

“Do recrutamento à integração: inclusão profissional das Pessoas com Deficiência”

Isabel Maria Magalhães Machado

Dissertação

Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientação:

Professora Doutora Maria Conceição Pereira Ramos

2021

Agradecimentos

Primeiramente agradeço à minha orientadora, Professora Doutora Maria Conceição Pereira Ramos, pela paciência, apoio e partilha de conhecimento durante o desenvolvimento da dissertação. Representa o incentivo, ajuda e aprendizagem que foram fundamentais para a conclusão deste estudo.

Agradeço, também, a todos os participantes deste estudo, que se demonstraram disponíveis e interessados, bem como aos profissionais do Centro de Reabilitação Profissional de Gaia e da Associação Salvador que se disponibilizaram para identificar empresas de referência na inserção profissional de pessoas com deficiência.

Agradeço aos meus familiares pelo apoio e compreensão que sempre demonstraram.

Em suma, obrigada a todos os que de várias formas contribuíram para este trabalho, que seria impossível sem a vossa ajuda.

Resumo

A deficiência continua, hoje em dia, a ser um fator de exclusão em diversas dimensões, incluindo no acesso ao mercado do trabalho. Apesar do enquadramento legal em prática a nível nacional, verifica-se que continuam a existir diversas lacunas.

Os gestores de recursos humanos desempenham um papel fundamental nos diversos processos desde o recrutamento à integração, pelo que este estudo pretende perceber e analisar quais as dificuldades que estes encontram quando se trata da inclusão de pessoas com deficiência, de modo a aferir novos conhecimentos que fomentem uma melhoria nestes aspetos.

A metodologia aplicada foi a entrevista semidiretiva a gestores de recursos humanos que têm experiência com a integração de pessoas com deficiência, bem como a uma técnica de emprego de um centro de reabilitação profissional.

Através da análise da informação obtida, bem como da sua relação com a literatura, foi possível concluir que existem vários aspetos a melhorar para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado do trabalho, nomeadamente desenvolver estratégias que promovam a inserção dos diferentes tipos de deficiência, investir na formação dos gestores de recursos humanos sobre a deficiência, como também na formação dos diversos agentes envolvidos na integração profissional de um colaborador com deficiência.

Palavras-chave: deficiência, inclusão, gestores de recursos humanos, integração, recrutamento, mercado de trabalho.

Abstract

Disability continues, today, to be a factor of exclusion in several dimensions, including access to the labor market. Despite the legal framework in place at national level, it appears that there are still several gaps.

Human resource managers play a key role in the various processes from recruitment to integration, so this study aims to understand and analyze the difficulties they face when it comes to the inclusion of people with disabilities, in order to access new knowledge that fosters an improvement in these aspects.

The methodology applied was a semi-directive interview with human resources managers who have experience with the integration of people with disabilities, as well as with an employment technique from a professional rehabilitation center.

Through the analysis of the information obtained, as well as its relationship with the literature, it was possible to conclude that there are several aspects to be improved to promote the inclusion of people with disabilities in the labor market, namely developing strategies that promote the inclusion of different types of disabilities, invest in training human resources managers about disability, as well as in training the various agents involved in the professional integration of a disabled employee.

Keywords: disability, inclusion, human resource managers, integration, recruitment, labor market.

Índice

Agradecimentos	2
Resumo	3
Abstract	4
Índice	5
Índice de figuras	6
Índice de tabelas	7
Índice de anexos.....	8
Lista de Abreviaturas	9
1. Introdução	10
2. Objetivos	12
3. Revisão da Literatura	13
3.1 Conceito de Deficiência.....	13
3.2 Os modelos de Deficiência.....	14
3.3 Os direitos e a Inclusão da Pessoa com Deficiência a nível internacional.....	16
3.4 Os direitos e a inclusão da Pessoas com Deficiência em Portugal.....	17
3.5 Medidas de Apoio à integração no Mercado do trabalho em Portugal.....	20
3.6 A Deficiência no Mercado do Trabalho em Portugal.....	22
3.7 A perspetiva das pessoas com Deficiência.....	23
3.8 A perspetiva dos empregadores.....	25
4. Metodologia	27
5. Resultados	28
6. Discussão.....	37
7. Conclusão	40
Anexos.....	42
Referências bibliográficas.....	66

Índice de figuras

Figura 1 – Género dos participantes	28
Figura 2 – Setores de atividade das empresas a que pertencem os participantes	29
Figura 3 – Número total de colaboradores das empresas.....	29
Figura 4 – Número de PCD integradas.....	30
Figura 5 – Tipo de deficiência integrada.....	31
Figura 6 – Opinião dos participantes acerca da eficácia das entidades.....	33
Figura 7 – Formação aos diversos agentes.....	34
Figura 8 – Necessidade de formação identificada pelos participantes.....	35
Figura 9 – Opinião dos participantes acerca do condicionamento da integração de PCD devido à pandemia.	36

Índice de tabelas

Tabela 1 – Funções exercidas por PCD nas empresas dos participantes	31
---	----

Índice de anexos

Anexo 1 – Guião da entrevista realizada aos gestores de recursos humanos.....	42
Anexo 1.1 – Transcrição das entrevistas aos gestores de recursos humanos.....	43
Anexo 2 – Guião de entrevista realizada à colaboradora do Centro de Reabilitação Profissional.....	63
Anexo 2.2 – Transcrição da entrevista realizada à colaboradora do Centro de Reabilitação Profissional.....	64

Lista de Abreviaturas

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade

CRP – Centro de Reabilitação Profissional

ENDEF – Estratégia Nacional para a Deficiência

GRH – Gestores de Recursos Humanos

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

INR – Instituto Nacional de Reabilitação

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PAIPDI – Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade

PCD – Pessoas com deficiência

RH – Recursos Humanos

1. Introdução

Para a concretização da Dissertação do Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, realizado na Faculdade de Economia do Porto, decidi optar por um tema menos explorado em Portugal, que se relaciona com a inclusão das pessoas com deficiência no mercado do trabalho. Este grupo de pessoas representa uma minoria, muitas vezes desfavorecida neste âmbito, apesar dos aparentes incentivos públicos.

A motivação para este tema advém da minha experiência laboral prévia, relacionada com a promoção de autonomia e vida ativa de jovens e adultos com deficiência, em que experienciei a dificuldade em orientar o desenvolvimento da área de inserção no trabalho, devido às escassas oportunidades e aos diversos fracassos quando estas existiam.

Este estudo inicia com a Revisão da Literatura onde serão explorados o conceito de Deficiência e os modelos de Deficiência, uma vez que este é um tema pouco conhecido e, por vezes, isto leva a atitudes de menosprezo, preconceito, subestimação ou indiferença.

Este desconhecimento é uma condicionante para que o empregador contrate estas pessoas e, também, para que elas se consigam integrar, nomeadamente devido à forma como são vistas pelos colegas de trabalho. De modo a promover a integração profissional das pessoas com deficiência estão estabelecidos direitos e medidas, a nível internacional e nacional, que serão também apresentados.

Mesmo quando existe a possibilidade de integração numa empresa, muitas vezes os locais de trabalho não são adaptados e os postos de trabalho não são atribuídos de forma adequada, pois está presente a falácia de que estas pessoas poderão ser menos produtivas em comparação com as que não têm deficiência. Neste sentido, realizou-se também uma revisão da literatura sobre a perspetiva dos empregadores e das pessoas com deficiência sobre este assunto.

Para que as pessoas com deficiência possam ser inseridas no mercado de trabalho de forma eficaz, é necessário aferir quais as dificuldades que encontram neste processo, desde o recrutamento até à integração, pelo que seguidamente à revisão da literatura será apresentada a metodologia aplicada e os respetivos resultados. Os dados deste estudo foram recolhidos através dos testemunhos de gestores de recursos humanos que exercem

funções em empresas com colaboradores com deficiência e, também, com o testemunho de uma técnica de emprego que trabalha num centro de reabilitação profissional, cuja função é integrar pessoas com deficiência nas empresas.

Ao longo da discussão, e também na conclusão, compreender-se-á que a contribuição do gestor de recursos humanos para promover a integração de pessoas com deficiência é fundamental e, sem dúvida, desafiante. É importante possuir conhecimentos alargados para ter a capacidade de avaliar a pessoa com deficiência, identificar as suas limitações e potencialidades, seleccionar o posto de trabalho adequado e proceder às devidas adaptações necessárias. A lei prevê o apoio às empresas nesta fase, sendo também um objetivo perceber se estes apoios são, na prática, solicitados e eficazes.

Em suma, pretende-se perceber quais as dificuldades que o gestor de recursos humanos encontra, para que estas conclusões possam contribuir para futuras melhorias na intervenção destes e, sobretudo, que assim seja promovida a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2. Objetivos

O presente estudo tem como objetivo perceber as dificuldades que os gestores de Recursos Humanos identificam nos diversos processos desde o recrutamento até à integração das Pessoas com Deficiência (PCD), nomeadamente analisar como é realizada a adequação da função ao tipo de deficiência, bem como a adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência; perceber se é dada formação aos diversos agentes envolvidos; perceber se os GRH estão informados sobre as adaptações e ajudas disponíveis e se estas atuam de forma eficaz quando utilizadas; analisar se identificam necessidade de novas competências para intervir neste âmbito; pretende-se, ainda, analisar a opinião dos gestores acerca do impacto da pandemia neste âmbito.

A metodologia aplicada para responder a estas questões será apresentada posteriormente.

É esperado que os resultados deste estudo possam identificar aspetos de melhoria na intervenção dos gestores de recursos humanos, bem como promover a inclusão social e profissional e a autonomização das pessoas com deficiência, domínios onde há muito a fazer, tanto na investigação, como na intervenção.

3. Revisão da Literatura

O presente trabalho pretende analisar as dificuldades da inclusão das Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho. As PCD representam um segmento populacional muitas vezes esquecido, que pelas suas características específicas carecem de um processo especializado para uma integração bem-sucedida no mercado do trabalho.

3.1 Conceito de Deficiência

Compreender o conceito de Deficiência é o ponto de partida, uma vez que este termo tem estado em constante evolução, vindo a substituir outros para designar pessoas com algum tipo de anomalia física, sensorial ou cognitiva. O termo deficiência encontra-se normalmente associado ao conceito de handicap, isto é, existe a ideia de que a deficiência se encontra sempre relacionada com desvantagens e obstáculos, sendo perceptível a quantidade de barreiras e dificuldades que estas pessoas defrontam, sobretudo na sua inserção laboral. (Ribeiro & Carneiro, 2009)

A falta de uma definição clara de “deficiência ou incapacidade” tem sido apresentada como um impedimento para a promoção da saúde de quem a sente. Neste sentido, a Organização Mundial de Saúde (OMS) considera essencial distingui-las, contextualizando a deficiência como uma restrição ou a falta de capacidade para desenvolver competências consideradas normais para o ser humano. Já a incapacidade é considerada como uma desvantagem individual, resultante do impedimento ou da deficiência, que acaba por limitar, ou até mesmo impedir, o cumprimento e desempenho de um papel social, podendo este ser temporário ou permanente. (Nubila, 2008)

Segundo o Instituto Nacional para a Reabilitação (INR) a Deficiência é um conceito em evolução que resulta da interação entre pessoas com incapacidades e barreiras comportamentais e ambientais, que impedem a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com as outras pessoas. A funcionalidade e a incapacidade de uma pessoa são concebidas como uma interação dinâmica entre os estados

de saúde (doenças, perturbações, lesões, traumas, etc.) e os fatores contextuais (fatores pessoais e ambientais). (INR, 2020)

Segundo Casanova (2008), e de acordo com os paradigmas teóricos da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF, 2004) não se fala apenas em deficiência, mas sim em deficiências e incapacidades, propondo como perfil da mesma, a observação de uma relação direta entre a ocorrência de uma alteração ao nível das funções do corpo e a verificação de incapacidades na atividade.

3.2 Os modelos de Deficiência

Hoje em dia é possível reconhecer três modelos, sendo eles o modelo médico, o modelo social e o modelo Biopsicossocial.

