer, só que o problema das formações no instituto é, precisamente, nas tecnologias. É que, se nós não soubermos manusear bem as tecnologias, se não nos ensinarem a manusear, que é o meu caso, eu não manuseio bem…não consigo chegar lá. Para quem outro tipo de deficiência, o manusear destes meios é mais simplificado porque vai com o rato…vai lá…agora quem não consegue ver, não consegue posicionar-se lá em cima dos íconesinhos…é muito complicado e se o instituto nos desse essas oportunidades, eu acho que podia tirar muito mais-valias de nós do que tira. Estou a falar do instituto porque é o instituto que eu conheço, não conheço outra realidade.

Moderadora: É a realidade do instituto que conhece, claro. PF.

PF: O meu nome é PF, tenho 52 anos, vou fazer 53 anos e sou surda e tenho o 12º ano, comecei a trabalhar com 26 anos no IEFP, antes trabalhava na Malhoa nos Recursos Humanos, eu estou a fazer no computador a pagar o aditamento às pessoas…o ordenado…as despesas ao estrangeiro…o transporte de despesas, depois mudei para Xabregas, o trabalho lá era o arquivo…mudar morada, currículo, vários….depois de 7 anos eu mudei para Sintra porque comprei a casa na Ericeira e mudei porque aqui fica mais perto de Sintra…30 km…e trabalho, eu trabalho no computador no camando, o recibo verde para fazer o trabalho. Só para avisar a colega, que lá estou um pouco triste porque, por exemplo, uma reunião, todos os meses, coisas novas, com o chefe e a colega e eu não percebo nada. Sendo que no fim, na última, o chefe veio ter comigo e fez um pequeno resumo e eu estava a tentar perceber claramente…é um bocado triste…e também a formação aparece tudo turvo no computador e eu não percebo as palavras de português…não percebo… e eu peço ajuda ao colega para fazer a

avaliação do curso porque tenho muito dificuldade a ler. E também aparece um concurso para concorrer, aparece no site para fazer exame…todo, por exemplo, 50 vagas e eu tenho dificuldades de escrever e no exame não passo…há anos, já vai há 20 anos, nunca passei no concurso por causa de ser surda, é triste. O surdo é igual ao ouvinte, é igual ao cego, para mim é igual…por exemplo, uma pessoa que não vê, uma pessoa que não ouve consegue fazer, é tudo igual…não percebo…eu gostava que houvesse igualdade para todos, igual ao ouvinte.

Moderadora: Bom, apresentações feitas…vou também apresentar-me, já agora, chamo-me Catarina Duarte, tenho 33 anos, já estou no IEFP desde 2018, fiz um estágio PEPAC, terminei o estágio e, claro, não fizeram contratação mas depois, graças ao PREVPAP, eu voltei para o IEFP…na realidade, falta um ano de estágio, que foi ano de 2016 todo, ainda passei pelo PO e, neste momento, estou na Direção de Serviços de Promoção do Emprego, aqui nos Serviços Centrais. Há um ano, comecei esta pós-graduação em Estudos da Deficiência e Direitos Humanos no ISCTE e como este tema me é familiar…sou mulher com deficiência, tenho um síndrome que é o Síndrome Goldenhar, isto afeta só fisicamente, não tenho…tenho pouca audição do lado direito e pouca visão do lado esquerdo. Nasci com alguns problemas, por exemplo, o esófago desligado, já fui operada à escoliose, já fiz várias cirurgias de reconstrução da orelha mas não tenho…consigo fazer uma vida normal, digamos assim…não tenho nenhuma limitação que me leve a ter alguma adaptação de equipamentos, por exemplo, nunca foi necessário. Aliás, essa é uma das questões que tenho para vos fazer mas faço mais à frente.

Eu queria que falássemos um bocadinho aqui das questões do acesso ao trabalho, da vossa experiência com os colegas de trabalho, com as chefias, perceber como foi o vosso processo de recrutamento, se tiveram dificuldades também na procura de emprego,…um bocadinho do vosso percurso profissional, no fundo. Pronto, vocês já disseram, mais ou menos, o que faziam e quais eram as vossas tarefas. Este foi o vosso primeiro emprego ou já tiveram outros empregos antes? Pelo que percebi, a PS veio logo para o IEFP, como já está há 26 anos, presumo que não tenho tido nada antes do IEFP.

PS: Não, não tive…ou melhor, vou-lhe dizer, é assim, eu fiz o curso de rececionista/telefonista numa associação conhecida, que a Catarina deve conhecer, a APDV…fiz lá esse curso e depois vim estagiar aqui para Alcobaça, depois do estágio…o estágio terminou, não havia entradas no instituto e eu fui encaminhada, estive 3 meses nos Bombeiros de São Martinho do Porto …a minha zona de residência é na zona oeste, pronto…residência casa dos meu pais, pronto…na zona oeste mais propriamente na zona de Alcobaça e, pronto, estive lá 3 meses, entretanto abriu o concurso para o instituto, eu entrei…entrei no concurso, fizemos…eu e outros colegas que entraram na mesma altura que eu, fizemos 6 meses e depois dos 6 meses ficámos, então, inteiramente no instituto e foi-nos dito que

ficávamos efetivos…e foi isso…portanto, praticamente, o que eu conheço é instituto porque os 3 meses que estive nos bombeiros foi muito pouco.

Moderadora: Pois, não deu para criar experiência.

PS: Não.

Moderadora: E a PF, também foi o primeiro emprego ou não?

PF: O meu marido trabalha no IEFP, está ai há 35 anos, ele conhece o Diretor do Trabalho e pediu se me arranjava um lugar no trabalho. Então, fiz 6 meses de estágio na Malhoa, durante 6 meses estive a trabalhar nos Recursos Humanos, durante os 6 meses…perguntou se eu podia trabalhar ao fim-de-semana à parte e trabalhar à noite em avaliação durante os 6 meses, eu nunca disse que não, eu disse sempre sim. Durante 6 meses, ele pediu para eu fazer o concurso, mas como eu tenho dificuldade em escrever, então pedi uma intérprete e uma a colega ditasse devagar e passei no concurso, fiquei efetiva depois dos 6 meses no IEFP, nunca mudei de trabalho, só no posto de trabalho é que mudei da Malhoa, Xabregas e Sintra…tudo igual.

Moderadora: ok

PS: A PFdisse uma coisa que eu também faço muitas vezes e que digo a muitas pessoas que nunca digo não, a não ser que…

Moderadora: Pois, foi isso que me chamou a atenção. Pois, nós temos essa tendência que é não dizer não a nada mas acho que isso também não é correto…mas, às vezes, devíamos dizer, mais vezes, não…mas depois temos medo de perder aquela oportunidade…

PF: A colega quando vai fazer exame passa e eu para fazer o exame sempre tumba tumba e eu fiquei frustrada e eu pedi uma interprete para um perceber claramente porque o texto é difícil, parece que o teste do deficiente é guardado na gaveta…estás a perceber o que eu estou a dizer, guardado na gaveta,…eu não concordo…eu trabalho, há muitos colegas que recebem ao final do mês…eu faço sempre todo o dia, um dia eu acabo tudo, nunca guardo para 2 dias 3 dias e a colega que me dá eu faço…fiquei triste por ele não vê, não é o deficiente é a igualdade.

Moderadora: É verdade. Então, pelo que percebo, até agora, não tiveram muita dificuldade na procura de emprego, passaram por um processo…a nível de recrutamento não sentiram nada…está a compreender-me, PF? (o filho diz que está a interpretação e que ela está a compreender.). PF, não sentiu nenhum tipo de discriminação…não digo discriminação, mas correu bem o processo de recrutamento.

PF: Eu nunca tive dificuldades em interpretar, quando sou recebida nunca tive medo, eu sou assim, eu estou pronta, se não percebe eu escrevo, perguntam “tu não ouves?”, “não, faço no computador”, e ele ficou assim (meio confuso) “Não há mal, não oiço faço no computador ou escrevo”, ele ficou baralhado…há muito emprego que não concorre surdo porque não atende pelo telefone e pergunta “saber falar?” e eu “sei” ficam (baralhados) “e computador?” e eu “sei”. Por isso, eu, para a próxima, no currículo nunca digo “sou surda”…nunca digo…depois na entrevista ficam baralhados…nunca tive medo.

Moderadora: Ainda há muito essa tendência, para não….

PF: Ah, outra coisa…o meu filho tem razão…quando vou ser recebida, o senhor pergunta “tu falas?”, muito em hospitais, médicos, empresas,…falam ”muda”, eu não gosto da palavra “muda”, não é…”a senhora fala?” e eu “falo”, depois quando toca para chamar o meu nome colocam “a menina é muda”, não gosto da palavra.

Moderadora: Lá está, mais um preconceito que está enraizado é este termo “surda-muda” não se diz mas há pessoas que ainda continuam a achar que…

PS:: Isso faz-me lembrar na rua os audiovisuais “olhe, a senhora é audiovisual” “não, não, não sou audiovisual.”

Moderadora: Lá está, está tão enraizado certos estereótipos…portanto, em termos de recrutamento correu tudo bem com vocês. Estão as duas com contrato efetivo. A nível de equipamentos adaptados a PF já disse que tem, a PS também tem, não é?

PS: Exatamente, sim. A PS tem uma linha braille e o computador.

PF: Não, só o computador que fala e faz a transcrição.

PS: É um computador com o Jaws, que é um software falante para quem não vê, não é? E a linha braille que nos permite ler lá com os dedos.

Moderadora: É só isso, não foi preciso mais nenhuma adaptação?

PS: Não, não previso mais nenhuma adaptação.

Moderadora: Para a PF também não ?

PF: Não, normal no computador.

Moderadora: Sempre? Boa! Isso já é um bom sinal. A nível de integração com os colegas como é que correu no princípio? Já estou a falar de há muitos anos. Isto para a PS é recuar 26 anos é muito tempo. Em termos de integração, os primeiros tempos, foi tudo tranquilo ou nem por isso?

PS: Olha, eu vou ser…começo, em primeiro lugar, por pedir desculpa…eu comigo foi fácil, não tive grandes problemas nunca com nenhum colega, tive sempre….desde Alcobaça até Loures…portanto, como eu disse, estive em Alcobaça, Benfica e agora estou em Loures…eu passei por estes todos por minha iniciativa, atenção…porque quando estive…quando estava com os meus pais trabalhava em Alcobaça, depois tinhas muitas dificuldades nas acessibilidades, depois também é uma treta muito grande nos meios mais pequenos, não é? Tinha muitas dificuldades e decidi ir para Lisboa, resolvi ir para Lisboa quando tinha mais independência económica…então resolvi, fui para Benfica depois, entretanto, fui mãe, tive a minha filha, voltei a Alcobaça para ter aqui um apoio extra dos meus pais porque o pai da minha filha deu-lhe assim um "amoque" e deixou…deixou-nos assim às duas, pronto. Depois de um tempo, resolvi voltar a Lisboa e com a diretora que eu tinha…tive conhecimento que ela estava em Loures…fui ter com ela e pedi-lhe e ela disse "então, põe a transferência, que assim que tu puseres, eu resolvo e faço…pronto, assino". Pronto, dali a 8 dias ou 15 entrei em Loures e foi, pronto…mas, estava a dizer que em relação às equipas com quem tenho trabalhado não tenho tido grandes dificuldades por que sou, acho que sou uma pessoa associável, que não tenho preconceitos com a diferença, lido com ela normalmente, não me sinto deslocada. Em termos de equipa, acho que trabalho com toda a gente sem qualquer problema.

Moderadora: Também já percebi que também tem uma boa relação com as chefias, não é?

PS: Tenho. Tenho mas isso sempre tive porque toda a chefia que eu tive, sempre tive bom relacionamento. Claro que depois há sempre uma ou outro tipo de situação, mas resolve-se.

