

2013

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

*“A INTEGRAÇÃO DE CIDADÃOS PORTADORES DE
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO”*

Carolina Custódio Raposo

2013

UNIVERSIDADE DOS AÇORES
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E GESTÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM CIÊNCIAS
ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS

*“A INTEGRAÇÃO DE CIDADÃOS PORTADORES DE
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO”*

Autor: Carolina Custódio Raposo

Orientador: Professor Doutor José António Cabral Vieira

Ponta Delgada, Setembro de 2013

AGRADECIMENTOS

Apesar do presente projeto de investigação ser da minha exclusiva responsabilidade devo destacar que este trabalho só teve progresso graças ao empenho, dedicação e combatividade de todos quantos participaram nele.

Pelo apoio e dedicação na orientação para a elaboração do Projeto, agradeço ao Professor Doutor José António Cabral Vieira,

Um agradecimento especial às pessoas que se prontificaram a responder aos Inquéritos, que constitui a base desta dissertação, isto é, as entidades empregadoras e os trabalhadores com deficiência, empregados em atividade.

E mais especial ainda à responsável pela área dos recursos humanos da empresa EDA - Electricidade dos Açores, S.A., sempre muito prestável e atenciosa, que muito contribuiu com o seu apoio incondicional e o seu testemunho para a concretização deste projeto de enriquecimento pessoal e profissional.

Finalmente, uma palavra de agradecimento à minha família que sempre me acompanhou de uma forma intensa na elaboração deste empreendimento.

RESUMO

No âmbito do Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Recursos humanos, da Universidade dos Açores, apresentamos, como trabalho final a nossa dissertação subordinada ao tema “*A integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho*”.

Estruturámos o nosso trabalho em duas partes distintas: a primeira é fundamentalmente teórica e se a primeira parte do nosso estudo assenta, essencialmente, em leituras e pesquisas bibliográficas, a segunda parte apoia-se, principalmente, na análise dos Inquéritos por Questionário aplicados junto das entidades empregadoras e dos Trabalhadores com deficiência, empregados em atividade e, ainda, de uma entrevista à responsável pela área dos recursos humanos de uma grande empresa.

No que respeita às conclusões finais, emergem algumas implicações para novas práticas no âmbito da seleção e gestão dos Recursos humanos no mundo económico e empresarial. São também feitas sugestões que conduzam à realização de novos trabalho capazes de contribuir para a melhoria do desempenho efetivo nesta área.

Palavras-Chave

- Deficiência
- Integração
- Trabalhadores com Deficiência (TCD)

ABSTRACT

Under the Master in Economics and Business with a specialization in Human Resources, University of the Azores, we present as our final project dissertation entitled "*The integration of citizens with disabilities in the labour market.*" We have structured our work into two distinct parts: the first is mainly theoretical and essentially reviews literature searches, the second part is based mainly on the analysis of surveys by questionnaire applied along the employers and workers with disabilities employed in activity and also an interview with responsibility for human resources of a large company. As regards of the final conclusions some implications arise concerning new practices in the selection and management of human resources in the world economy and businesses. There are also made some suggestions leading to new works that can contribute to improve the actual knowledge on this area.

Key-words

- Disability
- Integration
- Workers with Disabilities

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACAPO	Associação de cegos e ambiopes dos Açores
APD	Associação Portuguesa de Deficientes
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
EDA	Electricidade dos Açores, S.A.
ELA	Esclerose Lateral Amiotrófica
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatísticas
IQ	Inquérito por Questionário
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milénio
OMS	Organização Mundial da saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
SNRIPD	Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência

LISTA DE FIGURAS E TABELAS

TABELA1: TABELA DEMONSTRATIVA DA PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO.....	42
TABELA 2: MATRIZ DE ANÁLISE DO PRÉ – TESTE	44
TABELA 3: CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PARA A ELABORAÇÃO DA NOSSA DISSERTAÇÃO	46
TABELA 4: CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA DOS TCD INQUIRIDOS	51
TABELA 5: NÚMERO DE MESES/ANOS DE EXPERIÊNCIA DE TRABALHO COMO TCD	54
TABELA 6: NÚMERO DE MESES/ANOS DE TRABALHO COMO TDD NA ATUAL EMPRESA	54

LISTA DE ANEXOS

ANEXO I: PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO	80
ANEXO II: CARTA DO CENTRO DE EMPREGO	82
ANEXO III: CARTA PARA A CÂMARA.....	83
ANEXO IV: CARTA PARA A EMPRESA.....	84
ANEXO V: CARTA PARA OS TRABALHADORES	85
ANEXO VI: CONSENTIMENTO INFORMADO	86
ANEXO VII: ENTIDADE EMPREGADORA CONSENTIMENTO INFORMADO	88
ANEXO VIII: TRABALHADOR CONSENTIMENTO INFORMADO.....	90
ANEXO IX: IQ ENTIDADE EMPREGADORA PRÉ-TESTE	92
ANEXO X: IQ TRABALHADOR PRÉ-TESTE DEFINITIVO	98
ANEXO XI: IQ ENTIDADE EMPREGADORA	103
ANEXO XII: IQ TRABALHADORES	109
ANEXO XIII: IQ TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA.....	113
ANEXO XIV: LEGISLAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA, ARTIGO 71º	118
ANEXO XV: GUIÃO DE ENTREVISTA.....	105