O modelo médico baseia-se numa perspetiva individualizada sobre a pessoa com deficiência ou incapacidade, é focado nas limitações e nos impactos negativos que advêm da deficiência, vendo a pessoa com deficiência através de uma abordagem reabilitacional. Esta abordagem reconstitui as lógicas dos procedimentos normalizadores da medicina em que, na impossibilidade da cura, se oferece à pessoa com deficiência a possível supressão do seu desvio por via da sua reabilitação individual, ou seja,

o modelo médico considera a incapacidade como um problema da pessoa, causado diretamente pela doença, trauma ou outro problema de saúde, que requer assistência médica sob a forma de tratamento individual por profissionais. O cuidado em relação à incapacidade tem por objetivo a cura ou a adaptação do indivíduo e mudança de comportamento. A assistência médica é considerada como a questão principal e, a nível político, a principal resposta é a modificação ou reforma da política de saúde (OMS, 2004: 21).

O modelo social surgiu como forma de resposta aos constrangimentos impostos pelas perspetivas de integração social sustentadas pelo modelo médico. O modelo social procura entender a exclusão das pessoas com deficiência ou incapacidade através da organização social: pela ausência de respostas adequadas e pela existência de formas ativas de

discriminação que obstam à inclusão social. Ou seja, à luz do modelo social, segundo a OMS (2004: 22):

Incapacidade não é um atributo de um indivíduo, mas sim um conjunto complexo de condições, muitas das quais criadas pelo ambiente social. Assim, a solução do problema requer uma ação social e é da responsabilidade coletiva da sociedade fazer as modificações ambientais necessárias para a participação plena das pessoas com incapacidades em todas as áreas da vida social. Portanto, é uma questão de atitude ou ideologia que requer mudanças sociais que, a nível político, se transformam numa questão de direitos humanos. De acordo com este modelo, a incapacidade é uma questão política.

O modelo médico e o modelo social constituem modelos com concepções opostas, um baseado numa perspetiva reabilitacional, normalizadora e individualizada da pessoa com deficiência ou incapacidade, o outro focado em demonstrar que são as barreiras existentes nos diferentes contextos que dificultam a integração das pessoas com deficiência. Numa perspetiva que se viria a consubstanciar na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (OMS, 2004), a Organização Mundial de Saúde apresenta uma síntese entre o modelo médico e o modelo social em que se consagra uma abordagem “biopsicossocial” capaz de oferecer uma “visão coerente das diferentes perspetivas de saúde: biológica, individual e social” (OMS, 2004: 22). A emergência da CIF, enquanto expressão do modelo biopsicossocial estabelece três dimensões estruturantes: 1) funcionamento corporal (funções fisiológicas ou psicológicas) e estrutura (partes anatómicas); 2) atividades a nível individual; 3) participação na sociedade. É com base nestas três dimensões que a noção de deficiência passa a ser pensada na CIF, numa elaboração que constitui, como já referido, uma evidente negociação entre o modelo médico da deficiência e o modelo social (OMS, 2004). A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde pretende, pois, responder a uma nova forma de abordar o fenómeno da deficiência e transformou-se num elemento fundamental na definição de políticas e instrumentos de intervenção nesta matéria. Esta classificação valoriza não a “deficiência”, isto é, a configuração particular das funções do corpo associadas a uma determinada condição humana, mas sim as reduções nas capacidades resultantes da relação e da interação dessa configuração particular, com as circunstâncias da

envolvente física, social e cultural em que os sujeitos se inserem, geradoras de limitações nas atividades e de restrições na participação social (Sousa, 2007: 47).

3.3 Os direitos e a inclusão da Pessoa com Deficiência a nível internacional

Os direitos da pessoa com deficiência são uma temática que tem desenvolvido um longo caminho com alguns marcos especialmente importantes a nível internacional.

Uma das primeiras grandes referências no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU) ocorreu em 1974, ano em que foi adotada uma importante resolução sobre os direitos das PCD. Nesta resolução, a ONU destacou que as pessoas com deficiência possuem exatamente os mesmos direitos e as mesmas responsabilidades como qualquer outra pessoa. Alguns anos depois, em 1993, a ONU realiza novamente um marco importante, através das Normas para a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência. Nesta altura o conceito de igualdade de oportunidades passa a ser encarado como especialmente relevante e foi definido pela ONU como “o processo pelo qual os diversos sistemas da sociedade e do meio envolvente, tais como serviços, atividades, informação e documentação, se tornam acessíveis a todos e em especial, às pessoas com deficiência”. (SNR-OMS, 1995) Também segundo a ONU, o princípio da igualdade de direito implica que as necessidades de todos e de cada um tenham igual importância, que essas necessidades sejam a base do planeamento das sociedades e que todos os recursos sejam utilizados de forma a garantir a cada indivíduo a igualdade de participação. Desta forma, as PCD como qualquer outro cidadão, têm iguais direitos, devendo ser incluídas nas estruturas de ensino, saúde, serviços sociais e emprego, recebendo o apoio necessário para que essa inclusão seja efetiva.

A nível europeu, a Carta Social Europeia apresenta da mesma forma a igualdade de oportunidades, no que respeita à participação na sociedade das pessoas com deficiência, sendo afirmado que “todas as pessoas com deficiência têm direito à autonomia, à integração social e à participação na vida da comunidade”, nomeadamente no acesso à educação, orientação e formação profissional e emprego. É de realçar que também é referido que “com vista a assegurar o exercício efetivo do direito à orientação profissional,

as partes comprometem-se a proporcionar ou a promover, tanto quanto necessário, um serviço que auxiliará todas as pessoas, incluindo as pessoas com deficiência, a resolver os problemas relativos à escolha de uma profissão ou ao aperfeiçoamento profissional, tendo em conta as características do interessado e a relação entre estas e as possibilidades do mercado de emprego” (Conselho da Europa, 1996).

Por último, destaca-se também a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 13 de dezembro de 2006, ratificada pelo Governo português a 23 de outubro de 2009, cujo objeto, consagrado no Artigo 1.º é “promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”. O artigo 27º reforça o direito das PCD a um trabalho inclusivo e acessível. Para que isto seja possível é previsto que sejam adotadas medidas apropriadas, de modo a que seja proibida a discriminação com base na deficiência no que respeita a todas as formas de emprego, incluindo o recrutamento, contratação e emprego, continuidade do emprego e condições de segurança e saúde no trabalho; igualdade na remuneração, progressão de carreira e formação; emprego de pessoas com deficiência no setor público e promoção do emprego de pessoas com deficiência no setor privado, através de políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação positiva, incentivos e outras medidas; assegurar que são realizadas as adaptações necessárias para as pessoas com deficiência no local de trabalho.

3.4 Os direitos e a inclusão da Pessoa com Deficiência em Portugal

A nível nacional, a temática da Deficiência tem desenvolvido, também, um longo caminho com alguns marcos a referir.

A primeira legislação exclusiva sobre a deficiência em Portugal ocorreu em 1971 com a Lei n.º 6/71, de 8 de novembro, que promulgou as bases relativas à reabilitação e integração social de indivíduos deficientes. Contudo, de uma maneira geral o período antes da revolução de abril de 1974 foi marcado pela ausência de políticas dirigidas aos cidadãos com deficiência, exceto nos casos de deficiência adquirida pelo trabalho ou pela guerra. De fora ficavam todos os outros casos, que, ao não lhes ser reconhecido o direito de serem

protegidos e assistidos pelo Estado, eram obrigados a recorrer à proteção social por via da sociedade civil, de acordo com uma lógica caritativa (Fontes, 2009, citado por Portugal *et al*, 2010).

A Revolução em 1974 gera uma mudança no paradigma no âmbito da proteção social em Portugal, facto que também se repercute na conceção das políticas na área da deficiência. Neste domínio, no período seguinte à revolução dois fatores são preponderantes: a luta do Movimento das Forças Armadas para o reconhecimento das responsabilidades estatais perante as deficiências e incapacidades geradas pela guerra colonial e a aprovação da Constituição em 1976 (Portugal *et al*, 2010). Todavia, só após a Constituição da República, aprovada a 2 de abril de 1976, é que a questão da deficiência ganha relevância social, representando uma mudança ampla na conceção do papel do Estado no que respeita à proteção e ao apoio às pessoas com deficiência, sobretudo tendo em consideração o artigo 71º - “Cidadãos portadores de deficiência”. Neste artigo é definido que os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados. Para além disto, o Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores. Ainda neste artigo, o Estado compromete-se também a apoiar as organizações de cidadãos portadores de deficiência.

Em 1989 surge a Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei n.º. 9/89), que “visa promover e garantir o exercício dos direitos que a Constituição da República Portuguesa consagra nos domínios da prevenção da deficiência, do tratamento, da reabilitação e da equiparação de oportunidades da pessoa com deficiência” (Artigo 1.º). Esta lei estabelece um quadro integrador no âmbito da problemática da deficiência, apesar de, no entanto se continuar a seguir o paradigma biomédico.

No ano de 1997 e ao nível do Regime Geral da Segurança Social, introduziram-se alterações nas prestações, que se mantêm até à atualidade o quadro base dos apoios financeiros para crianças e jovens na área da deficiência. Assim, o Decreto-Lei n.º 133B/97,

de 30 de maio, altera o quadro das prestações familiares, consagrando apoios financeiros como a bonificação por deficiência, do subsídio familiar a crianças e jovens, o subsídio por frequência de estabelecimento de educação especial, o subsídio mensal vitalício e o subsídio por assistência de terceira pessoa.

A Lei de Bases n.º 38/2004 vem alterar significativamente o paradigma das políticas para as pessoas com deficiências ou incapacidade em Portugal e aproximar o discurso legislativo português das normas internacionais, numa lógica biopsicossocial, de acordo com a CIF. “Podemos, atualmente, falar, pela primeira vez neste domínio, da definição de políticas coerentes e integradas” (Portugal *et al*, 2010).

Constituem objetivos da Lei de Bases de 2004 “a realização de uma política global, integrada e transversal de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência” (Artigo 3.º da Lei n.º 38/2004). A participação da Pessoa com Deficiência ou Incapacidade (PCDI) na sociedade é consagrada neste diploma no que respeita ao acesso à educação, formação, emprego, aprendizagem, serviços de apoio e ao lazer e cultura. A Lei indica ainda a promoção do princípio de “uma sociedade para todos”, através da eliminação de barreiras e da adoção de medidas que visem a plena participação da pessoa com deficiência. Não descurando o mainstreaming das políticas públicas, a legislação de 2004 legitima um ponto importante que se materializa no princípio da singularidade “à pessoa com deficiência é reconhecida a singularidade, devendo a sua abordagem ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais” (Artigo 4.º da Lei n.º 38/2004). Para além deste princípio, o diploma estabelece ainda outros princípios fundamentais para as PCDI, como o da cidadania, o da não discriminação, o da autonomia, o da informação, o da qualidade, o da responsabilidade pública, transversalidade e solidariedade. Neste sentido, o Estado, através do artigo 16º da referida Lei de Bases, compromete-se a desenvolver as políticas que contribuam para assegurar os princípios enunciados anteriormente e compromete-se ainda a coordenar e articular as medidas que convisjam para os objetivos e princípios enunciados.

Em 2006 foi criado o Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI). Este Plano, adotado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º120/2006, de 21 de Setembro, foi elaborado “pretendendo levar à prática uma nova geração de políticas que promovam a inclusão social das pessoas com deficiência ou incapacidade”. Assente numa “nova conceção de deficiência”, o Plano define cinco

objetivos: 1) promoção dos direitos humanos e do exercício da cidadania; 2) integração das questões da deficiência e da incapacidade nas políticas sectoriais; 3) acessibilidade a serviços, equipamentos e produtos; 4) qualificação, formação e emprego das pessoas com deficiências ou incapacidade; 5) qualificação dos recursos humanos/ formação dos profissionais e conhecimento estratégico. A implementação do PAIPDI contribuiu para a definição de planos sectoriais, de que é exemplo o PNAPA – Plano Nacional de Promoção da Acessibilidade, bem como criou mecanismos de articulação com outros planos estruturantes como o PNAI – Plano Nacional de Ação para a Inclusão, o PARES – Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais e o PNE – Plano Nacional de Emprego. O PAIPDI é avaliado anualmente com base em indicadores apresentados num relatório elaborado por um grupo interdepartamental de acompanhamento, cujo último documento, reporta-se ao ano de 2009.