Moderadora: E PF, também sempre…

PF: A nossa equipa é fixe, funciona muito bem. Há 26 anos, veio uma colega nova que não ouve e ficou tudo "mas vai entrar como? Não ouve?" mas eu entendo e faço mimica. EU percebo se é não, se é sim,…corre tudo muito, eu entendo…com os colegas do trabalho dou-me muito bem. Quando eu me mudei para Sintra dei-me muito bem, não há dificuldades, eu sou muito brincalhona, gosto de brincar, conversa, alegre, a rir com os colegas,…muito bem. Poder aprender eu fiquei um bocadinho contente. Por outro lado, o trabalho podia ajudar com as dificuldades de português, só…mas com os colegas, a equipa, muito bem…antes e depois igualdade. Quero aprender. O meu chefe é muito bom, meu amigo e trabalha em equipa muito bem.

Moderadora: Isso é bom. Uma boa relação com as chefias e com os colegas é meio caminho andado para a pessoa também ter confiança para, quando tem alguma dificuldade, também pedir ajuda. Portanto, vocês sentem-se à vontade para, quando têm alguma dificuldade, pedirem ajuda dos vossos colegas ou chefes?

PF: O chefe, quando tenho dúvidas, ele está sempre pronto para vir à parte dizer "olha, não está bem ai" e eu "ah, já percebi" e faço….nunca tive dificuldades…com o programa novo, todos os anos, ele diz "olha, tem programa novo", deu-me um papel e eu faço mimica e ele diz "olhe, esta não" e eu "ah, já percebi, já percebi", no dia a seguir eu faço sozinha muito bem. Nunca tive dificuldades, nunca.

Moderadora: Portanto, não sentem nenhuma diferença de tratamento.

PF: Nunca, tudo normal. Sempre tratamento normal.

Moderadora: Também sente o mesmo, PS?

PS: Sim, sinto o mesmo. Não tenho qualquer problema.

Moderadora: Portanto, sempre teve uma relação cordial.

PS: Sim.

Moderadora: E mesmo o tratamento das chefias comparativamente com os outros colegas? Não notam diferença no tratamento.

PS:: Nunca notei diferença no tratamento, salvo uma situação ou outra. Aliás, já tive situações caricatas e ainda bem que é assim. Às vezes, existem uns pormenores, por exemplo, "porque é que não tens a luz acesa?" e depois "Ai, desculpa. Tu não vês"

Moderadora: Mas isso é bom.

PS: "Como fazes tudo normal, até me esqueço que não vês"

Moderadora: Isso é ótimo!

PS: Aqui, no fundo, no fundo, as dificuldades que eu acho e que debatido com a chefia é aquilo que eu disse no início, que é pena o instituto realmente não dar igualdade no sentido de arranjar formas de todos sermos beneficiados com a formação mas que…igualdade, ou seja, ter formas de….deixa-me só dizer uma coisa que agora me lembrei que é assim: quando nós vamos a formações do sistema avaliativo que agora nós temos, que eu cheguei a ir a algumas…que eu agora não me lembro do nome dele, o SIADAP, pronto…eu já fui a algumas e o que é que aconteceu? E isto, como a PF disse há pouco,

é mau porque, no fundo, é o instituto instituição que tem tantas pessoas com deficiência a trabalhar…eu digo isto tantas vezes, já agora fica gravado porque vais servir de certo para alguma situação um dia, porque eu deixo escrito portanto pode ficar gravado…nós sentamo-nos e as pessoas sabem que nós não vemos ou que temos outro tipo de deficiência, não interessa…e espetam com uma pasta com documentos escritos normalmente e uma caneta e agora desenrasca-te e eu acho…e depois, claro, tem de pedir ao colega do lado, não importa se é colega ou não, para ajudar a preencher o questionário que tem lá para preencher…quando nós vamos às formações tem sempre, né? Dão-nos esse questionário, mas depois não se lembro de que quem não vê não pode preencher, não é?

Moderadora: Um instituto que se preocupa tanto com o recrutamento de pessoas com deficiência, depois no próprio instituto não há essa preocupação com a formação…ter os recursos necessários para a formação dessas pessoas.

PS: Exatamente isso. Tenho que manifestar essa tristeza porque acho que é bom de pensarem porque se realmente nós temos a deficiência devemos ser tratados em igualdade com os outros, pronto. Se não temos de uma forma, arranjar maneira de tu teres as formas, de tu teres os meios para conseguires corresponder porque se não, não consegues corresponder conforme os outros correspondem. E isso não é, para mim, igualdade porque se te dão um documento que depois tens de pedir ao colega do lado para ir preencher por ti, acho que isso não é correto da parte do instituto, mas pronto.

Moderadora: Então já está aqui a tocar num ponto que, por acaso, ia também chamar que é a formação. Então, já temos aqui uma falha na formação. Por acaso, há pouco tempo, tivemos uma formação em Diversidade e Inclusão…ou Género e Diversidade, uma coisa deste género…e foi falado que realmente há centros de formação que não estão adaptados, mesmo a nível de barreiras arquitetónicas. Eu fiquei pasmada. Um instituto que se preocupa tanto com as pessoas com deficiência e depois tem centro de formação que não são acessíveis. Acho que estão a fazer esse trabalho, o Departamento de Instalações está a fazer um apanhado dos centros de formação que não estão em condições.

PS: Oh Catarina, e há outra coisa que eu te quero dizer em relação à formação, peço desculpa. Aqui há tempos…prontos, nós somos chamados para muitas formações online e é ok, tudo bem, só que depois apresentam-nos, por exemplo, vídeos…não é?...e depois perguntam acerca daqueles vídeos. E o que é tu vês naqueles vídeos? Música.

Moderadora: Exato. Não têm descrição. Lá está, não pensarem nas pessoas que estão na formação. Descrição do que está no vídeo ninguém se lembra.

PS: Desculpa tratar por tu…depois vais pedir ajuda ao colega do lado "olha, ajuda-me aqui porque eu não consigo ver o que é que está aqui" ou "consegues ajudar-me" e lá vem um colega para ajudar. Acho que…ai é que eu acho que há discriminação, um bocadinho porque…eu acho que é um bocadinho não pensar…não pensar que existem…

Moderadora: Pois, não pensam que existem outras pessoas com limitações…ou então quando convocam as pessoas para a formação pensarem nisso, em colocarem a questão se existe alguma necessidade, se é preciso alguma adaptação naquela formação.

PS: Exatamente.

Moderadora. Podem ter esse cuidado. Pois, lá está, eu compreendo o que está a dizer. E a PF também não tido problemas com a formação?

PF: Da formação, estou a falar antes…a avaliação sempre ouvinte é mais alta e do surdo é sempre baixo…."ah, tu não ouves" mas eu digo "eu faço tudo muito bem, nunca teve erro, sempre bem" e dizem "é melhor avaliação normal" e eu fiquei um bocadito triste. Olha, paciência. Só que eu queria lutar para mostrar que sou capaz, eu estou a fazer bem, mas a avaliação para outro é maior…em junho…maio ou junho, não me lembro, eu fui para formação em Lisboa…no Saldanha…na Delegação de Lisboa…no curso, fiquei tão contente, nunca pensei…quando sentamos ouvir numa sala, veio o professor e veio uma intérprete de lingual gestual…eu fiquei contente, ela fez os gestos e eu respondi logo "muito bem", eu fiquei contente…os outros ficaram assim…o professor perguntou o que tem haver deficiente,…negro, etnia, vários…estão a ver a fotografia e eu disse "é igual à pele, é igual para todos" o professor ficou (impressionado)…fiquei contente, respondi bem por causa da língua gestual…a colega muito (atenta) porque eu fiquei contente …é para mostrar a igualdade…os colegas ouvintes levantaram-se e bateram palmas…estava tão contente…é para mostrar porque somos iguais, só que é pena não perceber, é só isso.

PS: É isso mesmo.

Moderadora: É tão raro vermos interpretes nas formações. Lá está, é a sensibilidade, mas ainda é muito complicado sensibilizar as entidades.

PF: Em Sintra não tem. Em Sintra não tem interprete, mas percebo. Ás vezes, o meu telemóvel…o microfone encrava, aparece ali data e eu vejo, percebo e digo. Em Lisboa tem, em Sintra não.

Moderadora: Ah ok.

PF: Se uma falar e a pessoa não perceba, às vezes, o telemóvel lê…é igual aquilo, está escrito….é isso.

Moderadora: A nível de chefia, confiam no vosso trabalho, não precisam de nenhuma supervisão, trabalham autonomamente, não há aqui nenhum tratamento especial, digamos assim…nenhum tratamento diferenciado, digamos assim.

PF: Não, eu sempre bem, eu trabalho sozinha sempre, quando eu passei o trabalho, acabei levo para cima e dizem "obrigada"…faço sempre sozinha…quando vem um programa novo, ele vem à parte ensinar-me, mais nada.

Moderadora: Bom! Isso já é meio caminho andado. Vocês não têm defeitos a apontar a nada.

PS: Eu já tive aqui uma coisas a apontar.

Moderadora: Exato (riso),

PF: ah, outra coisa, por exemplo, a colega conversa, eu estou sempre caladinha a fazer o trabalho…percebe.

Moderadora: Agora a nível geral, não concretamente no IEFP, acham que as entidades estão mais sensibilizadas para o recrutamento de pessoas com deficiência ou também não têm muita noção do que é que se passa…da vossa experiência…não sei se…como não estão no atendimento ao público, se calhar não têm essa perceção.

PS: Eu, por aquilo que venho atendendo, acho que há algumas empresas que estão…eu noto…mais sensibilizadas, não sei se devido ao fato das quotas, não é? Pela lei das quotas. Tenho atendido aqui algumas a solicitar pessoas com deficiência. Se realmente estão sensibilizadas? Não sei, acho que ainda há um grande caminho a percorrer, na minha perceção.

Moderadora: O que é que acha, PF?

PF: Eu acho que é sempre igual. Eu acho que no futuro as empresas não vai ficar com deficiente…sempre vai concorrer para ouvintes só…o deficiente é uma pessoa que conhece, por exemplo, cunha, sabe? Uma pessoa que entra ou família…entra, percebe?…é diferente. Entra sempre o ouvinte. Não há novidade boa, é sempre assim todo o ano, não vale a pena.

PS: Mas há aqui uma coisa que eu também quero reforçar porque nós, por vezes, dizemos…eu só quero dizer isto…desculpa lá…é o seguinte, eu acho assim, nós que temos a deficiência também temos que demonstrar as coisas, ou seja, não estou a dizer que temos de nos esforçar mais do que s outros. Nós temos que ser iguais aos outros mas há uma coisa que eu acho que muitas pessoas hoje fazem quando…e eu conheço algumas…que ficam muito dependentes da deficiência, como se a deficiência fosse uma barreira que não é ultrapassável, ela é, e, ás vezes, há pessoas que querem tudo, não é? E

não…no fundo, não dão nada, e nós também temos que ver ai essa parte porque essa parte acho que, às vezes,…olha, estou a lembrar-me, por exemplo, dos apoios das coisas que, às vezes, se apoiam e que depois as pessoas deixam de parte porque…pronto, que até se rebaixam um bocadinho, só pediram aquele apoio porque tinham de pedir, faz parte e depois não dão a sua mais-valia para conseguirem algo de bom para terem…para merecerem aquele apoio que lhe é dado, não é?

Moderadora: Encostam-se ali…

PS: Não sei se me fiz entender.

Moderadora: Sim, sim, sim. Não há retorno da parte da pessoa.

PS:: Porque nós também temos de dar. Se não dermos um retorno daquilo que…da oportunidade que te deram, não é? Se depois não…se te deram a oportunidade e tu sentaste à bananeira, debaixo da bananeira, então também não valeu a pena darem-te a oportunidade. Portanto, nós também temos que fazer por ser iguais, tentar ir buscar alternativas para conseguirmos essa igualdade, não é?

Moderadora: Sim, sim, é verdade. Mas depois também há aquela situação de…diga, diga, PF.