No seguimento da estratégia de planeamento transversal e interministerial que caracterizou o PAIPDI e da ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em julho de 2009, foi instituída em 2010 a Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF). A ENDEF tem a pretensão de consolidar o investimento intersectorial iniciado com o PAIPDI, definindo para o efeito, um conjunto de medidas plurianuais distribuídas por cinco eixos estratégicos: eixo n.º 1, Deficiência e multidiscriminação; eixo n.º 2, Justiça e exercício de direitos; eixo n.º 3, Autonomia e qualidade de vida; eixo n.º 4, Acessibilidades e design para todos, e eixo n.º 5, Modernização administrativa e sistemas de informação.

3.5 Medidas de Apoio à integração de pessoas com deficiência no Mercado do Trabalho em Portugal

Em Portugal, o Código do Trabalho (art. 24º, n.º1) prevê que o trabalhador ou candidato a emprego tenha direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, devido a capacidade de trabalho reduzida ou deficiência, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos. Para além disto, a Lei n.º4/2019 de 10 de janeiro, vem reforçar a necessidade de

incentivar a empregabilidade das PCD com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Esta lei prevê uma percentagem mínima de trabalhadores com deficiência conforme a dimensão e número total de trabalhadores das empresas. As médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores devem admitir pelo menos 1% de trabalhadores com deficiência e as grandes empresas devem admitir pelo menos 2%. Esta lei prevê, também, apoios técnicos e adaptação do posto de trabalho, isto é, o processo de recrutamento e seleção deve ser adequado, podendo a pedido dos interessados, ser realizado com provas de avaliação adaptadas e em caso de contratação de trabalhadores cujas limitações funcionais impliquem a necessidade de adequação ou adaptação do posto de trabalho e/ou produtos de apoio, devem as entidades empregadoras recorrer ao INR e ao Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), aos quais cabe a indicação e prestação do apoio técnico necessário, no âmbito da legislação em vigor.

As medidas que promovem a inclusão e motivação das PCD, designadamente através da criação de um conjunto de condições físicas, como infraestruturas adaptadas e programas de apoio específicos, são fundamentais. A legislação portuguesa prevê este tipo de apoio e, inclusive, é considerada das melhores na Europa no que refere à inserção das pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho. (Pinho & Ramos, 2019)

Importa realçar que existem outros fatores imprescindíveis, como a formação profissional e social da pessoa com deficiência que procura trabalho, para além do aperfeiçoamento das condições estruturais funcionais e sociais da empresa, para que não ocorra a situação de admitir o colaborador com deficiência por mera obrigatoriedade legislativa. (Oliveira, 2012)

Gonçalves e Nogueira (2012, p.114), nas suas investigações, concluem que “embora os atores salientem a maior responsabilidade do Estado, neste processo, isso não faz diminuir a importância das empresas neste contexto – o papel do estado deve ser o de sensibilizar e persuadir as empresas para a inclusão das pessoas com deficiência ou incapacidade, impondo determinadas regras que permitam uma maior igualdade nas condições de acesso e de permanência no mercado de trabalho”, e uma das formas de o fazer é através de muita atividade de fiscalização punitiva nos casos de incumprimento. O estudo destes autores refere, ainda, que é necessário passar de uma cultura de competição entre os vários intervenientes, para uma cultura de “multi responsabilidade”, uma vez que não é apenas um problema do Estado, mas da sociedade.

3.6 A Deficiência no Mercado de Trabalho em Portugal

As PCD, tal como qualquer outro cidadão, devem ter igualdade de direitos e oportunidades no que diz respeito à saúde, educação e mercado de trabalho, para que possam alcançar a realização de uma vida autónoma e social. O mercado de trabalho torna-se a principal fonte de integração e autonomia, sendo necessário que haja, por parte das empresas, vontade de mudança, tendo em consideração as suas capacidades e habilidades, não se restringindo apenas às características e exigências pré-estabelecidas, nomeadamente legais e procurando combater a discriminação (Ramos, 2005: 280-288).

Como apresentado anteriormente, existe em Portugal legislação enquadradora e inclusiva relativamente ao emprego das pessoas com deficiência, no entanto a informação estatística e científica sobre esta matéria é escassa.

Os dados que de seguida se apresentam não caracterizam este fenómeno, apenas visam dar um enquadramento geral do emprego das pessoas com deficiência, através de alguns resultados de inquéritos e estudos realizados neste domínio.

Em 2002, o INE lançou um módulo que acompanhou o Inquérito ao Emprego (IE). Formularam-se duas questões principais, sendo que a primeira pretendia identificar qual a participação das pessoas com um problema de saúde prolongado ou deficiência no mercado de trabalho e a segunda, que questionava se estariam estas pessoas menos integradas no mercado de trabalho do que as pessoas sem problemas de saúde. Segundo os dados apurados, “no grupo dos ativos, existem diferenças expressivas entre os empregados e os desempregados. As pessoas com um problema de saúde prolongado ou deficiência representam 15,9 % do total dos empregados 14,9 % para os homens e 17,1 % para as mulheres) e 21,3 % dos desempregados 20,2 % e 22,2 %, respetivamente para homens e mulheres). Tais diferenças, indicam que as taxas de desemprego serão superiores para as pessoas com um problema de saúde prolongado ou deficiência” (INE, 2009).

No âmbito do estudo “Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Uma Estratégia para Portugal”, foi realizado um inquérito a uma amostra representativa da população residente no Continente com idades entre os 18 e os 70 anos. A informação recolhida concluiu que “o valor da taxa de atividade entre as pessoas com

deficiências e incapacidades (entre 18 e 65 anos) é menos de metade do valor no universo de referência [...] a que “acresce uma taxa de desemprego duas vezes e meia superior, e uma taxa de emprego inferior a metade da taxa no país [...] estes dados configuram uma situação de marcada exclusão das pessoas com deficiências e incapacidades na esfera do trabalho” (Sousa *et al*, 2007).

No estudo realizado por Casanova (2008), os resultados esboçam uma imagem socialmente crítica da população com deficiência e incapacidade em Portugal Continental, semelhante à que se obteve noutros estudos em diversos países. As PCD representam 8,2% da população portuguesa, com níveis de qualificação escolar baixos (significativamente abaixo da média nacional), geralmente excluídas do mundo do trabalho, em que as poucas pessoas que tiveram experiências de trabalho denotam inserções profissionais nas posições menos qualificadas. A partir deste perfil social global, Casanova afirma que no quadro em que vive esta população se sobrepõem vários tipos de desigualdades sociais, nomeadamente no acesso ao trabalho, qualificação profissional, escolarização, bem como a desigualdade de rendimentos. Estas desigualdades revelam a existência de preconceito e discriminação na sociedade portuguesa relativamente às PCD, e esta conjugação de situações socialmente desfavorecidas constitui um fator de exclusão social. (Casanova, 2008)

3.7 A Perspetiva das pessoas com deficiência

Relativamente à atitude das PCD, existem estudos com resultados divergentes. Os autores Ali e outros (2010) obtiveram resultados que evidenciaram que as PCD são pouco ativas na procura de emprego e que muitas vezes nem demonstram vontade em ter um emprego por sentirem que dificilmente conseguirão ser bem-sucedidas. Contudo, vários estudos concluem o oposto, referem que muitas das pessoas com deficiência gostariam de trabalhar, porém deparam-se com barreiras que representam o motivo das taxas de emprego muito baixas, sendo a mais referida a atitude de colegas e empregadores. (Chan *et al*, 2005; Levy *et al*, 1993; McMahon *et al*, 2008; McMahon *et al*, 2012; Pawluk, 2008)

Já no Inquérito aos Trabalhadores Deficientes, realizado em 1993, apurou-se que a maioria dos trabalhadores (63,3 %) afirma ter tido uma integração sem dificuldades. As pessoas com deficiência que referiram que sentiram dificuldades na integração mencionaram

maioritariamente a dificuldade de adaptação ao posto de trabalho como o maior obstáculo. (DEMESS, 1993)

Segundo o estudo de Carapinha *et al* (2015), os trabalhadores com deficiência consideram ter um emprego muito importante, sendo um fator que aumenta a sua valorização pessoal, autoestima e sentido de utilidade. Embora apenas alguns dos entrevistados afirmem não se sentir excluídos quando não tinham emprego, explicaram que o facto de que ter uma ocupação é importante para a inclusão das pessoas com deficiências, sobretudo para aqueles que têm deficiências visíveis e com um grau maior de incapacidade, pois existe desconhecimento e muita desinformação entre as entidades empregadoras, gerando preconceitos relativamente às pessoas com deficiência, levando os empregadores a não contratarem. (Carapinha *et al*, 2015)

Segundo a Organização Mundial de Saúde, nas pessoas com problemas do foro psíquico e intelectual a taxa de emprego é, realmente, mais baixa comparativamente a pessoas com outros tipos de deficiência, e aqueles experienciam com mais frequência longos períodos de desemprego comparando com outros tipos de deficiência. (OMS, 2011)

O estudo de Jans e outros (2011) demonstrou que o sucesso das PCD em conseguir um emprego varia conforme a deficiência, ou seja, se se trata de uma deficiência “óbvia” (facilmente identificável) ou “escondida” (não perceptível), em que as pessoas com deficiências mais facilmente identificáveis e compreendidas têm maior facilidade em conseguir um emprego.

Chan e outros (2010) procuraram as percepções dos colegas e empregadores sobre as PCD e concluíram que existem algumas ideias preconcebidas usualmente encontradas, nomeadamente que estas precisam de mais tempo para aprender novas tarefas de trabalho; muitas vezes requerem algum tipo de adaptação (equipamento especializado, modificações nas instalações, ajustes nos horários ou tarefas laborais); têm dificuldade em fazer o seu trabalho no tempo necessário e muitas vezes precisam de outras pessoas para ajudá-las; os colegas de trabalho não se sentem à vontade em trabalhar com PCD; estão doentes com mais frequência do que outros trabalhadores devido a problemas de saúde ou pessoais; têm dificuldade na relação com os colegas de trabalho.

A informação apresentada induz que o problema de inclusão profissional das pessoas com deficiência não reside na pessoa e na sua incapacidade, mas sobretudo, em fatores exógenos como as atitudes dos outros agentes e as condições físicas e tecnológicas de

alguns contextos empresariais, o que poderá ser melhorado, se as organizações recorrerem às medidas e incentivos públicos para esse efeito.

3.8 A Perspetiva dos Empregadores

As organizações têm a responsabilidade de influenciar e transformar a sociedade, principalmente se praticarem comportamentos socialmente responsáveis. Neste sentido, as empresas/organizações com práticas inclusivas poderão potenciar o “espírito de equipa” dos colaboradores, fortalecendo os valores em torno de objetivos comuns, nomeadamente através do investimento num ambiente físico de trabalho adequado às necessidades de cada um, o que resulta tendencialmente num clima organizacional mais agradável para todos.

Um estudo desenvolvido em 2005 pela empresa “RH Mais”, para o então Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD), denominado a “Responsabilidade Social das Empresas na área da Deficiência” concluiu que as empresas podem ser competitivas e simultaneamente ter um papel significativo na inclusão das pessoas com deficiências ou incapacidade. O estudo apurou que cerca de 80% do tecido empresarial inquirido reconhece vantagens no recrutamento de pessoas com deficiência, tendo identificado um conjunto de benefícios para a organização, como os apoios concedidos pelo IEF, o desempenho e a produtividade das pessoas com deficiência, o clima organizacional positivo e o aumento da motivação dos outros colaboradores, bem como uma ambiente de trabalho mais humanizado, diminuindo a concorrência e estimulando a procura por competência profissional. Além disto, foi também mencionado como o benefício o reforço da imagem da organização junto da opinião pública.

Sobre a perspetiva dos empregadores existem também estudos com resultados distintos. Na análise de Collela (1994) é referido que os empregadores evitam contratar PCD por os considerarem como um “mau investimento”, uma vez que acreditam que apesar de serem capazes de eventualmente desempenhar o seu trabalho de forma satisfatória, poderão não conseguir integrar-se socialmente na organização, o que poderá condicionar as oportunidades de progressão. Collela e Varma (1999) verificaram ainda que quando existem PCD integradas, por vezes são privadas de feedback, oportunidades de desenvolvimento e formação.

Por outro lado, Copeland e outros (2009) concluíram que quando os empregadores tiveram experiência no trabalho com PCD, passaram a ver estas pessoas como trabalhadores produtivos. Existe também evidência que demonstra que o desempenho das PCD não está significativamente relacionado com a deficiência. (Colella & Varma, 1999; Czajka & DeNisi, 1988)

Em suma, ter um emprego é um importante fator para a valorização pessoal e fundamental para a autonomia, principalmente no caso das pessoas com deficiência. (Ramos, 2019). É importante que todos os indivíduos tenham a oportunidade de se desenvolver e integrar em todos os diferentes contextos e devemos contribuir para que isso seja possível. Atualmente urge a necessidade de melhor compreender os fatores que estão a condicionar a inserção das PCD no mercado de trabalhar, de modo a encontrar novas respostas e formas de os ultrapassar.

4. Metodologia

Tendo em conta a abordagem ao tema e objeto de estudo, consideramos que a metodologia mais adequada será a de carácter qualitativo, pois esta possibilita uma maior amplitude no âmbito das técnicas de investigação e é rica “em pormenores descritivos relativamente a pessoas, locais, conversas e de complexo tratamento estatístico. As questões a investigar são formuladas com o objetivo de investigar os fenómenos em toda a sua complexidade e contexto natural”. (Bogdan & Biklen, 1994: p. 16)

A técnica de investigação empírica utilizada foi a entrevista semidiretiva online, através da plataforma Zoom, aos gestores de recursos humanos (GRH) de dez empresas do setor privado, relativas a diversas áreas como fabricação de mobiliário, setor automóvel, comércio, saúde e serviços de engenharia, que têm atualmente PCD integradas. Realizou-se também uma entrevista, aplicando o mesmo método, a uma técnica de emprego que exerce funções num Centro de Reabilitação Profissional (CRP). Os participantes foram previamente contactadas e disponibilizaram-se a responder.

Recorrer-se-á a entrevistas semidiretivas, pois permitem ter um guião com um conjunto de tópicos ou perguntas a abordar “não sendo inteiramente abertas nem encaminhadas por um grande número de perguntas precisas” (Quivy & Campenhoudt, 2008:192) dando liberdade ao entrevistado mas não deixando, no entanto, que se disperse do objetivo central, isto é, a entrevista será reencaminhada sempre que o entrevistado se afastar dos objetivos da mesma. Neste tipo de entrevistas não existe uma lista pré-definida de questões que possa ser rigorosamente seguida, existindo apenas um guia de tópicos que recorda ao entrevistador os termos sobre o que deve inquirir (ver anexos 1 e 2). Consideramos que é a técnica mais adequada para obter resultados da realidade acerca das dificuldades e desafios do gestor de recursos humanos na integração de PCD. Neste sentido, uma das vantagens da entrevista é a sua adaptabilidade, o que permite um contacto direto com a pessoa que se está a entrevistar e um maior alcance de informação.

Deste modo, pretende-se tornar visível a realidade social da inserção que se acredita complexa, sendo por isso importante para esta análise perceber as especificidades e particularidades encontradas pelos entrevistados relativamente à problemática em questão.

5. Resultados

A amostra é composta por dez participantes que exercem funções como GRH e uma colaboradora de um CRP que exerce funções como técnica de Orientação, Qualificação e Emprego. A maioria dos participantes são do sexo feminino (64%), conforme a Figura 1.

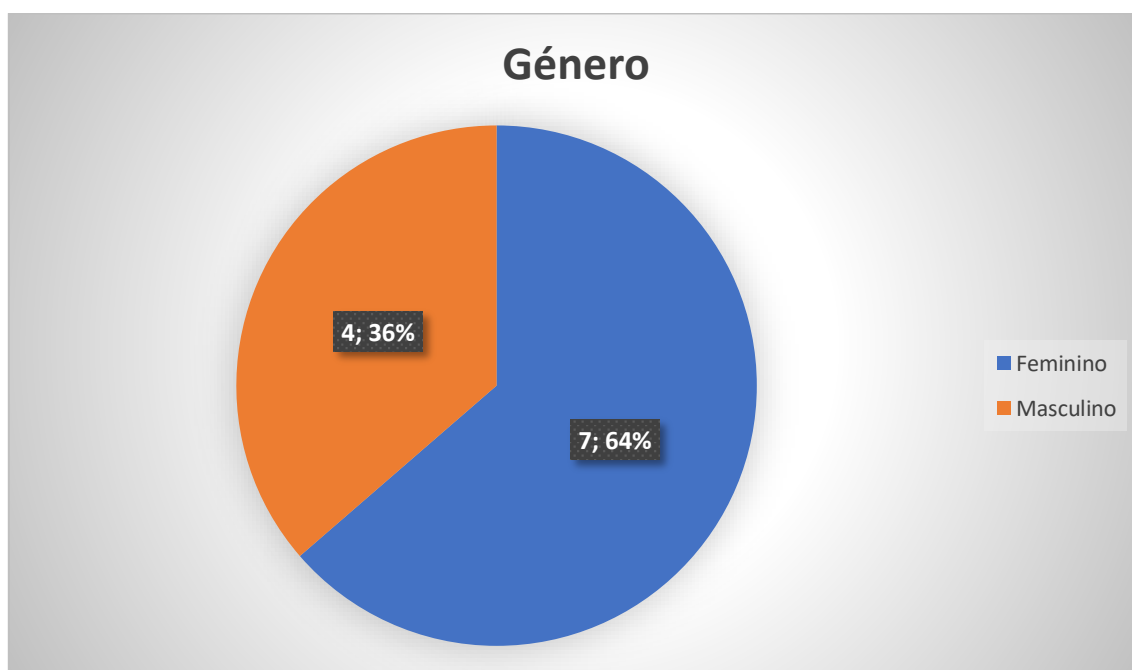


Figura 1 - Género dos participantes

As dez empresas a que pertencem os entrevistados estão relacionadas a vários ramos, como a fabricação de mobiliário, setor automóvel, comércio, saúde e serviços de engenharia, conforme apresenta a Figura 2.

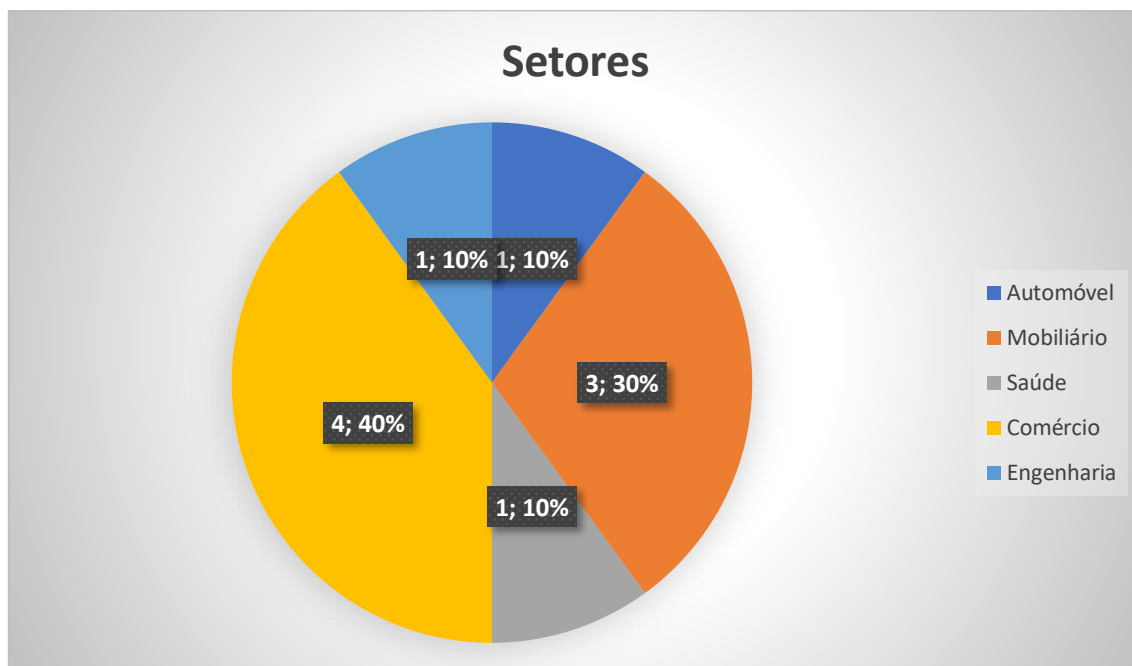


Figura 2 - Setores de atividade das empresas a que pertencem os participantes

Quanto à dimensão das empresas, no que refere ao número total de trabalhadores, apresentam-se valores discrepantes, tal como apresentado na Figura 3.

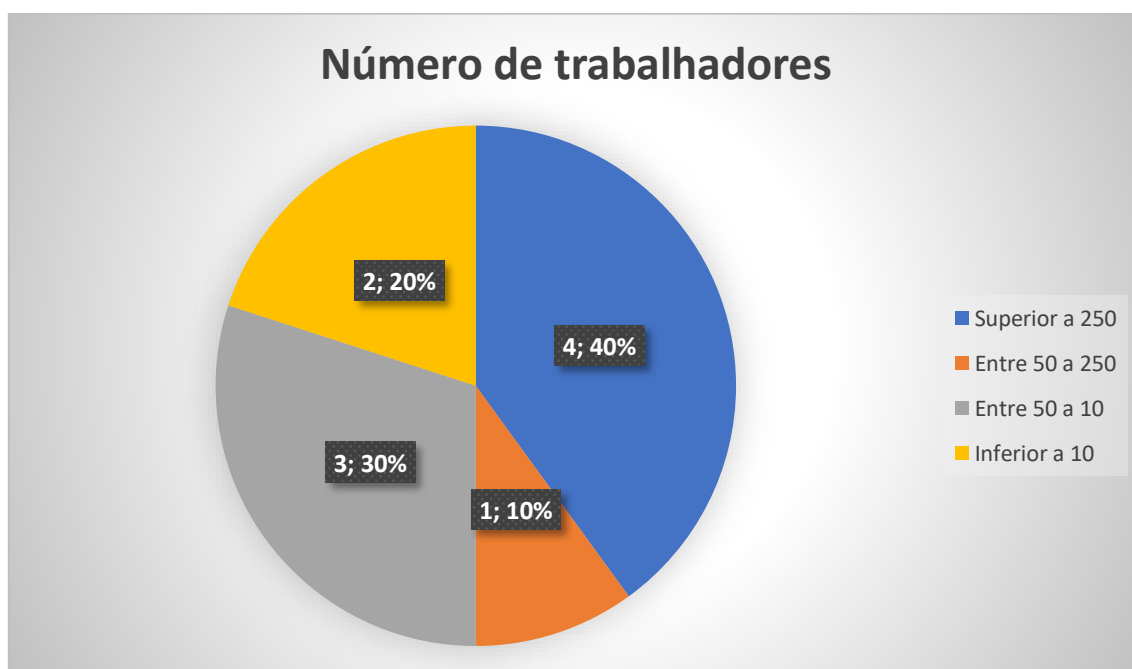


Figura 3 - Número total de colaboradores das empresas

Nas empresas a que pertencem os entrevistados estão inseridos, em média, 2,5 colaboradores com deficiência. Contudo é de referir que os valores encontrados são distintos, sendo que o número mais frequente foi de apenas um colaborador portador de deficiência, tal como apresenta a figura 4.