PF: Olha, uma vez, agora estou a lembrar-me que, uma vez, durante….eu estava a trabalhar no computador a registar falta, justificação, pessoa que não vieram….estou a fazer o trabalho …houve uma colega…não sei…é ai de Lisboa…ligaram, muitas vezes, para o telefone e eu não ouvi. Uma colega foi fazer queixa ao chefe "ah, a PF é uma mal-educada. A PF não responde, que falta de respeito." E o chefe disse "Ela não ouve, ela é surda. Pode enviar um email." e ela "Está bem.". Quando ela mandou o email, eu respondi logo, fiz o trabalho, justificação, correu bem…e ela pediu desculpa, não sabia que eu era surda, só que é chato. O chefe ou o colega podiam dizer "Olha, há uma colega nova que está a fazer o aditamento para pagar às pessoas" e dizer que é surda mas não. E, outra coisa, uma vez também….eu faço o trabalho do fecho do ano, eu estou a fazer durante uns 30…eu faço trabalho com o colega em equipa…o chefe ficou admirado "A PF fez tudo? Isto, isto e isto" e eu "Sim, eu fiz tudo."…porque a colega conversa e eu faço tudo rápido…o chefe ficou (admirado)…"Ela não ouve"….e depois a direção de Lisboa perguntou "aquele trabalho ficou perfeito. Quem fez?" e ele "É uma surda, PF." É chato. Podia evitar. Uma pessoa surda é igual a uma ouvinte. O que é isto? Fiquei muito triste. Precisa de lutar a igualdade para todos.

PS: É verdade.

Moderadora: Depois há aquelas situações em que se tu falhas ou fazer qualquer coisa que não deves chamam-te ingrata. "Estás aqui porque eu te dei a mão e…" Enfim, não entremos por ai mas também há esse tipo de situações.

PS: Há, sim senhora.

Moderadora: Estou a falar por experiência própria. Estou aqui convosco, enquanto mulher com deficiência, tenho que dar a minha experiência. Mas sim, não é fácil. Nós damos o nosso melhor e mais, ás vezes, do que devíamos para mostrarmos que somos capazes mas, se falharmos nalguma coisa, depois ouvimos "és ingrata". Pronto, e…

PF:: Olha, uma vez, o chefe pediu urgente um trabalho de formação…a pessoa tira o curso e têm transporte….eu estou a fazer…formando…"o chefe precisa" e eu "está bem" e eu trabalhei tanto, tanto, tanto,…às vezes, chego a casa e fico tanto à noite…o meu filho era assim "o que é que estás a fazer?" e eu "o chefe pediu urgente" e o Tomás disse, o meu filho, "isso não é normal. O Horário é das nove às cinco e meia." e eu percebo mas não quero problemas, faço tudo bem, quando eu chego ao trabalho, o chefe "Parabéns. Já fizeste tudo." Eu fiquei…pareceu impressionado…eu trabalho todo o tempo…não sei, fiquei triste porque somos igual.

Moderadora: Verdade.

PF: Eu nunca vi o chefe dar a avaliação "Bom", "Muito Bom" nada…há colega quase não faz muito trabalho deu "Muito Bom" e eu "Normal".

Moderadora: Pois, a pessoa esforça-se…

PF: Eu queria lutar para mostrar que o deficiente é capaz. O chefe não diz, não pode ser.

PS: Isso também é uma treta, a avaliação, porque ela, às vezes, não é correta.

Moderadora: O SIADAP precisava de uma grande volta.

PS: Não, não é correta.

Moderadora: Não é justa.

PF: Exatamente.

Moderadora: Logo a começar pelos 25%....As coisas já mudaram mas…

PS: Oh Catarina, só para perceberes…só para perceberem…eu, aqui há um tempo…isto para complementar aquilo que a PF está a dizer…nós nos esforçamos e depois no fundo somos desvalorizadas…o que é que acontece? acontece que ligou-me um senhor para o centro de emprego e o senhor estava muito revoltado, chamou-nos de tudo e mais alguma coisa porque tinham-lhe anulado a inscrição e que não achava correto e pronto….tinha tido uma situação na vida complicada,

não sei quê e que a senhora que fez aquilo era a pior e eu disse ao senhor mas, antes de ele me dizer isso tudo, ele não me explicava o que é que se passava. Portanto, chamava-me todos os nomes e mais algum e não me explicava nada e eu tive meia hora ao telefone com o senhor neste episodio assim de me chamar nomes e de…"mas o senhor tem de me explicar o que é que se passa para eu poder ajudá-lo se não, não consigo." Então, lá consegui que o senhor me explicasse, dei a orientação ao senhor e depois disse à minha chefe "Olhe, passou-se isto assim e assim. Não sei se o senhor vai reclamar ou não mas é só para ter conhecimento." E ela disse-me "E então porque é que você não desligou o telefone ao senhor" e eu disse "Não desliguei porque acho que se desligasse o senhor ao telefone…o senhor já estava revoltado, a chamar-nos não sei quantos nomes, voltava-se a ligar e o episodio ainda era pior, não é?" (a chefe) "ah porque você não é obrigada a atender as pessoas assim" (PS) "Sim, não sou obrigada mas se vou desligar o telefone às pessoas, o que é que vai acontecer? As pessoas vão se revoltar ainda mais e vão tratar-me ainda pior, não é?" e ela disse "ah não, não era nesse sentido. Era só para a pessoa não a estar a enxovalhar" (PS) "Sim, mas é assim, se eu vou desligar o telefone à pessoa claro que a pessoa vai ficar ainda mais revoltada, não é?".

Moderadora: E depois vai reclamar por outras vias, provavelmente.

PS: E depois vai fazer uma reclamação de mim, que eu desliguei-lhe o telefone na cara, não é?

Moderadora: Pois, há sempre situações caricatas que a pessoa não consegue, por muito à vontade que esteja, não consegue ultrapassar assim.

PS: Não é muito fácil mas depois, uns dias depois,…isto para veres…depois o senhor uns dias depois…a colega resolveu-lhe o assunto, lá tratou a questão…e ele, uns dias depois, ligou-me a agradecer-me, que eu tinha ajudado e eu disse "isso é que é bom, que é para isso que eu estou cá, não é?"

Moderadora: Ainda assim, correu tudo bem.

PS: Sim. Foi bom.

Moderadora: Agora, voltando ao genérico e não só no IEFP, outra vez, Acham que é necessário mais ações de sensibilização das entidades para o recrutamento de pessoas com deficiência? Qual é o vosso entendimento sobre isto? Se é que têm algum entendimento.

PF: Por exemplo, eu, na minha opinião, eu gostava é que o parlamento, o Estado, a dizer que os deficientes, surdos, língua gestual ou que não veem podem para as empresas ser coisa boa, podem ajudar e podem fazer igual…dar muito apoio, por exemplo, computador…uma coisa aparece, por exemplo, na televisão tem uma interprete…estás a perceber?...e uma pessoa que não vê tem um livro

para ler, um computador adaptado, por exemplo,…uma coisa boa para o futuro o Estado dar aos deficientes para entrarem no emprego todos…por exemplo, eu queria.

Moderadora: O chamado desenho universal. Não serve só para aquela pessoa, serve para toda a gente.

PF: Há muito deficiente que não consegue entrar no trabalho…há muito, há mais de vinte anos…eu tenho pena…há muito surdo que entra no trabalho pela associação de surdos, sabe?…a APS…é uma coisa…associação de surdos que entra no trabalho só para trabalhar, não há empresa…nunca vi no IEFP surdos há pucos, há três surdos…há pouco…é triste, é preciso trabalho para todos igual…por exemplo, um dia tem um acidente, a pessoa vai ficar em cadeira-de-rodas…normal, acontece…todos igualdade.

Moderadora: Pode acontecer em qualquer altura da vida. Pode acontecer a qualquer pessoa em qualquer altura da vida. Diga, diga, PS.

PS: Não, Não…concordo com a PF. Eu acho que, para além da sensibilização, devia partir do nosso Governo…nosso Governo ou quem está lá nos cargos superiores….deviam olhar para isto ou para estas situações com mais atenção, acho que sim. Nós temos pessoas com muita valia, pessoas que têm deficiência mas que têm muita valia e não é porque têm a deficiência que não têm a valia, não é ?

Moderadora: Claro que sim. Então acham que era necessária mais legislação.

PS: Acho

PF: É isso mesmo.

Moderadora: Eu acho que já temos bastante legislação, a questão é que as coisas não funcionam na prática como deviam de funcionar.

PS: Era isso que eu ia a dizer…

PF: Por exemplo, a empresa não tem mas eu refiro o parlamento dar a lei dos deficiente para todos entrar nas empresas é bom para mostrar que é obrigatório uma lei, assim é que é. Eu queria mostrar a todos. Há anos que estou à espera, nada. Parece que está na gaveta a dormir…na gaveta para guardar, não gosto. Quero lutar, mostrar.

Moderadora: É verdade, é. Bem, a lei das quotas foi bom mas…até para sensibilizar as empresas e…

PS: Sim, Sim. A pessoa contrata uma pessoa com limitação porque tem de preencher aquela quota mas depois esqueceu-se dela, mete-a lá na gaveta e…

Moderadora: Era mesmo isso que ia dizer. Contratam, mas depois metem lá num cantinho. “Deixa-te estar ai sossegadinha, não dês muito trabalho” e nós cumprimos com o nosso dever. Às vezes, o problema é mesmo esse. Infelizmente, acontece.

PS: Para além da legislação que já existe…pronto, variada…mas eu acho que sensibilizar e perceber que as pessoas têm uma limitação, desculpem-me a expressão, não são monstros, são pessoas iguais às outras que têm valias e que podem conseguir muitas coisas se forem encaminhadas e ajudadas no sentido…não é pegar-lhes ao colo e fazer, não é isso que estou a tentar dizer…é ajudar no sentido de dar as ferramentas, não é?

Moderadora: Exatamente. Por acaso, a PS já tocou aqui num ponto que eu por acaso tinha aqui, tinha aqui uma questão, eu não tenho estado a ler as questões que tenho aqui, tem estado a fluir. E a questão até era: ”Na vossa opinião, as empresas têm feito um esforço no recrutamento de pessoas com deficiência, bem como na formação dos seus recursos humanos em temáticas como a inclusão e diversidade?” e a PS já falou muito bem nisto da formação dos recursos humanos…sensibilizar aqui um bocadinho para estas temáticas e ter um bocadinho mais atenção quando convocam as pessoas para as ações de formação. Gostei muito dessa parte que frisou, PS, porque isso é muito importante. Diga, Diga,…

PS: Aquilo que eu sinto…é aquilo que eu sinto.

Moderadora: Pois. Diga, Diga, PF.

PF: Não vai ficar, leva tempo,…por exemplo, só um bocadinho entra em estágio 6 meses, um bocadinho e vai embora. Nunca entra contrato. Parece sempre “coitadinho” percebe?

A palavra “coitadinho” não gosto…a palavra “coitadinho”.

Moderadora: Eu digo isso tanta vez “não gosto da palavra “coitadinho””

PS: O coitadinho…eu costumo dizer assim “coitadinho, coitadinho é corno”…Desculpem a expressão.

Moderadora: Tal e qual. É verdade. A PS tem razão, tem toda a razão. Portanto, ainda há muita coisa para fazer a nível de legislação, em termos de formação dos recursos humanos, sensibilizar um bocadinhos os recursos humanos também mas pronto…a nível profissional, nunca viram os vossos direitos serem colocados em causa em nenhum momento até hoje…em 26 anos, PS, até agora…

PF: Quando foi a entrevista, quando está marcada a data…por exemplo, há duas…eu fui, ela ficou a olha para mim “tu não ouves? Como assim? Não ouves nada nada?” e eu “Não. Percebo lábios.”, olhou para o currículo, vê décimo segundo ano, diz “dezanove valores?” eu disse “sim, dezanove valores”,

“mas foi uma turma especial?” e eu “não, foi uma turma de ouvintes para todos”, “ como é que tu percebes?”, “Não, uma colega ouvinte deu-me páginas do livro…”Olha, é esta, esta, esta, esta” e eu chego a casa todo o dia estudar, estudar,…perceber, vou buscar vocabulário, palavra e estudo todo o dia…chego à aula não percebo nada…a professora (a debitar matéria)…não percebo mas um aluno me diz “é esta, esta, esta” e eu estudo…ficou a olhar para mim e para o currículo (admirada) “Está bem. Vai para o computador três dias para eu ver se consegue fazer.”, “Está bem, eu fico no computador.”, ficou (admirada), e ela “Tu estás a fazer?”, “na tela do computador, eu faço,..” e ela “Ah, está bem. Fica 6 meses”, ele pensa que eu não consigo fazer, consigo…ficou…estava à espera…pensa, coitadinho.

Moderadora: Pois, lá está, mas tem essa necessidade de mostrar que é capaz.

PF: Exatamente.

Moderadora: Temos sempre essa necessidade de mostrarmos que somos capazes. Isso acho que é uma coisa que é geral.

PS: Acho que todos temos essa situação. Temos de demonstrar primeiro…primeiro..estamos sempre a demonstrar que conseguimos, que somos capazes, que temos essa possibilidade, temos de estar sempre a puxar por nós, entre aspas.

Moderadora: Sim, sim, isso é verdade. Quando nos é colocado um desafio é para agora, é para fazer e mostrar que conseguimos fazer tão bem ou melhor que os outros…e normalmente, somos as pessoas mais pontuais também, toda a gente diz que somos bastante pontuais e assíduos…temos essa particularidade. Diga, diga, PF.

PF: O meu marido não ouve nada, não fala mas a voz parece rouca, sabe? Não sei explicar, uma coisa “pum, pum” parece uma bola…não sei explicar…uma bola de fogo, sabe? “pum, pum”…a voz…o colega ficou assim assustado mas o meu marido faz o trabalho normalmente, o chefe vem, ralha “a tua voz” e ele não consegue…ele está a explicar e o chefe “não, é aqui.”, e ele “espera, espera” e o meu marido diz “espera” e de repente (o chefe admirado)…só que o chefe pensa que a voz é forte “pum, pum, pum” mas não é…está a explicar…ele ficou assim porque não consegue abrir a boca e não consegue explicar…o chefe “vai lá ao computador” e ele fez e o chefe pediu desculpa…percebe?...ele sabe falar…é a voz.

Moderadora: Mas sabe escrever, é o importante.

PF: Não, não sabe escrever. Escrever é difícil…dificuldade…às vezes, ele chama-me, a mim, “anda cá”, eu fui e expliquei ao chefe, ajudei a ver e ele percebeu…e também ajuda o ChatGPT, sabe?, escrevo e mostro ao chefe.

Moderadora: Isso também foi uma coisa que veio ajudar muito. Uma ferramenta muito boa. Não sei se têm mais alguma coisa a acrescentar. Eu também depois posso desbravar um bocadinho mais depois na quarta-feira, se concordarem. É que isto com mais uma pessoa talvez haja mais dinâmica, não é? Há alguma coisas…

PS: Para trazer aqui outra perspetiva.

PF: Eu gostava que a Catarina a fazer o mestrado na faculdade, a fazer…gostava de mostrar…a perceber que os outros que vêm estão em igualdade…eu quero que a Catarina…mostrar…

Moderadora: Você está a dar-me uma ideia muito boa. Eu não sei se isso é possível mas…eu tenho de dizer aos professores que a apresentação das teses junto do júri devia ter LGP

PF: Exatamente.

PS: Também acho.

Moderadora: Vocês estão dar-me uma grande ideia porque eu acho que ainda ninguém pensou nisso. Todos aqueles que vão apresentar a tese deviam ter um intérprete.

PS: Concordo plenamente.

PF: Eu concordo.

Moderadora: Eu ainda não tinha pensado nisso, mas, agora, em conversa convosco…realmente, isto…ainda por cima, sendo um mestrado em estudo da deficiência faz todo o sentido. Não sei se já pensaram nisso.

Ainda depois dos agradecimentos pela participação e colaboração neste estudo, foi colocada uma última questão que tinha ficado esquecida.

Moderadora: Há muita coisa ainda para ser trabalhada.

PS Eu acho que sim. Acho que ainda há muita coisa para conversarmos, para falarmos e acho que sim.

Moderadora: Como vocês perceberam, isso não é só sobre a deficiência, mas também é a questão da diferença de tratamento pelo sexo mas eu acho que…pronto, a minha perceção de isto tudo é que, às tantas, a deficiência sobrepõem-se à questão de género. Também acham isso? Que em termos de tratamento…vocês disseram que nunca tiveram…nunca sentiram diferença no tratamento das chefias, dos colegas…mas, lá está, não acham que, em termo de tratamento, se for um homem com deficiência

será tratado de forma diferente que uma mulher com deficiência? Ou a própria característica da deficiência vai sobrepor-se ao sexo?

PS: Eu acho que vai sobrepor-se a deficiência.

Moderadora: Também é a minha perceção…não há muito estudos sobre isto, ou se estuda as diferenças de sexo ou se estuda a deficiência, não é? Pessoa com deficiência ou sem deficiência ou homem e mulher, não há isto de interligar as duas variáveis mas eu acho que, depois desta interação e de muita pesquisa, acho que a deficiência vai sempre sobrepor-se às questões de género.

PS Eu também acho. É a minha perceção também.

PF: Eu também.

Moderadora: As diferenças de género já estão um bocadinho mais ultrapassadas do que as da deficiência. Hoje em dia, já temos mulheres em cargos de chefia, já…as questões de igualdade de género já estão muito mais resolvidas.

PS: É engraçado…eu não sei se a PF e a Catarina também têm esta vivência, mas eu trabalhei sempre muito com mulheres nunca trabalhei…os homens que estão no centro de emprego de Loures são poucos, os homens que estavam em Alcobaça poucos eram e os que estavam em Benfica também portanto não tenho assim uma perceção e sempre tive diretoras…minto, o primeiro diretor que eu tive era homem…mas também não, não tive assim…depois foi só senhoras portanto nunca tive assim muito contacto entre homem e mulher para poder dizer…disc…pronto, falar esta perceção de género.

Moderadora: Certo. Eu também não. Apesar de o meu diretor ser um homem.

Foi dada por encerrada a sessão com os devidos agradecimentos às participantes.

2º parte Focus Group realizado a 22/10/2025 via Teams

Nesta segunda sessão, apenas estiveram presentes duas pessoas: a colega PS e a colega RP, ambas cegas. Uma vez que, só foi possível ter duas pessoas nesta sessão e, uma vez que eu também sou o público-alvo deste estudo, acabei por ter um duplo papel nesta sessão (Moderadora e entrevistada).

Antes de iniciar a gravação coloquei a colega RP a par do que tínhamos discutido na 1º sessão para ficasse enquadrada no que era esperado na reunião.

Moderadora: Queria primeiro que a RP se apresentasse porque ainda não tivemos oportunidade de conhecer a RP.

RP: Eu vou tentar ser rápida. Eu chamo-me RP, trabalho no Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro, mais concretamente no Serviço de Formação Profissional, sou deficiente visual, tenho licenciatura em Sociologia e fui integrada no instituto em noventa e sete. Primeiro, como telefonista principal, telefonista rececionista, passei depois a ser telefonista rececionista e me dois mil passei a ser Técnica Superior e penso que respondi à primeira questão.

Moderadora: Eu queria tentar desbravar aqui alguma coisas, nomeadamente, a nível de procura de emprego. Como é que, na altura, foi a sua procura de emprego? Teve facilidade…

RP: A minha procura de emprego foi muito difícil, como a de toda a gente, mas eu, como deficiente senti muito mais do que qualquer outra pessoa porque, na altura, das trezentas e tal cartas que enviei para empresas, instituições,…só tive três respostas e dessas três, apenas uma…fiquei apenas numa que foi na Feira dos Tecidos como telefonista principal também, mas já era licenciada. Depois, mais tarde, é que eu vim para o instituto, eu licenciei-me em dois mil…em mil novecentos e noventa e três e só consegui trabalho efetivo em mil novecentos e noventa e seis mas nunca na minha área. Em noventa e sete…em noventa e seis concorri ao instituto de emprego para o Centro de Formação Profissional de Aveiro como telefonista porque…e estive um ano à espera, exatamente, porque havia um núcleo duro que não queriam pessoas com deficiência a trabalhar no STAFF do Centro. Não foi fácil, eu tinha dito que, das três instituições, só uma me deu resposta e das três instituições, quando eu disse que era deficiente invisual, ficaram de pensar. Até hoje…

Moderadora: Pois. E no processo de recrutamento, nas entrevistas, foi tudo tranquilo ou…?

RP: Na primeira fase, quando entrei como telefonista, tive um bom acolhimento, foram…a equipa que fez a seleção foi excelente, até porque eu tive nota de dezassete e meio e o segundo lugar tinha treze meio mas, mesmo eu tento dezassete e meio de nota de entrada…a ponderada, não é? Que é a entrevista, os testes…

Moderadora: Psicotécnicos´

RP: Psicotécnicos…era a entrevista, os psicotécnicos e a avaliação curricular. Portanto, eu na média ponderada tinha dezassete e meio e estive um ano à espera enquanto não mudou o diretor do centro. Portanto, só quando o diretor do Centro de Formação de Aveiro…na altura eram dois, estavam separados o Centro de Emprego e o Centro de Formação e havia dois diretores…só quando o diretor do Centro de Formação de Aveiro saiu e veio um novo é que me deram permissão de entrada. A primeira barreira começou ai mas, em noventa e oito, quando eu concorro para Técnica Superior, como Conselheira de Orientação Profissional…já referi que sou socióloga, não é?...eu fui a única candidata nacional para aquela vaga e canelaram os concursos porque uma pessoa cega não podia ser Conselheira de Orientação Profissional mas isso nunca foi escrito. Isso nunca ficou escrito.

Moderadora: Até a PS já se está a rir.

PS: Isso é uma estupidez.

RP: E isso nunca ficou escrito, depois o segundo concurso já foi…eles fecharam o concurso e voltaram a abrir e, antigamente, havia uma regra, só abria concurso externo após ter terminado o interno e se não houvesse candidatos, que não foi o que aconteceu, ok? Abriram um segundo, agora já interno e externo, a nível interno continuo eu a concorrer, sendo eu, outra vez, a única candidata mas…a nível interno…mas eles queriam pessoas externas havia uma pessoa com cunha que queria entrar e a vaga foi para essa pessoa, só que eu impugnei o concurso.

Moderadora: E fez muito bem.

PS: Também acho, Parabéns.

RP: Em seguida, voltaram a abrir o concurso, numa condição de eu não concorrer para Concelheira de Orientação Profissional e que iria criar um artigo, a nível do Regulamento Interno, que me permitiria ascender a Técnica Superior. Eu acreditei na boa-fé e, realmente, isso foi concretizado. Eu não concorri, entraram algumas pessoas sociólogas para o meu lugar…pelo menos, duas…inclusive, uma delas entrou…a primeira selecionada entrou com nota abaixo de dez.

Moderadora: Ah que bom! (ironia)

RP: Eu sei disso tudo. Não me perguntem que eu também não quero dizer e já nem me lembro muito bem como é que as coisas chegavam-me às mãos. Entretanto…

PS: Não somos burros, não é?

RP: Não e é assim, eu, como telefonista, eu apanhava muita coisa…nunca ouvi conversas, nunca. Podia fazê-lo, mas nunca o fiz. Como estando na central podia fazê-lo mas nunca o fiz, só que as coisas caiam-me em catadupa na palma das minhas mãos e sei, perfeitamente, quem foram, na altura, as pessoas inviabilizaram a minha candidatura a Conselheira de Orientação profissional. Sei perfeitamente, conheço-as todas, não sei se já algumas partiram, se não, mas também sei que o Gabinete de Reabilitação do Instituto foi metido ao barulho e houve parecer positivo para eu entrar como Conselheira de Orientação Profissional, só que o grupo dos conselheiros é um grupo tão fechado e julgam-se tão bom que, mais uma vez, impediram que o parecer do Centro de Reabilitação, na altura, de Xabregas fosse posto em prática.