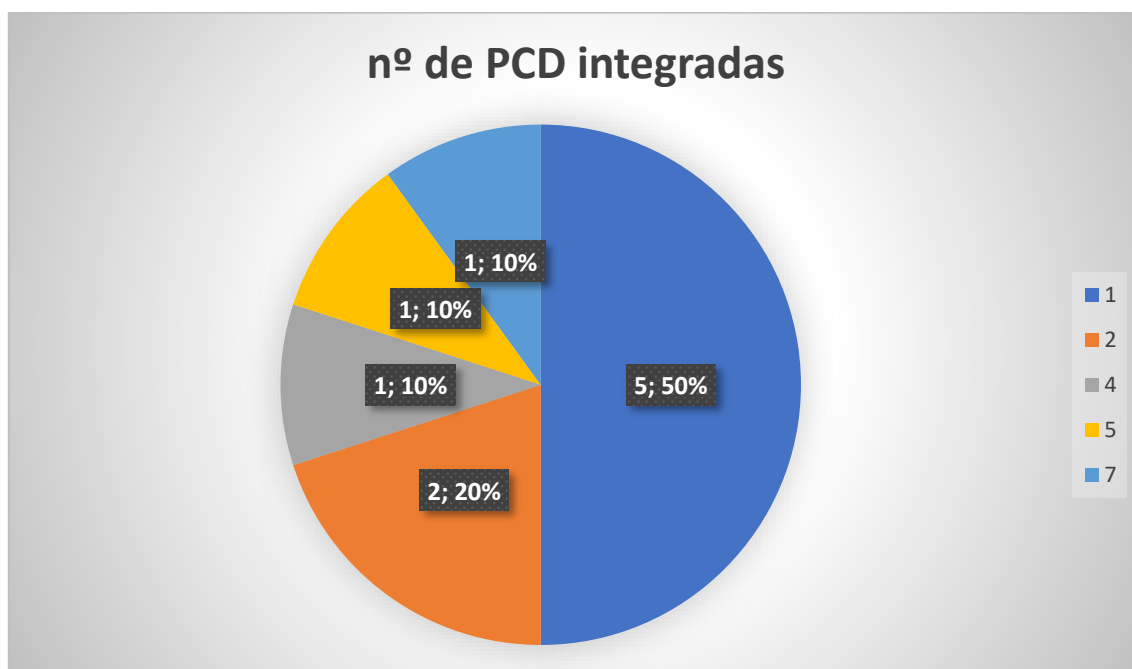


Figura 4 - nº de PCD integradas

Em relação ao tipo de deficiência, como apresenta a Figura 5, foram referidas pelos entrevistados a deficiência motora e mental, sendo a motora a mais frequente. Dos entrevistados um referiu exclusivamente a deficiência mental, dois referiram a deficiência mental e motora, os restantes apenas a deficiência motora.

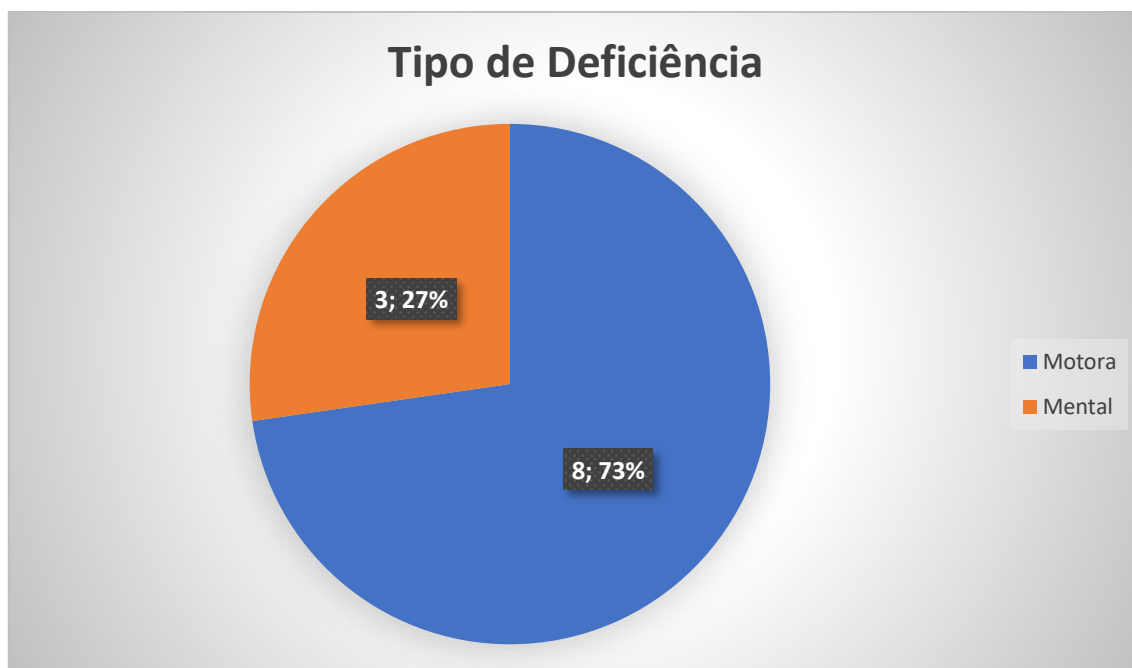


Figura 5 - Tipo de deficiência integrada

A colaboradora do CRP referiu que o tipo de deficiência que mais integram são a deficiência motora com alterações funcionais menos impactantes, isto é, que não implique menor autonomia, como amputados e hemiparesias. Realçou que por norma são colaboradores que não vão substituir o lugar de outro colaborador, mas sim auxiliar, por exemplo ajudar o jardineiro, na cozinha, num infantário, num armazém ou a fazer recados. Referiu que as pessoas mais difíceis de integrar são as que possuem multideficiência, que também são menos comuns a frequentar formação profissional.

As funções que os PCD exercem nas empresas participantes neste estudo são diversificadas, nomeadamente administrativos, vendedores, repositores, produção, limpezas, receção, motorista e técnico de higiene e segurança. A função mais referida foi a de administrativo, conforme apresenta a Tabela 1.

Tabela 1 - Funções exercidas por PCD nas empresas dos participantes

Administração	Vendas	Reposição	Produção	Limpezas	Receção	Motorista	Técnico de Higiene e Segurança
6	1	1	1	2	1	1	1

Relativamente às dificuldades encontradas ao longo dos processos de recrutamento, seleção e integração de PCD três dos entrevistados referiram não ter encontrado qualquer dificuldade em nenhuma das fases. Um participante explicou que a PCD se tratava de uma deficiência adquirida de um trabalhador que já tinham anteriormente, em que apenas implicou maior flexibilidade nos horários de trabalho, o que facilitou estes processos.

Especificamente sobre a fase de recrutamento os GRH referiram dificuldades em encontrar o perfil que correspondesse às necessidades da empresa. Foi, também, mencionado o recurso a outras entidades para apoiar o processo de recrutamento e seleção, nomeadamente o Centro de Reabilitação Profissional de Gaia e a Associação Salvador.

Quanto à integração, os entrevistados referiram vários aspetos distintos. Um explicou que considera que o tempo de formação/aprendizagem foi como o normalmente esperado para pessoas sem deficiência, não existindo a necessidade de ajustes em função da deficiência. Porém, explicou também, que no caso dos administrativos são contratadas pessoas com limitação física que não implique menor autonomia (ex. hemiparesia, amputados) e no caso dos trabalhadores com deficiência mental exercem funções simples na produção. Outro entrevistado referiu alguma dificuldade relacionada com a forma como os PCD eram vistos pelos colegas (tendencialmente faziam as tarefas por eles), o que levou a que existissem alguns conflitos iniciais. Foram também referidas dificuldades em adaptar os locais de trabalho e em reorganizar as tarefas na fase da integração.

Quanto à pergunta sobre como foi feita a adequação da função ao tipo de deficiência, três participantes referiram não ter existido esta necessidade, pois a deficiência não era impeditiva ao desempenho da função. Quatro participantes explicaram que esta adaptação foi feita por outras entidades, nomeadamente de centros de reabilitação profissional, que previamente definiam funções ajustadas às competências das PCD. Os restantes mencionaram algumas adaptações selecionadas pela empresa, como por exemplo a definição de que sempre que as tarefas são em equipa, as tarefas são partilhadas, ajustados os horários de trabalho em função das necessidades de saúde (acompanhamento em fisioterapia e consultas médicas) e referiram, também, a adequação da função à limitação física no que refere ao acesso e disposição dos materiais.

No caso do CRP, a participante explicou que quando vão integrar uma PCD, seja para emprego ou estágio, já apresentam ao empregador uma proposta da função que deve desenvolver, mediante o seu perfil.

Relativamente ao conhecimento dos gestores sobre as entidades competentes para apoiar este processo, apenas um participante respondeu não ter opinião, enquanto todos os restantes referiram o IIEFP. Para além deste Instituto, três participantes referiram também o Centro de Reabilitação Profissional de Gaia e um a Associação Salvador.

Quanto à sua eficácia, dos participantes que identificaram entidades, a maioria (80%) afirmou que foram sempre eficazes como apresenta a Figura 6, contudo um participante referiu que apesar de serem eficazes considera que são “demasiado burocráticas”. Um participante referiu que apesar de conhecer a entidade nunca solicitou apoio e um considera que não são eficazes.

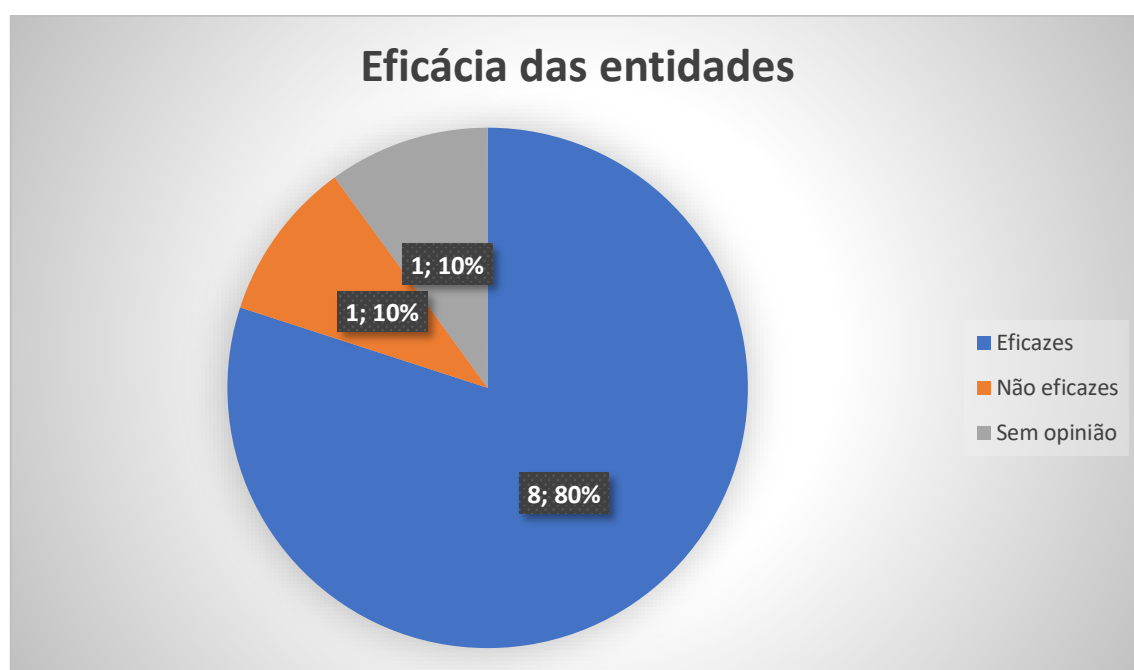


Figura 6 - Opinião dos participantes acerca da eficácia das entidades

Sobre a formação dada aos diferentes agentes aquando da integração de uma PCD, as respostas foram maioritariamente negativas, como apresenta a Figura 7. Sete participantes referiram que não é dada formação, um referiu que é dada parcialmente, isto é, são facultadas algumas indicações sobre as características da PCD, um disse que é transmitido apenas o necessário que seja essencial e apenas um entrevistado afirmou que é dada formação aos diferentes agentes feita pelas entidades de origem do novo colaborador (pelos centros de reabilitação profissional).