PS: Deixe-me só dizer…Parabéns, RP.

RP: O parecer ficou sempre numa gaveta, ele teve conhecimento de parte do parecer…também não digo através de quem e como, mas tive conhecimento…onde a informação era extremamente positiva e, anos mais tarde, fui contactada por alguém do Instituto a pedir para falar com a conselheira RP e eu disse-lhe que era eu mas não era conselheira e a pessoa ficou muito espantada. Entretanto,…

PS: Ter coragem para se mexer é muito bom.

RP: Diga

PS: Ter coragem para conseguir dar todos esses passos que deu até conseguir estas respostas todas positivas que depois não deram…foi muito bom para si.

RP: Foi muito muito muito difícil e ninguém compreenderá, nunca compreenderam nem compreenderão que traumas e quais os problemas que me causaram.

PS: Acredito.

RP Porque ser sistematicamente discriminada, mesmo dentro da casa, por pessoas que, supostamente, estariam abertas a determinadas coisas, não é fácil e ainda não é fácil saber que estou sobre ou dependente de algumas pessoas. Por muito simpáticas que sejam comigo, por muito facilitem muita coisa, neste momento, estou sempre com os dois pés atrás porque, realmente, é assim, é possível que ao fim de vinte e oito anos, as pessoas tenham mudado alguma mentalidades mas a mudança de mentalidades acontece ao fim de cinquenta enão, não é ao fim de vinte e oito, e, para isso, tem de haver uma mudança de mentalidade, em termos de cultura da empresa. Enquanto isso não mudar a todos os níveis, continuamos cá muito em baixo e o Instituto, aquilo que tem provado, nestes últimos anos, está numa tendência positiva mas ainda não chega, não chega porque há muita coisa a fazer. Há necessidade de criar acessibilidade em muitas situações, a nível de RHSelf, a nível de

formação, a nível….tantas, tantas aplicações que o IEFP tem e se nós formos…se vocês forem testar, nós estamos impedidos de trabalhar em muitas delas apesar de, hoje, as tecnologia…a informática nos permitir muita coisa…é claro que não podemos ser…nós somos os craques, temos acesso a tudo…há coisas que não, se não houver a acessibilidade criada: em descrição de imagens, em descrição de situações,…nós não temos acesso a ela, pelo menos, a deficiência visual.

PS:: Concordo consigo.

RP: Mas, numa casa, que se preocupa em dar formação…o nosso objetivo é conseguir bons rankings em termos de emprego e em termos de formação profissional, ainda há muito para fazer dentro da casa. Estamos num bom caminho, mas não chega. Pronto e é assim, as minhas dificuldades continuaram, dois mil foi o ano em que, realmente, eu transitei de telefonista para a carreira de Técnico Superior. Estive a executar funções, sem ser Técnica Superior, até dois mil e três, até onde eu disse "Chega, basta. Até aqui eu dei formação às pessoas que iriam ocupar o meu lugar. Agora, chegou a altura de eu assumir as minhas funções." Não gostaram e puseram-me de castigo, a fazer alguma coisas, mas isso acontece em qualquer altura.

Moderadora: Para se entreter.

RP: Isso acontece em qualquer entidade, mas depois pronto, lá arranjaram forma de me integrar e hoje, pronto. Estou em teletrabalho definitivo porque, em dois mil e dezanove, a ir para o trabalho tive um acidente e tive bastante tempo hospital, depois vim para casa, depois meteu-se o COVID, depois como o….dentro da casa tem de me criar condições e acessibilidades para eu estar no meu local de trabalho. Isso é muito difícil e, então, prepuseram-me o teletrabalho. Ok, não me apetecia muito mas depois, pesando na balança, o sossego que eu tenho, o facto de estar em casa, o conforto, apesar de estar a consumir os meus produtos,…tenho o computador do IEFP. Ok. Mas o resto é meu, não gasto água ao serviço, não gasto luz, não gasto papel, não gasto detergente, não sujo um posto de trabalho, ah…não gasto telefone. Portanto, é tudo da casa, é tudo ao meu encargo, está tudo bem. Mas…

Moderadora: Por acaso, isso…acho que isso tinha sido uma das propostas na altura em que o teletrabalho. Darem algum valor monetário às pessoas pelo gasto de estarem em casa todo o dia…acho que isso era uma das propostas que nunca chegou a avançar, mas…

RP: É assim, se avançou eu nunca soube e nunca recorri a ela.

Moderadora: Eu também não.

PS: Eu também não.

RP: Se avançou, nunca soube e nunca recorri a ela mas, é assim, é certo que tenho saudades de estar com os meus colegas. Já entrou muita gente desde dois mil e vinte, algumas pessoas não as conheço, já não me sinto inteiramente da casa embora vista a camisola da casa, ok? Visto a camisola, a entidade para a qual trabalho, merece-me o maior respeito, merece que eu me dedique de corpo e alma mas isso tem a ver com a minha personalidade. Em relação às restantes situações, infelizmente, tenho sempre uma pedra no sapato e tenho sempre…como é que eu explico…uma…há sempre ali uma dor…é assim, eu consegui ultrapassar sem ajudas, até porque…sem ajudas não, pedi ajuda a outras pessoas de fora da entidade porque eu cheguei a uma altura em que ir para o serviço era a pior coisa que fazia na vida e eu chegava a meio do caminho e desatava a chorar, chegava lá e só dizia "tens de te controlar e tens de te controlar.", saia do serviço a chorar e andei nisto para ai cerca de dois anos. A médica dizia me ia pôr de baixa e eu só lhe pedia, por favor, para não o fazer pronto, consegui ultrapassar, mas quando há uma situação que eu vejo que permanece tudo como há vinte e tal anos atrás, salta-me a mola e vem tudo ao de cima. Portanto, não fiz cura completamente.

Moderadora. Não ficou resolvido.

RP: Não ficou bem resolvido. Mas pronto, eu assumo e assumo também as minhas funções e estou cá para isso.

Moderadora: E a RP a tem adaptações, tem o braille, tem o computador com software…como é que é?

RP: Eu só tenho, no fundo, o computador. De braille tive o terminal, que me dava muito jeito, mas, entretanto, a linha braile que eu tinha, que era a Alba, foi descontinuidade e nunca mais tive acesso a mais nada, trabalho apenas com a voz e com o leitor de ecrã gratuito, que é NVDA.

Moderadora: Tem um horário normal de trabalho, certo?

RP: Sim, tenho um horário normal. Horário flexível.

Moderadora: Trabalha de forma autónoma? Não precisa de ninguém para fazer as sua tarefas?

RP: Sim, sim, sim. Não, as tarefas que me são encomendadas, não.

Moderadora: E a relação que tem com os colegas? Ainda que tenha tido estas complicações no processo de recrutamento.

RP: É assim, com alguns colegas que eu sei que foram pedra-chave para a minha impedição como conselheira…é assim, como colegas interajo mas com indiferença, é o que tem de ser feito apenas. Não há mais margem para nada.

Moderadora: É compreensível.

RP: "Ah, ó RP, está boa?" "Vai-se andando, como se pode." "Ai, mas você está muito bem." "Claro que estou. Nunca estive tão bem na vida. Agora, até estou em casa."

Moderadora: Pois, é "Olá. Tudo bem." e "Adeus".

RP: É…pronto, como eu costumo dizer. É uma relação…como é que é…uma relação apenas de trabalho.

Moderadora: Exato. Como diz uma colega minha "Isto não é um clube de amigos."

RP: Ah, pois não. Não é não. E digo-vos mais, amigos muitos poucos. Conhecidos a gente tem, colegas também tem, mas amigos não. E eu, os que tenho, tenho duas pessoas com as quais eu converso, que gosto muito, do meu local de trabalho e que, ultimamente, as exigências são tantas que nós nem sequer temos hipótese de falar muito, falamos apenas um pouquinho mais quando eu vou ao centro e é só quando nos encontramos.

Moderadora: Quando tem alguma dificuldade com alguma tarefa tem à vontade para pedir ajuda a um colega ou à chefia?

RP: É assim, tenho. À chefia não quer dizer que sempre me respondam. Aos colegas…

Moderadora: Mas tem uma relação com as chefias?

RP: Sim, tenho. Tenho de ter porque também não vale a pena estar a criar-lhes stress a elas e a mim, não é? Tem que ter. Aliás, eu nunca tive má relação com ninguém, sou uma pessoa que falo bem com toda a gente, o meu relacionamento é…tento ser e ter um bom relacionamento com chefias, com colegas,…agora, há aqueles que nós sentimos que não há empatia e nem há simpatia e, com esses a gente…olha, a gente fala o mínimo indispensável. E como eu sou utilizador de cão-guia até tenho tido cadelas que, quando sentem essas pessoas por perto, lhes rosnam. Portanto, não há problema.

(riso geral)

Moderadora: Sente o mesmo,

? Pode intervir quando quiser.

PS: Eu estou a ouvir com atenção o que ela está a dizer. Não estou a falar porque estou a concordar com tudo o que tem dito.

Moderadora: EU também tenho uma boa relação com as chefias. Tenho outro diretor e a postura já é mais informal e estou a gostar. O IEFP tem demasiada formalidade. Eu estava habituada a um diretor

que tratava por você e agora tenho outro que trata toda a gente por tu. E ainda causa-me alguma estranheza.

RP: Mas olhe que eu não consigo tratar, nem os meus colegas nem as minhas chefias, por tu.

Moderadora: Eu também não. Eu continuo a tratá-lo por Dr. José…E nunca receberam nenhuma objeção ao vosso trabalho? Sempre…a PF dizia (na primeira sessão) que estava sempre tudo ótimo porque farta-se de trabalhar, pelo que percebi, ela trabalha mais do que a obrigação dela. Lá está esta necessidade de mostrarmos que somos capazes.

PS: Ela não deixava nada na gaveta.

Moderadora: Nada na gaveta, exato.

RP: Olha, eu é assim. Eu, com os anos, já aprendi uma coisa. Antigamente, stressava-me muito e havia…e, depois, o trabalho inicial que eu tinha era: ou fazia naquela altura ou não tinha hipótese de deixar para o dia seguinte. Agora, é assim, eu faço com responsabilidade, com empenho, mas já não tenho a mesma freima que tinha antigamente porque já estou a atingir uma idade que…ok, o trabalho é fundamental, é com ele que nós ganhamos para pôr comida na mesa e todas as outras coisas mas também não podemos ser escravos do trabalho, como também não podemos ser escravos da nossa casa e o trabalho não azeda. Como tal, não estar até às quinhentas para pôr trabalho em dia porque no dia seguinte é mais um dia, dou o litro, se não conseguir, paciência. Eu não posso responder a tudo nem fazer tudo no mesmo dia e depois tenho uma velha máxima que aprendi um dia, ao longo do meu percurso académico, "Roma e Pavia não se fizeram num dia". Portanto, há que ter um bocadinho de calma porque é assim, se nós ficarmos doentes…eu já tive a prova…ninguém se preocupa muito connosco…pelo menos, eu tive a prova.

Moderadora: Ninguém está para ai virado. Isso, lá está, vamos ganhando essa perceção com o passar do tempo, com a experiência, …

RP: É uma almofada.

Moderadora: Ficamos calejados.

RP: É isso.

Moderadora: Agora, mais no âmbito geral, não tanto no IEFP. Já falámos imenso do IEFP. Acha que as entidades estão mais sensibilizadas para a temática da inclusão, para a necessidade de recrutamento de pessoas com deficiência? A Lei da Quota veio ajudar nisto? O que é que acha? Qual é a sua perceção disto?

RP: É assim, a minha sincera opinião é que as entidades estão mais abertas do que o próprio IEFP.

Moderadora: Pois. Agora é que estou a perceber isso.

RP: As entidades externas, empresas e não sei quê, sempre foram mais abertas que o próprio IEFP.

Moderadora: Ainda há pouco tivemos essa conversa…antes desta sessão tive uma reunião por causa da metodologia do regresso ao trabalho…querem criai uma nova medida de regresso ao trabalho das pessoas que adquirem uma deficiência e, realmente, isso era frisado…que tem- e degradado…a área da Reabilitação tem se degradado. Já é um parente pobre do IEFP, passou de ter uma direção de serviços só da Reabilitação para nada. Já ninguém quer sabe e há muitos técnicos que nem sequer têm conhecimento das medidas que existem, sequer.

PS: Pois não.

RP: É assim, sinceramente, os técnicos de reabilitação que eu conheci, sim, tinham conhecimento das coisas e trabalhavam no sentido para a integração. A prova disso foi a equipa que trabalhou comigo na altura. Agora não conheço, sinceramente…já estou mais perto da reforma do que outra coisa, já não me incomoda. Agora, é assim, espero que a experiencia que eu tive e a experiência as pessoas, os técnicos do IEFP tiveram comigo, lhes tenha servido para alguma coisa e que tenham conseguido melhorar e que tenham vindo a melhorar estas situações: a acessibilidade, criação de oportunidades,…que, às vezes, isso era o mais difícil. Agora, dentro das entidades externas sempre houve mais colocação do que dentro do IEFP. Agora, o IEFP está a assumir muita coisa, mas é há pouco tempo, não é há tantos anos assim.

Moderadora: Nem preciso de lhe colocar a última questão, porque já…a última questão que eu tinha aqui era “No decurso da vossa vida profissional, alguma vez viram os vossos direitos, enquanto pessoas com deficiência, serem colocados em causa?”. A RP já explicou tudo, tudinho.

RP: Eu vi, eu vi. Desde o início do meu percurso foram…em questão de emprego, tanto lá fora como cá dentro, sempre foram colocados em causa e tive de andar sempre no fio da navalha e porque sou muito refilona…porque se não…mesmo assim obrigaram-me a calar. Eu tive ameaças de dentro do instituto, do gabinete jurídico, na altura, a dizer, ou eu ficava calada ou, então, criavam-me um processo disciplinar e punham-me na rua.

Moderadora: Realmente, há legislação…legislação não falta e as medidas do IEFP são bastante completas,…

RP: O problema é a mentalidade de quem está à frente dos serviços.

Moderadora: Pois, na prática isto não funciona bem assim.

RP: Porque…oh Catarina, isto tem a ver com pessoas e as pessoas julgam-se no direito de julgar os outros. Eu cheguei a dizer a um dos meus dirigentes "Mas está a pôr em causa o meu certificado de habilitações dado pela Universidade do Porto?". Eu cheguei a perguntar-lhe.

Moderadora. Ainda por cima. Não é uma entidade universitária qualquer. É a Universidade do Porto.

RP: Claro. Eu não estudei no ensino privado, eu não estudei numa escola, eu estudei numa entidade pública reconhecida que é a Universidade do Porto. Parece que até isso colocaram em causa, a minha nota de final do curso não foi alta, foi treze…epa, mas devido ao meu esforço, não é? Eu queria ter uma nota mais alta mas no tempo em que eu estudei, no tempo em que entrei, não havia nada de apoio aos estudantes universitários cegos.

PS: Nadinha, nessa altura não havia nadinha.

RP: Não. Pois não . Portanto, nós em que tivemos de desbravar todo o caminho.

Moderadora: E acha que se fosse um homem com deficiência a situação seria diferente?

RP: Eu, como mãe, sim. A situação seria diferente porque eu tinha capacidade para ajudar o meu filho e educá-lo como mãe deficiente, se ele fosse deficiente, ok? Agora, se me perguntar, a sociedade está preparada? Não. E as entidades públicas, cada vez menos, estão preparados. Não é por acaso que, hoje, não há escolas que ensinem o braille, não há escolas que integrem pessoas que tenham deficiência motora e que os auxiliem na sua reabilitação. Tem de ser tudo feito com os pais…

PS: Falamos disse na segunda-feira, não foi Catarina?

Moderadora: Foi, sim senhora.

RP: Sem de ser tudo feito pelos pais, pelos professores, pelos colegas, pelos vizinhos. Nós só tínhamos esse percurso a partir da quarta classe mas tínhamos quem nos ensinasse a fazer as coisas porque os nossos pais não estavam preparados para ajudar e para nos ensinar e, os pais de hoje, também ninguém lhes deu educação para terem…para, se tiverem uma criança deficiente, trabalharem com ela em casa. Por isso é que existem técnicos especializados.

Moderadora: Logo no primeiro cicio, assim como se ensina o português, devia-se ensinar língua gestual portuguesa, porque não?

RP: Claro.

Moderadora. E o braille, porque não?

RP: Claro. Antigamente, havia os institutos de surdos. Eu estive no Instituto de São Manuel a fazer a quarta classe e, ao lado, havia uma casa de freiras que era só de surdos. Claro que comunicar com um surdo…um surdo-mudo é complicado.

Moderadora: Pois, é capaz de não resultar muito bem (risada geral).

RP: Agora, é assim, eu digo isto porque eu tenho uma sobrinha que tem um problema, um atraso cognitivo, provocado por problemas no parto, atraso no parto, etc. etc., ok? E a miúda tem um atraso e esse atraso está a ser muito difícil para o meu irmão e para a minha cunhada gerirem. Eles não estão preparados. Eu ainda tive a possibilidade de ir para uma casa, onde me ensinaram a ler braille, onde me ensinaram a usar BD, mas estes pais não estão preparados…

Moderadora: Nem têm uma rede apoio para quando confrontados com a situação?

RP: Exatamente, o problema está ai. Eu digo-vos uma coisa, quando sucedeu o vinte e cinco de abril, as pessoas com deficiência, apesar de termos saído de uma ditadura e das primaveras marcelistas, nós tínhamos mais condições, como pessoas deficientes, de aprendizagem que têm hoje os jovens, as crianças, os adolescentes.

PS: Concordo com a RP porque eu tenho no centro de emprego onde estive, em Alcobaça, tenho uma colega que teve uma colega que tem uma filha cega e ela debate-se…debateu-se e debate-se com muitos problemas…muitos problemas para conseguir a integração da filha, para conseguir ajudá-la porque, lá está, não há rede de apoio, não há.

RP: Não há rede de apoio para os pais

PS: Pois não

RP: E essa rede de apoio, antigamente, era dada através de um centro, de um internato. Os pais, no fundo, não tinham formação, não tinham forma de mas tinham quem os ajudasse a fazê-lo por eles e, neste momento, não têm. Não há nada.

PS: E eu acho que nós saímos, nessa época, saímos muito mais beneficiados do que eles vão sair agora, daqui a um tempo, porque eles vão-se debater com muitas coisas que nós, na altura, fomos preparados para conseguir corresponder.

RP: E gerir. Exatamente. E gerir, o problema está ai. E agora, é assim, as novas tecnologias vieram facilitar muito, é verdade, aos quadros interativos, ao apoio de não sei quê,…agora eu questiono…isso

era um estudo giríssimo para fazer…quantos jovens saem do ensino secundário a saber com bastante fluência e a ler braille ao fim do ensino secundário ou ao mesmo do ensino superior.

PS: Oh RP, eu, em relação a esta pessoa…porque nós partilhamos a mesma deficiência…porque a RP não estava na primeira vez que falámos…nós partilhamos a mesma deficiência, a visual…e esta pessoa de quem estou a falar, eu sei que ela não rejeita por completo braille, ela não quer aprender o braille. E, depois, uma coisa muito estúpida…que eu acho e continuo a dizer…é que, nem o próprio professor de apoio, que a acompanha desde a primária sabe braille. O problema é esse.

RP: Não sabem braille e também não estão para aprofundar.

PS: Pois não.

RP: Porque eles ora estão aqui, ora estão acolá. Antigamente, o ensino especial tinha os professores, mais ou menos, alocados, mas também ia para lá qualquer pessoa, como agora vai. Eles não sabem, eles não têm preparação. Onde é que eles fizeram a reabilitação deles? Onde é que fazem? Quem é que dá orientação e mobilidade a estas pessoas? São tudo questões que vêm das escolas. Agora, é assim, será que a integração da pessoa cega ou da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, em termos futuros, vai ser melhor? É assim, não sei. Está difícil para toda a gente, mas, para as pessoas que têm determinado tipo de limitações e que rejeitam a sua pessoa…não se assumem como cegos, não se assumem…pronto, não assumem as suas, as suas…como é que eu explico…deficiências, como é que vão gerir e lidar com os outros? Estar sempre dependentes deles? As pessoas não sabem mobilidade. Não têm orientação e mobilidade. Era o que eu dizia a muita gente às quais eu já ensinei braille e não só "quem ensino hoje, não ensina amanhã.". As pessoas não estão sempre disponíveis. Primeiro cais em graça, depois começas a ser engraçado e, depois, há a rejeição e isso é muito mau. Agora, não é fácil nós nos assumirmos como somos. Eu só tomei consciência da minha deficiência aos vinte anos e porque me puseram a trabalhar com crianças deficientes profundas que dependiam de mim para tudo: para comer, para limpar a baba, para mudar a fralda, para sorrirem, dependiam do meu colo, do meu carinho, do meu afeto…e ai sim, eu digo…antigamente, antes, eu dizia "não valho nada. Ninguém me aceita. Ninguém gosta de mim.". A partir do momento em que tomo consciência disto, eu digo "Realmente, eu ainda sou muito importante. Então, se eu consigo cuidar de outras pessoas, a situação delas ainda bem pior do que a minha porque não conseguem andar, porque não comem, porque tem de lhes mudar a fralda, porque não cuidam da sua higiene, porque não se conseguem vestir,…ai, então eu sou uma heroína no meio deles.". E foi assim, que eu aprendi a assumir-me como tal. Às vezes, temos que passar dificuldades e porem-nos em situações estremas para nós conseguirmos aceitar a pessoa que somos. Agora, sou feliz como deficiente? Sou. Olhando para o lado, tenho muito pior que eu e consigo fazer coisas que as pessoas que vê não fazem. Elas

também conseguem fazer coisas que eu não faço mas a vida é uma dualidade, nós temos de estar para o outro assim como o outro deveria estar para nós. É assim que eu me vejo integrada e não me tenho dado mal. Não sei se vocês sentem a mesma coisa.

Moderadora: Eu tenho me dado bem. A questão, às vezes, é mesmo sentir que me é dado um trabalho menor e, ainda este fim-de-semana, tive essa conversa com a minha madrinha de curso. Às vezes, gostávamos de mudar, que confiassem mais em nós e no nosso trabalho. É o que é.

RP: Claro. É assim, aquilo me ensinaram "quem não caça com cão, caça com um gato. O que importa é caçar." É comer, é caçar para comer, é como…"não dês o peixe, ensina-os a pescar", é a mesma coisa. Portanto, nós temos que ser postos…têm que nos dar facilidade, temos de ser postos à prova, mas não é postos à prova postos aos lobos "tomem lá carne para canhão comam.". Não, nós temos de ser pessoas, temos de ter funções, temos de ter objetivos e, como a minha colega precisa de ajuda porque tem dificuldade nesta aplicação, não percebeu isto ou não percebeu aquilo, nós também temos. Somos pessoas e qualquer pessoa está dependente do outro. Ninguém vive isolado, vivemos em sociedade. O trabalho é uma sociedade em ponto pequeno, não é? Desde o topo até cá abaixo, é uma pirâmide, é uma sociedade, não é? Portanto, nós temos de ser tratados como tal. Como trabalhadores capazes e, às vezes, temos de ser postos à prova mesmo…vales ou não vales…como eu fui posta à prova na altura. E acreditem, conto isto sempre porque foi a maior lição que eu tive até hoje de que, afinal, eu sou capaz de ultrapassar barreiras estando em função do outro. No fundo, é o nosso trabalho no instituto, nós temos de estar para o outro, que é para isso que nos pagam e é isso que esperam de nós, não é? Não sei se concordam comigo, se não?