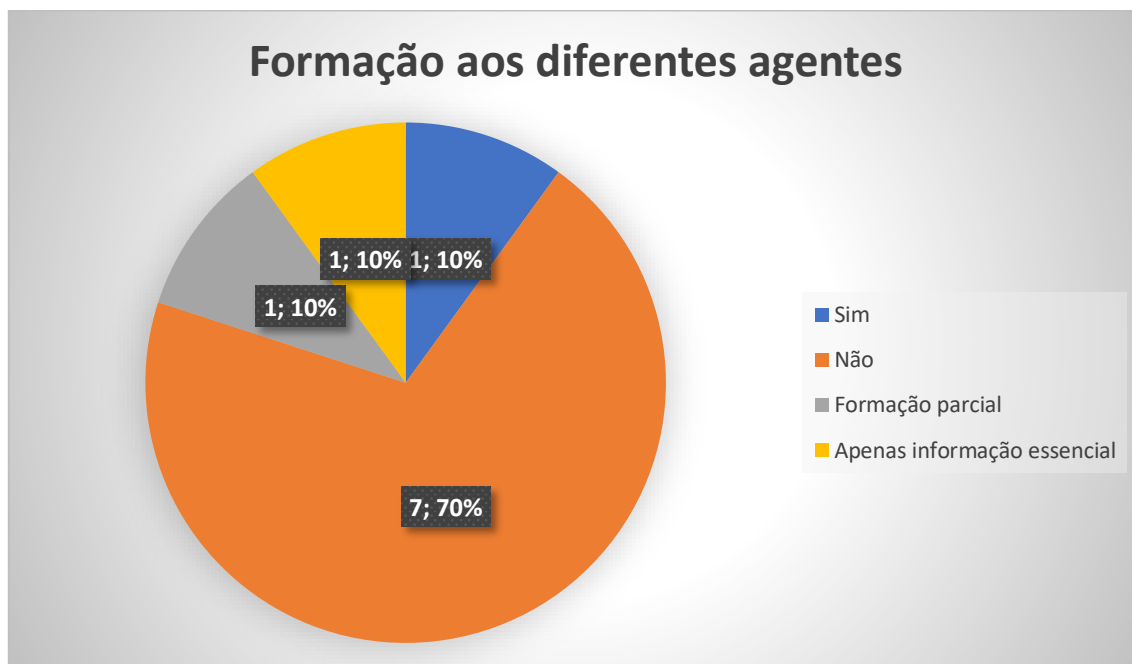


Figura 7 - Formação aos diversos agentes

A participante do CRP referiu que não costumam dar formação formal. É dado o conhecimento alargado às pessoas que vão interagir diretamente com a PCD sobre as suas características específicas como por exemplo, se tem momentos de ausência e como se deve proceder, não dar várias instruções em simultâneo ou não colocar demasiada pressão sobre a pessoa com deficiência.

Quando questionados sobre a existência, ou não, da necessidade de aquisição de novas competências para integrar PCD as respostas foram maioritariamente afirmativas, como apresenta a Figura 8, e de valorização dessa formação, sendo referido com frequência que seria importante e uma mais-valia. Os entrevistados focaram sobretudo a importância de ter um conhecimento mais aprofundado sobre os tipos de deficiência e as características inerentes para que assim conseguissem com maior facilidade ajustar o tipo de relacionamento, a comunicação, bem como a função em si. Apenas um respondeu que não considera necessário adquirir novas competências.



Figura 8 - Necessidade de formação identificada pelos participantes

Na perspetiva da técnica do CRP, os gestores de recursos humanos deveriam receber mais formação sobre a deficiência, nomeadamente através de ações de sensibilização, pois existem muitos termos e variações que seria importante dominarem, tendo acrescentado inclusive que ele próprios, técnicos de emprego, com frequência procuram ajuda e mais formação. Considera, também, que este conhecimento poderia tornar os gestores mais disponíveis para receber PCD.

Por último, relativamente ao impacto da pandemia na integração das PCD, apenas um dos participantes respondeu afirmativamente, pois as PCD integradas são casos de risco. Os restantes responderam negativamente, conforme a Figura 9, contudo é de realçar que alguns referiram que é um condicionamento geral e, inclusive, um explicou que durante a pandemia não foram feitas novas integrações, portanto não considera que a pandemia foi uma condicionante direta à integração de PCD mas sim à integração em geral.

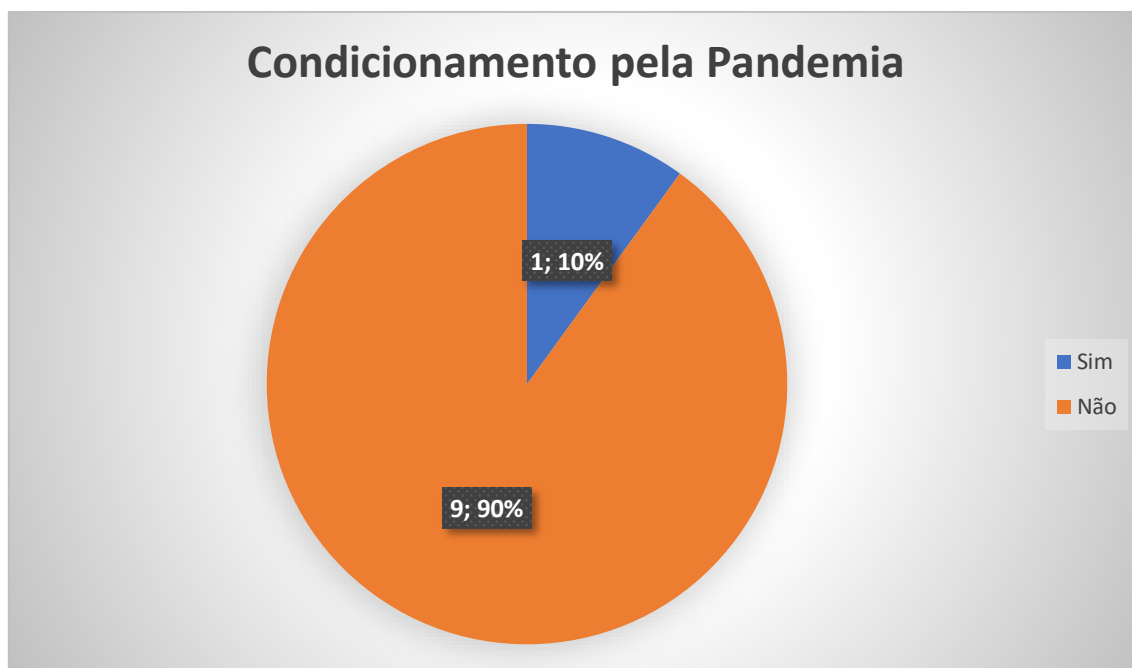


Figura 9 - Opinião dos participantes acerca do condicionamento da integração de PCD devido à pandemia

A colaboradora do CRP considera que a pandemia condicionou bastante, sobretudo no caso das PCD com perfil de empregabilidade mais baixo. Os empregadores que normalmente integrariam a “pessoa extra” já não o fazem nesta altura de crise sanitária e económica. Por outro lado, realçou que atualmente integram mais PCD para funções de auxiliar de geriatria e de limpeza, domínios onde a necessidade de trabalhadores se faz sentir, dado o envelhecimento da população.

6. Discussão

As empresas que os participantes deste estudo integram têm um número reduzido de PCD integrados, sendo que se verificou que o mais comum é ter uma PCD. Esta informação converge com a conclusão do estudo de Casanova (2008), do INE (2002) e de Sousa *et al* (2007) sobre a existência de exclusão social relativamente às PCD. Estes dados levam-nos a refletir acerca da aplicabilidade e eficácia das medidas anteriormente abordadas, nomeadamente no que confere ao direito de igualdade de oportunidades.

Relativamente ao tipo de deficiência, os nossos dados estão de acordo com a conclusão de Jans e outros (2011), em que afirmavam que o sucesso das PCD em conseguir um emprego varia conforme a sua deficiência. Estes autores concluíram que a deficiência “óbvia” (mais facilmente identificável) era a melhor compreendida e com mais sucesso na inserção profissional, o que parece estar de acordo com os dados do nosso estudo, uma vez que a deficiência motora é mais frequente. Este aspeto é também evidente quando um dos participantes explicou que, por norma, não são necessárias adaptações, uma vez que procuram pessoas com deficiência motora que não implique menor autonomia, tendo referido como exemplos amputados e hemiparésicos. Neste testemunho é evidente que quando selecionam a PCD preferem uma pessoa que tenha uma deficiência “óbvia”, e que não represente qualquer condicionante ao desempenho da função. Esta escolha pela deficiência “óbvia” leva-nos, mais uma vez, a refletir acerca da igualdade de oportunidades, inclusive entre PCD. Contudo, importa referir que o mesmo entrevistado explicou que também têm integradas pessoas com deficiência mental, só que nestes casos estão a desempenhar funções simples na produção.

Quanto às funções usualmente desempenhadas por PCD, nas empresas a que pertencem os participantes estão inseridas PCD em diversas funções com diferentes níveis de habilitações, incluindo um técnico superior de higiene e segurança e várias PCD em funções administrativas. Estes dados divergem da informação encontrada por Casanova (2008) que refere que as poucas PCD com experiência profissional foram inseridas em funções menos qualificadas.

Quanto às dificuldades encontradas, os entrevistados mencionaram experiências distintas. Na fase de recrutamento foi referido existir necessidade de apoio externo, nomeadamente

de ajuda de outras entidades. Em relação à opinião dos participantes acerca da eficácia dessas entidades, nove em dez afirmaram que são eficazes. Isto sugere que o IIEFP e alguns centros de reabilitação/formação que trabalham em parceria estão a dar a resposta necessária às empresas, auxiliando nos processos inerentes que promovem a inserção profissional de PCD, estando então aparentemente a cumprir o que se propõe na Lei nº4/2019 de 10 de janeiro.

Quanto à fase de integração foram apresentadas algumas dificuldades, nomeadamente na adaptação dos locais de trabalho, no reajuste do horário de trabalho, na reorganização de tarefas e na relação com os colegas de trabalho. Estes aspetos vão de encontro a algumas das ideias preconcebidas apresentadas por Chan e outros (2010), nomeadamente a necessidade de adaptação dos locais de trabalho e horários, e a dificuldade na relação com os colegas. De realçar que, também no estudo da DEMESS (1993), os próprios trabalhadores com deficiência que referiram sentir dificuldades na integração, mencionaram como maior barreira a adaptação do local de trabalho.

Na fase da integração existem vários dados a realçar. Relativamente ao tempo de aprendizagem das PCD, uma participante afirmou convictamente que a expectativa de tempo de aprendizagem que têm para uma PCD é exatamente igual à de pessoas sem deficiência e que têm notado que são igualmente capazes em termos de aquisição de novos conhecimentos para a função. Esta informação converge com as conclusões de Copeland e outros (2009) e Czajka e DeNisi (1988), que afirmaram que o desempenho das PCD não se relaciona significativamente com a deficiência. Além disto, Copeland e outros (2009) concluíram também que quando existe da parte do empregador experiência de trabalho com PCD, estes empregadores têm uma visão positiva acerca da produtividade das PCD, o que parece acontecer neste testemunho.

Em relação ao relacionamento com os colegas, um dos participantes expôs que existiram já algumas situações geradoras de conflitos, uma vez que os colegas encaravam a PCD como alguém que teria de ser ajudado, em vez de ensinado, o que levava a que procurassem substituí-la no desempenho das suas tarefas e não a ensiná-la e a proporcionar-lhe a possibilidade de adquirir as aprendizagens necessárias para o desempenho da função. Para além de a relação com os pares ser uma das dificuldades mencionadas por Chan e outros (2010), importa relacionar este comportamento com a falta de formação aos diversos agentes envolvidos na integração da PCD. No grupo de participantes deste estudo, sete em dez pessoas afirmaram que não é dada formação, o que representa uma condicionante para

o sucesso da integração da PCD, nomeadamente em relação às atitudes dos colegas de trabalho. No caso da CRP, também esta referiu que não é dada formação formal, embora sejam fornecidas algumas informações que considerem importantes acerca das características e capacidades da pessoa.

Acrescenta-se, ainda, o facto de os participantes considerarem importante e uma mais-valia que houvesse mais formação na área da deficiência. Referiram, inclusive, a importância de terem mais conhecimento sobre os tipos de deficiência e as suas características para que assim fossem capazes de adequar a comunicação e o relacionamento com a PCD, bem como adequar a função e formar os agentes envolvidos. A colaboradora do CRP acrescentou, que se os gestores dispusessem deste conhecimento, provavelmente estariam mais disponíveis para integrar PCD. Importa relacionar esta informação com a conclusão do estudo da RH Mais (2005) que concluiu que a maioria das empresas participantes considerou que existem diversos benefícios associados à integração das PCD. Estas empresas têm experiência na integração de PCD e consideram-na de forma positiva, o que parece estar de acordo com a opinião da participante do CRP.