Moderadora: Concordo.

PS: Concordo, sim senhora.

Moderadora: Eu também tive uma situação de recrutamento caricata…não contei na primeira sessão mas vou contar agora porque também faço parte deste focus group, como só somos três…quando acabei o estágio PEPAC, houve uma oferta de emprego no BEP em que, supostamente, tinha uma vaga para uma pessoa com deficiência, tinha várias referências e uma dela era na minha área, sociologia. Na altura, concorri, fiz as provas todas como a RP…foi a curricular, as provas psicológicas e fui à entrevista…Pronto, aquilo conforme a pessoa ia passando, conforme tinha nota positiva naquele processo passava ao seguinte, naquela avaliação passava ao seguinte. Cheguei ao final "Espera ai, falta aqui a pessoa com deficiência. Então, não estava no BEP, na oferta, uma pessoa com deficiência?". Pedi para consultar o processo, meti pessoas ao barulho aqui dos serviços centrais do IEFP, uma das nossas juristas, até tive de mandar carta para a Secretária de Estado da Inclusão da altura, a Ana Sofia,

e isto tudo passou um ano, foi o ano de 2017, em que eu estive desempregada. Ia mandando currículos, ia concorrendo à Câmara Municipal de Sintra…porque eu, na altura, ainda estava em casa dos meus pais, agora é que estou a viver em Lisboa…à Camara Municipal de Mafra, eu concorria a tudo o que era concursos e mandava currículos para as empresas. Isto, quando chegou a novembro, ligaram-me "Olhe, ainda está interessada na vaga?" e eu "Estou." "É que tínhamos aqui, realmente, uma pessoa que tinha ficado com melhor classificação que você mas a pessoa não tem condições de acessibilidade para vir para o Saldanha". (…) Eu entrei em janeiro de dois mil e dezoito e sai em agosto de dois mil e dezoito, foram os piores oito meses da minha vida. Eu saia de lá todos os dias a chorar porque achavam que iam meter-me lá num canto e que eu não ia fazer nada, mas eu fiz. Só que houve coisas que eu não sabia o que estava a fazer porque não tinha o apoio de ninguém, mas eu fiz. Em abril, entretanto, tive conhecimento que iam abrir concurso no âmbito do PREVPAP e tive ali uns meses à espera que as coisas rolassem, que saísse em Diário da República e que ficasse…vim cá a uma entrevista com os meus chefes da altura, com quem tinha passado o meu estágio, mas foram oito meses horríveis. Ah e depois acabaram por me pedir desculpa, a pessoa que acompanhou todo o processo do concurso, diretor da parte jurídica, acabou por me pedir desculpa. Não percebi o que aconteceu. (…) Eu fiz bons amigos lá.

RP: Havia as equipas de Reabilitação nos centros, de colocação das pessoas com deficiência, havia uma equipa e um diretor de Reabilitação no Instituto. E a PS?

PS: Não, o meu processo foi normal. Não houve assim grandes dificuldades.

RP: Trabalha aonde, PS?

PS: Eu, neste momento, estou a trabalhar para o Centro de Emprego de Loures-Odivelas. Mas, também como a RP, ainda mantenho o teletrabalho por questões de ter a minha filha, de ter a minha mãe, dá-me mais jeito ter o teletrabalho, embora também concorde consigo, tenho saudades. É um pouco diferente.

RP: Diferente, mesmo nós arranjarmo-nos para sair. Em casa não é a mesma coisa. Dizem assim "ah, quem está em teletrabalho deve se vestir, deve fazer tudo o que fazia quando ia para o serviço".

PS: Mas não.

RP: Mas não é verdade. Eu, pelo menos, não consigo.

Moderadora: Eu tive essa dificuldade no princípio, durante a pandemia. Passava dias de pijama se fosse preciso. Agora, já não.

RP: Eu, se for preciso, passo o dia todo de pijama.

PS: Não, eu em pijama também não consigo mas não me arranjo como me arranjaria se fosse trabalhar.

Moderadora: Às vezes, passo dias em fato de treino. Quando vou ao ginásio já não apetece vestir outra roupa e fico aqui todo o dia de fato de treino.

PS: Pronto, fato de treino já é mais fácil de aceitar. E, depois, pronto…quer dizer,…proque…Oh RP, é assim, eu…A RP como não ouvi, não sabe mas eu vou dizer, não tem problema…eu, portanto, sou da zona oeste…os meus pais são da zona oeste…e, inicialmente, eu entrei em Alcobaça, no Centro de Emprego de Alcobaça, porque fui estagiar, não é? E estagiei lá por Alcobaça. No final do estágio, aquilo abrangeu para ai dois anos e já não tinha direito a mais estágio e tive de sair e fui trabalhar para São Martinho do Porto, fui trabalhar para os Bombeiros de São Martinho do Porto e depois, entretanto, abriu o concurso para o instituto, inclusive Alcobaça, ao qual concorri e consegui entrar. Pronto, consegui entrar, foi tudo normal, fiz o percurso normal tal como outros três colegas…três…quatro que tivemos também, fiz o percurso com eles…pessoas normais, sem limitações…fiz o percurso com eles e entrámos todos na mesma altura. Fiz um percurso normal.

RP: Mas Alcobaça já é Lisboa.

PS: Sim, já pertence à Delegação de Lisboa.

RP: Pois. Só que o centro é muito complicado.

Moderadora: Ainda há muitas cabeças duras. Nunca mais se reformam (riso).

RP: Ainda há. Quando algumas pessoas dessas se reformarem, já eu estou lá também.

PS: E não sei se não continuará a haver cabeças duras, se não haverá muita resistência ai.

RP: Não, é assim,…

PS: Eu acho que tenho uma perspetiva da situação porque acho que o instituto devia ter mais…nestas situações havia de existir uma flexibilidade…

RP: Mais abertura. Mais abertura e mais flexibilidade porque o instituto, mais que ninguém, tem equipas para trabalhar algumas coisas.

PS: Ou, pelo menos, devia ter.

RP: Pois.

PS: Que a RP mencionou e eu também mencionei na altura, na primeira sessão, que nós temos, ás vezes, muitas dificuldades para entrar em formações e outras coisas, como a RP frisou há pouco no

RHself, há muitas dificuldades. Porque é que não trabalham isso? Porque é que não tentam pôr isso de outra forma? Se existe, hoje em dia, tanta possibilidade que dá aqui outra abertura a que consigamos n coisas mas que nós aqui não conseguimos.

RP: Não, nós não conseguimos. Eu, por exemplo, eu não consigo inserir as minhas férias no RHself, eu não consigo justificar faltas no RHself, eu não consigo ir ver o meu recibo de vencimento no RHself, eu não consigo ir…fazer avaliação das formações no Rhself…

PS: Eu também não. Essas coisas todas. E já agora, RP, uma curiosidade que eu queria perguntar…que partilhamos a mesma deficiência…peço, desde já, desculpa à Catarina…tenho imenso dificuldade numa coisa que se chama VPN.

Moderadora: Ah, ligar a VPN não deve ser um processo fácil para vocês.

Seguiu-se uma partilha de dificuldades enfrentadas por ambas as participantes e de entreajuda que não importa referir aqui. A sessão terminou com agradecimento a ambas as participantes e promessa de um dia nos encontrarmos pessoalment

Anexo 4 - Grelha de Análise

Dimensões de análise	Subdimensões de análise	Narrativa Autobiográfica	Grupo Focal
Acesso ao emprego	Preparação para o mundo laboral (formação inicial e outros elementos)	A investigadora refere que foi o seu primeiro emprego e, antes de ingressar nos quadros do IEFP, teve um período de estágio de 12 meses. Após o período de estágio, a investigadora ainda esteve noutra entidade durante 8 meses, mas assim que surgiu a oportunidade de voltar para o IEFP, concorreu e celebrou um contrato de trabalho a termo indeterminado.	Foi o primeiro emprego de todas as participantes, pelo que a realidade laboral que conhecem é a do IEFP. A maioria das participantes tiveram o período de estágio de 6 meses (à exceção da investigadora, que, tal como referiu na sua narrativa, teve um período de estágio superior (12 meses). Após o período de estágio, as participantes celebraram contrato de trabalho a termo indeterminado
	Procura de emprego	A investigadora refere que demorou algum tempo a conseguir uma oportunidade de emprego, tal como refiro na minha narrativa autobiográfica *"Em 2015, após meses numa procura incessante por um trabalho/emprego, sem obter qualquer resposta para uma simples entrevista, finalmente consegui um trabalho administrativo numa pequena instituição de solidariedade social a poucos quilómetros da residência dos meus pais para substituir uma trabalhadora que estava de baixa psicológica."* Ainda sobre o processo de procura de emprego, a investigadora refere: *"Acho importante referir que nunca beneficiei de qualquer privilégio no acesso ao emprego. Todas as pesquisas que efetuei durante o período em que estive em situação de desemprego foi sempre de forma autónoma."*	Todas as participantes entraram no IEFP há mais de 25 anos e tiveram um processo de procura de emprego normal. No entanto, a RP relata que teve algumas dificuldades na primeira incursão ao mercado de trabalho.
	Recrutamento	A investigadora refere, na sua narrativa que passou por uma situação de discriminação no processo de recrutamento. Na sua Narrativa refere que, quando contestou a decisão da entidade, "*Sai daquela reunião humilhada e frustrada, como se estivesse a pedir uma esmola. O que não era verdade, estava apenas a lutar por um direito que me assistia,*". Quando iniciou funções nessa mesma entidade descreve a sua integração da seguinte forma: "*Eu entrei em janeiro de dois mil e dezoito e sai em agosto de dois mil e dezoito, foram os piores oito meses da minha vida. Eu saia de lá todos os dias a chorar porque achavam que iam meter-me lá*	Quando foi colocada a questão "Como foi o vosso processo de recrutamento?", A RP refere que passou por uma situação complexa de recrutamento, que descreve da seguinte forma: "*A minha procura de emprego foi muito difícil, como a de toda a gente, mas eu, como deficiente senti muito mais do que qualquer outra pessoa porque, na altura, das trezentas e tal cartas que enviei para empresas, instituições,…só tive três respostas e dessas três, apenas uma…"*

Dimensões de análise	Subdimensões de análise	Narrativa Autobiográfica	Grupo Focal
		num canto e que eu não ia fazer nada, mas eu fiz. Só que houve coisas que eu não sabia o que estava a fazer porque não tinha o apoio de ninguém, mas eu fiz. Em abril, entretanto, tive conhecimento que iam abrir concurso no âmbito do PREVPAP e tive ali uns meses à espera que as coisas rolassem, que saísse em Diário da República e que ficasse…" Para ultrapassar esta situação Narradora socorreu-se das redes de apoio (colegas do IEFP) e do conhecimento jurídico de que dispunha. Em contrapartida, quando iniciou o estágio no IEFP "durante duas semanas estive com cada um dos colegas do Departamento e foi-me dado a conhecer o trabalho desenvolvimento por cada serviço."	Para ultrapassar esta situação discriminatória, a RP acabou por impugnar o concurso: "*Abriram um segundo, agora já interno e externo, a nível interno continuo eu a concorrer, sendo eu, outra vez, a única candidata mas…a nível interno…mas eles queriam pessoas externas havia uma pessoa com cunha que queria entrar e a vaga foi para essa pessoa, só que eu impugnei o concurso*." O impacto emocional que esta situação teve na RP é descrito da seguinte forma: "*cheguei a uma altura em que ir para o serviço era a pior coisa que fazia na vida e eu chegava a meio do caminho e desatava a chorar, chegava lá e só dizia "tens de te controlar e tens de te controlar.", saia do serviço a chorar e andei nisto para ai cerca de dois anos.*" Com exceção da RP, As demais participante, quando colocada a questão, não relataram qualquer situação em que tenham sido desrespeitados os seus direitos enquanto trabalhadoras com deficiência. Em relação ao processo de integração no IEFP, as participantes referem que foi natural, como qualquer outro trabalhador nas mesmas conduções. Sobre o assunto, a RP refere o seguinte: "*Na primeira fase, quando entrei como telefonista, tive um bom acolhimento, foram…a equipa que fez a seleção foi excelente, até porque eu tive nota de dezassete e meio e o segundo lugar tinha treze meio mas, mesmo eu tento dezassete e meio de nota de entrada…a ponderada, não é? Que é a entrevista, os testes…"*
Acessibilidade no emprego	Arquitetónica (capacidade de inclusão dos edifícios e infraestruturas)	Não foi possível obter informação sobre esta subdimensão durante os processos de redação da narrativa e da realização das entrevistas. No entanto, da experiência e conhecimento que a investigadora tem, pode-se dizer que nem todos os edifícios do IEFP são acessíveis.	Sem informação