No que refere ao conhecimento acerca das entidades disponíveis para acompanhar este processo, observamos que a maioria dos participantes tem conhecimento acerca da aplicabilidade do IEFPP para a inserção profissional de PCD. Foram também referidas entidades especializadas em formação e orientação profissional para as PCD. É de realçar que o INR nunca foi mencionado, o que demonstra que existe desconhecimento sobre esta entidade que pode ser uma mais-valia na inserção profissional de PCD, nomeadamente ao nível da reabilitação após acidentes de trabalho.

Quanto à condicionante da pandemia, maioritariamente foi mencionado que não é uma condicionante da integração das PCD, mas sim da integração em geral, o que de qualquer forma é prejudicial à integração destas pessoas no mercado de trabalho. Importa analisar o testemunho da colaboradora do CRP acerca deste tema, uma vez que apesar de em certa medida acontecer o que foi mencionado pelos restantes participantes, isto é, efetivamente existirem menos integrações nos moldes em que aconteciam anteriormente, houve por outro lado um aumento de possibilidades de integração em algumas funções que são neste momento procuradas devido à pandemia. Em suma, a crise sanitária provocada pela covid-19 alterou o ritmo habitual das integrações, contudo não apenas de forma negativa, mas também positiva para algumas funções cuja procura aumentou, nomeadamente ao nível dos cuidados.

7. Conclusão

O nosso estudo sugere que no mercado do trabalho em Portugal parece continuar a haver baixa empregabilidade de PCD, apesar das políticas públicas e das medidas em prática. Realça-se o facto de apesar de a pandemia condicionar a integração no seu todo, abriu oportunidades para as PCD desempenharem funções que são agora especialmente necessárias.

A deficiência com mais empregabilidade é a motora, por diversos motivos, como o facto de ser melhor compreendida e menos condicionante à autonomia do trabalhador. Urge a necessidade de desenvolver estratégias que promovam a empregabilidade de outras deficiências, nomeadamente a deficiência mental. Verificou-se que as PCD integradas exercem diferentes tipos de funções, não sendo evidente a existência de discriminação nesse sentido.

Concluiu-se que os gestores de recursos humanos (GRH) se deparam com algumas dificuldades nos processos inerentes à inclusão das PCD, sobretudo na fase de integração. É solicitado o auxílio das entidades competentes para o efeito e maioritariamente consideram-nas eficazes, sendo apenas de acrescentar que existe mais uma entidade relevante que não mencionaram, o INR, o que mereceria uma reflexão futura.

Em geral, apesar de algumas dificuldades mencionadas são também referidos aspetos relevantes que demonstram características positivas acerca da integração de PCD, nomeadamente o facto de ser mencionado que o tempo de aprendizagem é igual ao de colaboradores sem deficiência.

Este estudo conclui que existe, de facto, carência de formação e informação acerca das diversas temáticas inerentes à deficiência, tanto nos próprios gestores de recursos humanos como também na formação aos agentes envolvidos durante a integração da PCD. Importa refletir que para além desta necessidade identificada, os próprios GRH reconhecem que seria importante e uma mais-valia que dispusessem de mais formação nesta área.

Em estudos futuros seria importante correlacionar estas perspetivas com as das próprias pessoas com deficiência integradas, bem como com a dos colegas de trabalho. Seria também interessante analisar de forma mais precisa e detalhada a informação de que dispõem os GRH acerca das potencialidades das entidades responsáveis por apoiar o

processo de integração profissional das pessoas com deficiência, nomeadamente o IEFP e centros de reabilitação, o INR e, também, das Instituições Particulares de Solidariedade Social que têm um papel importante na capacitação e autonomização para a vida independente.

Anexos

Anexo 1 – Guião da Entrevista realizada aos Gestores de Recursos Humanos

1. Quantas pessoas com deficiência (PCD) têm como colaboradores?
2. São portadores de que tipo de deficiência?
3. Que tipo de funções exercem?
4. Quais as dificuldades/desafios que encontrou ao longo dos processos de recrutamento/seleção e integração das PCD?
5. Como foi realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?
6. Procederam à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?
7. Quais são os apoios que conhece?
8. Considera que atuam de forma eficaz quando utilizados?
9. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?
10. Considera que existe necessidade de adquirir novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?
11. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população?
Se sim, como?

Anexo 1.1 – Transcrição das entrevistas aos Gestores de Recursos Humanos

Entrevistado 1

1. Quantas pessoas com deficiência (PCD) têm como colaboradores?

“Neste momento apenas uma.”

2. São portadores de que tipo de deficiência?

“Portador de deficiência motora.”

3. Que tipo de funções exercem?

“Trabalha nos serviços administrativos.”

4. Quais as dificuldades/desafios que encontrou ao longo dos processos de recrutamento/seleção e integração das PCD?

“Não houve dificuldades de maior a assinalar.”

5. Como foi realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?

“Foi feita uma adequação das funções à limitação física.”

6. Procederam à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?

“Não houve essa necessidade.”

7. Quais são os apoios que conhece?

“O IEFP, mais precisamente no caso o Contrato Emprego Inserção+ para portadores de deficiência.”

8. Considera que atuam de forma eficaz quando utilizados?

“Sim, claramente.”

9. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?

“Apenas a necessária, sobre características fundamentais para o desempenho das funções.”

10. Considera que existe necessidade de adquirir novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?

“Sim, há ainda algumas competências a desenvolver.”

11. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população? Se sim, como?

“Não encontro relação sobre essa causa / consequência.”

Entrevistado 2

1. Quantas pessoas com deficiência (PCD) têm como colaboradores?

“Atualmente cinco.”

2. São portadores de que tipo de deficiência?

“Intelectual e Motora.”

3. Que tipo de funções exercem?

“Vendedores, repositores, administrativos.”

4. Quais as dificuldades/desafios que encontrou ao longo dos processos de recrutamento/seleção e integração das PCD?

“A adaptação dos locais de trabalho.”

5. Como foi realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?

“Definimos que sempre que o trabalho seja em equipa as tarefas são partilhadas.”

6. Procederam à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?

“Sim.”

7. Quais são os apoios que conhece?

“O IEFP.”

8. Considera que atuam de forma eficaz quando utilizados?

“Sim, mas são demasiado burocráticas.”

9. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?

“Sim, pelas entidades de origem do novo elemento.”

10. Considera que existe necessidade de adquirir novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?

“Sim. Formação e informação sobre as limitações da pessoa contratada, saber como ajustar o tipo de relacionamento e a comunicação.”

11. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população? Se sim, como?

“Sim por serem, em alguns casos, população de risco.”

Entrevistado 3

1. Quantas pessoas com deficiência (PCD) têm como colaboradores?

“Sete.”

2. São portadores de que tipo de deficiência?

“Deficiência motora, mais especificamente paralisia cerebral.”

3. Que tipo de funções exercem?

“Assistentes administrativos nos telefonistas.”

4. Quais as dificuldades/desafios que encontrou ao longo dos processos de recrutamento/seleção e integração das PCD?

“Ao longo do processo de recrutamento não existiu qualquer dificuldade. Relativamente à integração, o tempo de formação/aprendizagem foi considerado como o normal, não existindo a necessidade de ajustar horários em função da deficiência.”

5. Como foi realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?

“Não existiu qualquer entrave na adequação das funções exercidas.”

6. Procederam à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?

“Não existiram alterações ao posto de trabalho, uma vez que as nossas instalações dispõem de elevadores, sendo por isso fácil a movimentação.”

7. Quais são os apoios que conhece?

“O IEFP, nomeadamente a Medida Ativar e Estágios Ativar.”

8. Considera que atuam de forma eficaz quando utilizados?

“Sim, sempre que utilizadas foram eficazes.”

9. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?

“Não.”

10. Considera que existe necessidade de adquirir novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?

“Enquanto instituição de integração de PCD, não consideramos necessário adquirir novas competências.”

11. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população? Se sim, como?

“Julgo que não, pelo menos enquanto instituição a pandemia não condicionou a integração desta população uma vez que dispomos de vários meios de proteção (máscaras, desinfetante, acrílicos, etc.).”

Entrevistado 4

1. Quantas pessoas com deficiência (PCD) têm como colaboradores?

“Quatro.”

2. São portadores de que tipo de deficiência?

“Deficiência motora e mental.”

3. Que tipo de funções exercem?

“Produção e administrativos.”

4. Quais as dificuldades/desafios que encontrou ao longo dos processos de recrutamento/seleção e integração das PCD?

“Encontrar o perfil pretendido. No caso dos administrativos são contratadas pessoas com limitação física que não implique menor autonomia (hemiparesia, amputados). Os trabalhadores com deficiência mental exercem funções simples na produção.”

5. Como foi realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?

“Com ajuda do centro de reabilitação profissional.”

6. Procederam à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?

“Modificações simples para o caso dos trabalhadores da produção (tarefas simples e rotineiras).”

7. Quais são os apoios que conhece?

“O IEFP e o centro de reabilitação profissional.”

8. Considera que atuam de forma eficaz quando utilizados?

“Sim.”

9. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?

“Não.”

10. Considera que existe necessidade de adquirir novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?

“Sim, seria importante.”

11. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população? Se sim, como?

“Não sentimos que condicionasse. Não foram feitas novas integrações durante a pandemia.”

Entrevistado 5

1. Quantas pessoas com deficiência (PCD) têm como colaboradores?

“Duas.”

2. São portadores de que tipo de deficiência?

“Deficiência mental.”

3. Que tipo de funções exercem?

“Limpezas.”

4. Quais as dificuldades/desafios que encontrou ao longo dos processos de recrutamento/seleção e integração das PCD?

“Recrutar e selecionar foi realizado com ajuda de outra entidade. Na integração existiu alguma dificuldade relacionada com a forma como eram vistos pelos colegas (tendencialmente faziam as tarefas por eles). Existiram também alguns conflitos iniciais.”

5. Como foi realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?

“Com ajuda de outra entidade.”

6. Procederam à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?

“Não. Apenas têm o supervisor mais atento.”

7. Quais são os apoios que conhece?

“O IEFP e o CRPG.”

8. Considera que atuam de forma eficaz quando utilizados?

“Sim.”

9. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?

“Não foi dada formação. Apenas algumas indicações sobre as características da pessoa.”

10. Considera que existe necessidade de adquirir novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?

“Sim seria importante ter algum conhecimento para melhor ajustar a função à pessoa, fazendo uma melhor análise das suas características.”

11. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população? Se sim, como?

“Não, penso que é geral.”

Entrevistado 6

1. Quantas pessoas com deficiência (PCD) têm como colaboradores?

“Uma.”

2. São portadores de que tipo de deficiência?

“Motora.”

3. Que tipo de funções exercem?

“Trabalha na receção.”

4. Quais as dificuldades/desafios que encontrou ao longo dos processos de recrutamento/seleção e integração das PCD?

“Não tivemos dificuldade.”

5. Como foi realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?

“A pessoa foi colocada na função a que se candidatou.”

6. Procederam à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?

“Não.”

7. Quais são os apoios que conhece?

“Não tenho opinião.”

8. Considera que atuam de forma eficaz quando utilizados?

“Não.”

9. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?

“Não é dada formação.”

10. Considera que existe necessidade de adquirir novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?

“Sim, sobre o tipo de deficiências e as suas limitações para melhor prevermos que tipo de pessoa podemos colocar em determinada função.”

11. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população? Se sim, como?

“Penso que não.”

Entrevistado 7

1. Quantas pessoas com deficiência (PCD) têm como colaboradores?

“Apenas uma.”

2. São portadores de que tipo de deficiência?

“Trata-se de uma deficiência motora.”

3. Que tipo de funções exercem?

“Trabalha como Técnico de Higiene e Segurança.”

4. Quais as dificuldades/desafios que encontrou ao longo dos processos de recrutamento/seleção e integração das PCD?

“Já era colaborador anteriormente, trata-se de uma deficiência adquirida.”

5. Como foi realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?

“Apenas foi necessário alterar o horário de trabalho para lhe dar maior disponibilidade para ir aos tratamentos e consultas.”

6. Procederam à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?

“Sim, mas a adaptação foi apenas na alteração do horário.”

7. Quais são os apoios que conhece?

“Conheço o IEFP.”

8. Considera que atuam de forma eficaz quando utilizados?

“Não temos experiência neste âmbito.”

9. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?

“Não.”

10. Considera que existe necessidade de adquirir novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?

“Sim, seria interessante.”

11. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população? Se sim, como?

“Não, condiciona a integração de novas pessoas no geral, não diretamente relacionado com pessoas com deficiência.”

Entrevistado 8

1. Quantas pessoas com deficiência (PCD) têm como colaboradores?

“Uma.”

2. São portadores de que tipo de deficiência?

“É uma deficiência motora.”

3. Que tipo de funções exercem?

“Trabalha como administrativa.”

4. Quais as dificuldades/desafios que encontrou ao longo dos processos de recrutamento/seleção e integração das PCD?

“Não tivemos dificuldades pois a deficiência não condiciona o desempenho da sua tarefa.”

5. Como foi realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?

“Com ajuda da entidade formadora em que estava anteriormente.”

6. Procederam à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?

“Não.”

7. Quais são os apoios que conhece?

“O IEFP.”

8. Considera que atuam de forma eficaz quando utilizados?

“Sim.”

9. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?

“Não.”

10. Considera que existe necessidade de adquirir novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?

“Sim, seria importante para integrar pessoas portadoras de outros tipos de deficiência.”

11. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população? Se sim, como?

“Penso que não.”

Entrevistado 9

1. Quantas pessoas com deficiência (PCD) têm como colaboradores?

“Uma.”

2. São portadores de que tipo de deficiência?

“Deficiência motora.”

3. Que tipo de funções exercem?

“Trabalha nas limpezas.”

4. Quais as dificuldades/desafios que encontrou ao longo dos processos de recrutamento/seleção e integração das PCD?

“Apenas na organização das tarefas.”

5. Como foi realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?

“Com ajuda de outra entidade, a função que teria já estava identificada previamente desde a fase de formação.”

6. Procederam à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?

“Não.”

7. Quais são os apoios que conhece?

“O IEFP.”

8. Considera que atuam de forma eficaz quando utilizados?

“Sim.”

9. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?

“Não.”

10. Considera que existe necessidade de adquirir novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?

“Sim, seria uma mais-valia.”

11. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população? Se sim, como?

“Não, condiciona a integração no seu todo.”

Entrevistado 10

1. Quantas pessoas com deficiência (PCD) têm como colaboradores?

“Duas.”

2. São portadores de que tipo de deficiência?

“Deficiência motora, mais precisamente amputações.”

3. Que tipo de funções exercem?

“Administrativo e motorista.”

4. Quais as dificuldades/desafios que encontrou ao longo dos processos de recrutamento/seleção e integração das PCD?

“Encontrar o perfil que correspondesse às necessidades da empresa.”

5. Como foi realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?

“Não houve necessidade de realizar nenhuma adaptação em específico, a deficiência não é impeditiva ao desempenho da função.”

6. Procederam à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?

“Não.”

7. Quais são os apoios que conhece?

“Apoio no recrutamento, integração e adaptação da Associação Salvador (inclusive o estágio trampolim); Projeto Incorpora (apoia essencialmente no recrutamento e integração); Apoios financeiros e de integração do IEFP.”

8. Considera que atuam de forma eficaz quando utilizados?

“Penso que sim.”

9. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?

“Não.”

10. Considera que existe necessidade de adquirir novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?

“Sim, seria importante.”

11. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população? Se sim, como?

“Não, acho que o condicionamento exigente poderá ser geral.”

Anexo 2 – Guião da Entrevista realizada à colaboradora do Centro de Reabilitação Profissional

1. Quais os tipos de deficiência que mais integram no mercado de trabalho?
2. Como é realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?
3. Procedem à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?
4. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?
5. Considera que existe necessidade de os responsáveis dos Recursos Humanos adquirirem novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?
6. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população?
Se sim, como?

Anexo 2.1 – Transcrição da entrevista realizada à colaboradora do Centro de Reabilitação Profissional

1. Quais os tipos de deficiência que mais integram no mercado de trabalho?

“O tipo de deficiência que mais integramos são as deficiências motoras com alterações funcionais menos impactantes porque não implicam que o indivíduo tenha uma menor autonomia como acontece, por exemplo, no caso dos amputados e hemiparesias. Por norma são colaboradores que não vão substituir o lugar de outro, mas sim auxiliar, por exemplo ajudar o jardineiro, na cozinha, num infantário, num armazém ou a fazer recados. Os casos mais difíceis de integrar são as multideficiências, que também são menos comuns a frequentar formação profissional.”

2. Como é realizada a adequação da função ao tipo de deficiência?

“Quando integramos, seja para emprego ou estágio, já apresentamos ao empregador uma proposta da função que deve desenvolver, mediante o seu perfil e a formação.”

3. Procedem à adaptação do posto de trabalho às necessidades específicas da pessoa com deficiência?

“Se a entidade solicitar sim, inclusive através da articulação com outras especialidades como a ergonomia.”

4. Quando integra uma PCD é dada formação aos diversos agentes envolvidos?

“Formação formal não. Damos conhecimento alargado às pessoas que vão interagir diretamente com a pessoa acerca das suas características, como por exemplo, se tem momentos de ausência e o que deve fazer, pedimos não darem várias instruções em simultâneo ou não colocarem demasiada pressão sobre aquela pessoa.”

5. Considera que existe necessidade de os responsáveis dos Recursos Humanos adquirirem novas competências para integrar as PCD no mercado de trabalho?

“Sim, seria positivo. Nomeadamente ações de sensibilização, existem muitos termos e variações que seria importante dominarem. Por vezes nós próprios, técnicos de emprego, procuramos ajuda e mais formação acerca de determinadas temáticas. Acredito que se os gestores dispusessem deste conhecimento estariam mais disponíveis para receber pessoas com deficiência.”

6. A pandemia veio condicionar/limitar a integração desta população? Se sim, como?

“Sim, bastante. Sobretudo nas pessoas com perfil de empregabilidade mais baixo. Os empregadores que normalmente integrariam a “pessoa extra” já não o fazem nesta altura. Por outro lado, devido às necessidades atuais, aumentou a integração para funções de auxiliar de geriatria e de limpeza.”

Referências bibliográficas

- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2010). What Types of Jobs Do People with Disabilities Want? *Journal of occupational rehabilitation*, 21, 199-210. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9266-0>
- Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto editora.
- Carapinha, M., Casanova, J. (2015). Trabalho para todos - A Integração Profissional das Pessoas com Deficiência no mercado do trabalho. Dissertação, Escola de Sociologia e Políticas Públicas, Lisboa.
- Casanova, J (2008). *Pessoas com deficiências e incapacidades - um inquérito nacional*", VI Congresso Português de Sociologia. Mundos Sociais: Saberes e Práticas, Lisboa.
- Chan, F., McMahon, B., Cheing, G., Rosenthal, D., & Bezyak, J. (2005). Drivers of workplace discrimination against people with disabilities: The utility of Attribution Theory. *Work (Reading, Mass.)*, 25, 77-88.
- Chan, F., Strauser, D., Gurvey, R., & Lee, E.-J. (2010). Introduction to demand-side factors related to employment of people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 407-411.
- Colella, A. (1994). Organizational socialization of employees with disabilities: Critical issues and implications for workplace interventions. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 4(2), 87-106. <https://doi.org/10.1007/BF02110048>
- Colella, A., & Varma, A. (1999). Disability-Job Fit Stereotypes and the Evaluation of Persons with Disabilities at Work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 9, 79-95. <https://doi.org/10.1023/A:1021362019948>
- Conselho da Europa (1996). *Carta Social Europeia (revista)*. www.coe.int
- Copeland, J., Chan, F., Bezyak, J., & Fraser, R. (2009). Assessing Cognitive and Affective Reactions of Employers Toward People with Disabilities in the Workplace. *Journal of occupational rehabilitation*, 20, 427-434. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9207-y>
- Czajka, J. M., & DeNisi, A. S. (1988). Effects of Emotional Disability and Clear Performance Standards on Performance Ratings. *The Academy of Management Journal*, 31(2), 394-404. <https://doi.org/10.2307/256555>
- Departamento de Estatística do ex-Ministério do Emprego e da Segurança Social (1993), *Inquérito aos Trabalhadores Deficientes*, DMESS, Lisboa.
- Gonçalves, J., Nogueira, J. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*, MSSS, Lisboa.
- INR. (2020). *Glossário*. Retrieved 20-09-2020 from <https://www.inr.pt/glossario>
- INE (2009). *Estatísticas do Emprego – 4.º Trimestre de 2008, TEMA de ANÁLISE – O Emprego das Pessoas Com Deficiências – Uma breve análise do módulo ad-hoc de 2002*, in www.ine.pt.
- Jans, L., Kaye, H., & Jones, E. (2011). Getting Hired: Successfully Employed People with Disabilities Offer Advice on Disclosure, Interviewing, and Job Search. *Journal of occupational rehabilitation*, 22, 155-165. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9336-y>
- Levy, J., Jessop, D., Rimmerman, A., Francis, F., & Levy, P. (1993). Determinants of Attitudes of New York State Employers towards the Employment of Persons with Severe Handicaps. *Journal of Rehabilitation*, 59, 49-54.

- McMahon, B., Rumrill, P., Roessler, R., Hurley, J., West, S., Chan, F., & Carlson, L. (2008). Hiring Discrimination Against People with Disabilities Under the ADA: Characteristics of Employers. *Journal of occupational rehabilitation*, 18, 112-121. <https://doi.org/10.1007/s10926-008-9134-3>
- McMahon, B., Shaw, L., Chan, F., & Kim, J. H. (2012). Employee and employer characteristics associated with elevated risk of filing disability harassment charges. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 36, 187-197.
- Nubila, H., Cassia, B. (2008). O papel das Classificações da OMS - CID e CIF nas definições de deficiência e incapacidade. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 11(2), 324-335.
- Oliveira, R. P. (2012). *Transição para a vida Adulta - Inclusão de pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho*. Lisboa: Escola Superior de Educação Almeida Garret. Dissertação de Mestrado.
- Organização Mundial de Saúde (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*, trad. por Amélia Leitão. Lisboa: DGS.
- Organização Mundial de Saúde (2011). *World Report on Disability*, Organização Mundial de Saúde (OMS).
- Pawluk, D. H., J. Chan, F. (2008). Allegations of Reasonable Accommodation Discrimination by People with Visual Impairments Filed under Title I of the Americans with Disabilities Act: Characteristics of Merit vs. Non-merit Resolutions. 16, 233-240.
- Pinho, A. M. M., & Ramos, M. C. P. (2019). Deficiência mental e desafios da inclusão social. In *Deficiência: Perspetivas e Desafios na Contemporaneidade* (pp. 137-152). Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas.
- Portugal, S. et al (2011). Estudo de Avaliação do Impacto dos Custos Financeiros e Sociais da Deficiência – Relatório Final. Coimbra: CES.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (5ª ed.). Lisboa: Gradiva.
- Ramos, M. C. P. (2005). Cidadãos com deficiência no mercado de trabalho e persistência da discriminação. In Ramos, M. C. P. *Ação social na área do emprego e da formação profissional* (pp. 280-288). Lisboa: Universidade Aberta.
- Ramos, M. C. P. (2019). Inserção Laboral e Gestão da Deficiência no local de trabalho. In *Deficiência: Perspetivas e Desafios na Contemporaneidade* (pp. 223-246). Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas.
- RH Mais (2005). *A Responsabilidade Social das Empresas na área da Deficiência*, Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração de Pessoas com Deficiência, Lisboa.
- Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Organizações & Sociedade*, 16 (50), 545-564.
- SNR (1994). *Uma política coerente para a reabilitação das pessoas com deficiências* (tradução e adaptação da Recomendação n.ºR(92) 6 adotada pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa), SNR, cadernos, n.º1, Lisboa.
- Sousa, J. (2007). “Deficiência, Cidadania e Qualidade Social. Por Uma Política de Inclusão das Pessoas com Deficiências e Incapacidades”. *Integração das Pessoas com Deficiência, Cadernos Sociedade e Trabalho*, 8, 38-57.
- Sousa, J. et al (2007). *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades*, CRPG, Vila Nova de Gaia.