Dimensões de análise	Subdimensões de análise	Narrativa Autobiográfica	Grupo Focal
	Instrumental (instrumentos e ferramentas de trabalho)	Não foram efetuadas alterações no local de trabalho nem foram necessários equipamentos adaptados.	Nenhuma das participantes tiveram efetuadas alterações no local de trabalho nem foram necessários equipamentos adaptados. No caso, das duas participantes cegas, têm software adaptado no computador. Apesar de disporem de equipamentos adaptados para as suas funções, todas as participantes referiram problemas na frequência de formações, uma vez que estas não estão adaptadas às suas limitações. Sobre isto a PS refere: "*…tenho falado muito e tenho reforçado, muitas vezes, no instituto tenho estado em várias formações presenciais e tenho manifestado interesse em fazer, só que o problema das formações no instituto é, precisamente, nas tecnologias." E "…e espetam com uma pasta com documentos escritos normalmente e uma caneta e agora desenrasca-te e eu acho…e depois, claro, tem de pedir ao colega do lado, não importa se é colega ou não, para ajudar a preencher o questionário que tem lá para preencher…quando nós vamos às formações tem sempre, né? Dão-nos esse questionário, mas depois não se lembro de que quem não vê não pode preencher, não é?"* Uma observação comum a todas as participantes foi a falta de sensibilidade dos recursos humanos para as limitações dos trabalhadores que frequentam as formações. As ações de formação desenvolvidas pelo IEFP não estão adaptadas a pessoas surdas e cegas e esta situação é referida nas duas sessões pelas participantes. A PS refere que quando vai a formações no âmbito do SIADAP "*…nós sentamo-nos e as pessoas sabem que nós não vemos ou que temos outro tipo de deficiência, não interessa…e espetam com uma pasta com documentos escritos normalmente e uma caneta e*

Dimensões de análise	Subdimensões de análise	Narrativa Autobiográfica	Grupo Focal
			agora desenrasca-te e eu acho…e depois, claro, tem de pedir ao colega do lado, não importa se é colega ou não, para ajudar a preencher o questionário que tem lá para preencher…quando nós vamos às formações tem sempre, né? Dão-nos esse questionário, mas depois não se lembro de que quem não vê não pode preencher, não é?" e, sobre este assunto acrescenta *"nós somos chamados para muitas formações online e é ok, tudo bem, só que depois apresentam-nos, por exemplo, vídeos…não é?...e depois perguntam acerca daqueles vídeos. E o que é tu vês naqueles vídeos? Música."* Este exemplo é demonstrativo da falta de sensibilidade dos recursos humanos para estas temáticas. Não obstante, a PF descreve uma situação em que a formação tinha os recursos necessários à sua participação plena, na qualidade de pessoa surda, tal como ela descreve: "*…eu fui para formação em Lisboa…no Saldanha…na Delegação de Lisboa…no curso, fiquei tão contente, nunca pensei…quando sentamos ouvir numa sala, veio o professor e veio uma intérprete de lingual gestual…eu fiquei contente, ela fez os gestos e eu respondi logo "muito bem", eu fiquei contente…os outros ficaram assim…"* Outra situação que é demonstrativa da falta de sensibilidade dos recursos humanos para limitações dos seus trabalhadores é inacessibilidade das aplicações internas, como referido por ambas as participantes cegas. A titulo de exemplo, a RP refere *"Eu, por exemplo, eu não consigo inserir as minhas férias no RHself, eu não consigo justificar faltas no RHself, eu não consigo ir ver o meu recibo de vencimento no RHself, eu não consigo ir…fazer avaliação das formações no Rhself…*"

Dimensões de análise	Subdimensões de análise	Narrativa Autobiográfica	Grupo Focal
	Comunicacional (comunicação interpessoal)	A investigara refere que nunca sentiu diferenças de tratamento por parte das chefias e dos seus colegas. Aliás, na sua narrativa refere o seguinte: "*Tenho uma ótima relação com as minhas chefias. Confiam no meu trabalho e sabem que dou sempre o meu melhor.*"	Quando colocada a questão sobre a relação com as chefias, a PF refere: "*O chefe, quando tenho dúvidas, ele está sempre pronto para vir à parte dizer "olha, não está bem ai" e eu "ah, já percebi" e faço….nunca tive dificuldades…com o programa novo, todos os anos, ele diz "olha, tem programa novo",*" Já a PS refere *"Tenho mas isso sempre tive porque toda a chefia que eu tive, sempre tive bom relacionamento. Claro que depois há sempre uma ou outro tipo de situação, mas resolve-se."* Já no que se refere à relação com os colegas de trabalho, a PS refere: *"…*em relação às equipas com quem tenho trabalhado não tenho tido grandes dificuldades por que sou, acho que sou uma pessoa associável, que não tenho preconceitos com a diferença, lido com ela normalmente, não me sinto deslocada. Em termos de equipa, acho que trabalho com toda a gente sem qualquer problema." A PF refere *"Quando eu me mudei para Sintra dei-me muito bem, não há dificuldades, eu sou muito brincalhona, gosto de brincar, conversa, alegre, a rir com os colegas,…muito bem. "* Ainda sobre este assunto, a PS até refere uma situação com um colega de trabalho *"*Nunca notei diferença no tratamento, salvo uma situação ou outra. Aliás, já tive situações caricatas e ainda bem que é assim. Às vezes, existem uns pormenores, por exemplo, "porque é que não tens a luz acesa?" e depois "Ai, desculpa. Tu não vês" Já no que respeita às diferenças de tratamento em comparação com os demais trabalhadores do sexo oposto, as participantes referiram que nunca notaram diferenças de

Dimensões de análise	Subdimensões de análise	Narrativa Autobiográfica	Grupo Focal
			género no tratamento por parte das suas chefias. Sobre o assunto, a PS refere "*…não tive assim…depois foi só senhoras, portanto nunca tive assim muito contacto entre homem e mulher para poder dizer…disc…pronto, falar esta perceção de género.".* As participantes referiram ainda que se sentem à vontade para pedir ajuda aos colegas e à chefia embora tenham sempre a sensação que estão a incomodar, isso nota-se quando a PS refere "*…depois vais pedir ajuda ao colega do lado "olha, ajuda-me aqui porque eu não consigo ver o que é que está aqui" ou "consegues ajudar-me" e lá vem um colega para ajudar,…"* A investigadora/participante, refere o seguinte: *"Tenho uma ótima relação com os colegas. Apenas sinto isso na distribuição de tarefas. Sinto que, por vezes, me são dadas tarefas menores."*
	Metodológica (métodos de trabalho aplicados)	A investigadora foi acompanhada no processo de estágio, mas quando integrou os quadros do IEFP passou a beneficiar de autonomia na concretização do seu trabalho. Tem um horário de trabalho igual aos demais trabalhadores (horário flexível e em regime misto – presencial e teletrabalho).	Quando colocada a questão, as participantes referiram que exercem a sua atividade com total autonomia e nunca receberam objeções ao seu trabalho, muito pelo contrário, é visto com espanto quando fazem mais do que o expetável. A PF refere o seguinte. *"eu sempre bem, eu trabalho sozinha sempre, quando eu passei o trabalho, acabei levo para cima e dizem "obrigada" …faço sempre sozinha…"* Todas as participantes têm um horário igual aos demais trabalhadores. As duas participantes cegas estão em regime de teletrabalho integral. Esta situação de teletrabalho integral faz com que as participantes sintam-se mais isoladas e descuidem o autocuidado, exemplo disso é quando a RP refere "*passo o dia todo de pijama*".

Dimensões de análise	Subdimensões de análise	Narrativa Autobiográfica	Grupo Focal
	Programática (aplicação de medidas públicas, normas e regulamentos)	Sobre a sensibilização das empresas para o recrutamento de pessoas com deficiência, a investigadora refere o seguinte na sua narrativa: "*As ações de sensibilização promovidas por entidades como a Associação Salvador e outro tipo de iniciativas têm ajudado a desmistificar e descomplicar o recrutamento de pessoas com deficiência. Ainda assim, há um longo caminho por fazer neste âmbito.*"	Toda as participantes concordam que as entidades estão mais sensibilizadas e que o IEFP tem feito um esforço nessa matéria. Sobre este assunto a PS refere "Tenho atendido aqui algumas a solicitar pessoas com deficiência. Se realmente estão sensibilizadas? Não sei, acho que ainda há um grande caminho a percorrer, na minha perceção." Não obstante, a PS entende que a sensibilização devia partir do Governo quando refere "Eu acho que, para além da sensibilização, devia partir do nosso Governo…nosso Governo ou quem está lá nos cargos superiores…deviam olhar para isto ou para estas situações com mais atenção, acho que sim. Nós temos pessoas com muita valia, pessoas que têm deficiência, mas que têm muita valia e não é porque têm a deficiência que não têm a valia, não é?" A PF e PS criticam fortemente o SIADAP, considerando-o pouco inclusivo e injusto.
	Atitudinal (preconceitos, estigmas e atos de discriminação)	A investigadora refere na sua narrativa que "*que continua a existir preconceito e discriminação relativamente à deficiência, patente na forma como a sociedade, em geral, trata esta temática, em consequência, nomeadamente, da falta de informação e sensibilização para as questões da diversidade e inclusão, nos mais diversos aspetos da vida da pessoa com deficiência.*"	Todas as participantes referiram ainda existir muito estigma e preconceito em relação à pessoa com deficiência no meio laboral, como é referido pela PF no principio da nossa conversa e que a leva a omitir a sua deficiência "*Eu nunca tive dificuldades em interpretar, quando sou recebida nunca tive medo, eu sou assim, eu estou pronta, se não percebe eu escrevo, perguntam "tu não ouves?", "não, faço no computador", e ele ficou assim (meio confuso) "Não há mal, não oiço faço no computador ou escrevo", ele ficou baralhado…há muito emprego que não concorre surdo porque não atende pelo telefone e pergunta "saber falar?" e eu "sei" ficam (baralhados) "e computador?" e eu "sei". Por isso, eu, para a próxima, no currículo nunca digo "sou*

Dimensões de análise	Subdimensões de análise	Narrativa Autobiográfica	Grupo Focal
			surda" …nunca digo…depois na entrevista ficam baralhados…nunca tive medo." A PS refere que é necessário desmitificar algumas preconceções que ainda existem sobre as pessoas com deficiência quando diz "*Para além da legislação que já existe…pronto, variada…mas eu acho que sensibilizar e perceber que as pessoas têm uma limitação, desculpem-me a expressão, não são monstros, são pessoas iguais às outras que têm valias e que podem conseguir muitas coisas se forem encaminhadas e ajudadas no sentido…não é pegar-lhes ao colo e fazer, não é isso que estou a tentar dizer…é ajudar no sentido de dar as ferramentas, não é?"*