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	2
RESUMO	3
ABSTRACT	4
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	5
LISTA DE FIGURAS E TABELAS	6
LISTA DE ANEXOS	7
ÍNDICE	8
CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO	10
PARTE I: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1. CONCEITOS.....	18
2.1.1. <i>Terminologia</i>	19
2.1.1.1. Pessoa com deficiência	20
2.1.2. <i>Diferença</i>	20
2.2. DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADES: CONCEÇÕES E CLASSIFICAÇÃO	21
2.2.1. <i>Dados Estatísticos: apresentação</i>	23
2.2.2. A Política Europeia	24
2.3. EXCLUSÃO/INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	27
2.4. INTEGRAÇÃO E EMPREGABILIDADE	29
2.4.1. <i>Pessoa com Deficiência: o direito ao Trabalho</i>	30
2.4.2. <i>Pessoa com Deficiência: Legislação e Medidas</i>	31
2.4.3. <i>Pessoa com Deficiência: Formação Profissional e Empregabilidade</i>	33
2.4.4. <i>Pessoa com Deficiência: Empregabilidade</i>	33
PARTE II: METODOLOGIA DO ESTUDO E OPÇÕES METODOLÓGICAS	37
2.1. TIPO DE ESTUDO.....	40
2.2. METODOLOGIA	40
2.3. ESCOLHA DA POPULAÇÃO E AMOSTRA	41
2.4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	41
2.5. RECOLHA DE DADOS, PROCEDIMENTOS.....	41
2.6. PROCEDIMENTOS.....	42
2.7. O INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO E A ENTREVISTA	42
2.8. PRÉ TESTE	44
2.9. ASPETOS ÉTICOS.....	45
2.10. CALENDARIZAÇÃO DAS FASES DE TRABALHO	46
3.1. CONSIDERAÇÕES PRÉVIAS.....	47
3.2. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	50
3.2.1. <i>CARACTERIZAÇÃO DOS INQUIRIDOS - IQ dos TCD</i>	51
3.2.1.1. Caracterização sociodemográfica	51
3.2.1.2. A Deficiência	52
3.2.1.3. Situação Profissional	54
3.2.1.4. A empresa	56
3.2.1.5. Integração Profissional.....	57
3.2.2. <i>IQ das Entidades Empregadoras</i>	61
3.2.2.1. Caracterização da entidade empregadora	61
3.2.2.2. Existência de TCD na empresa	61
3.2.2.3. Situação do TCD dentro da empresa.....	63
3.2.2.4. Tipologia da deficiência e condicionamentos	63
3.2.2.5. Situação profissional	63
3.2.2.6. Apoios específicos, medidas e formação	63
3.2.2.7. Iniciativas na área da reabilitação e integração	65

3.2.2.8. Razões apontadas pela entidade empregadora para a não contratação de mais TCD	65
3.2.3. <i>Entrevista</i>	66
3.4. CONCLUSÕES	70
5. BIBLIOGRAFIA	73
6. WEBGRAFIA	78
7. ANEXOS	79

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

Este trabalho realizado no âmbito do Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais da Universidade dos Açores, constitui um pretexto para estudar uma área sempre atual em Portugal e no mundo, a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Tem, assim, como finalidade, em primeiro lugar, analisar e compreender “*a Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho*”.

Como tal, após a introdução que enquadra o tema, justifica a escolha do mesmo, referindo as motivações que presidiram à realização deste trabalho; aponta, também, os objetivos gerais e específicos a alcançar assim como a fundamentação teórica a abordar, o nosso trabalho apresenta-se dividido em duas partes essenciais:

- A primeira pretende apresentar a revisão da literatura efetuada para desenvolver este estudo e, assim, evidenciar a fundamentação teórica do mesmo.
- A segunda parte apresenta o estudo empírico realizado e descreve todo o processo metodológico seguindo.

Este trabalho tem o seu término com as conclusões da análise realizada ao longo de todo o estudo, com particular destaque para as considerações que julgamos relevantes e pertinentes para a problemática abordada, refere, ainda, as limitações e implicações do nosso estudo, esperando que a sua apresentação possa ser útil para quem o possa consultar.

É que o presente trabalho, para além de constituir um pretexto para estudar, como já foi referenciado, uma área cada vez mais explorada em Portugal, a da integração da pessoa portadora de deficiência no mundo do trabalho, tem como finalidade, realçar a importância de qualquer ser humano ser capaz de se adaptar a novas realidades que venham a alterar o curso da sua vida e a procurar soluções para novas situações, nomeadamente no que à inserção profissional no mundo do trabalho diz respeito.

São, também, apresentadas todas as referências bibliográficas consultadas para a realização do estudo apresentado, assim como os diversos anexos que sustentam o nosso trabalho.

1.1. ENQUADRAMENTO AO TEMA

Para além do respeito por uma obrigação devidamente regulamentada, como teremos oportunidade de ver, as empresas, hoje, já pensam a empregabilidade de uma outra forma. Tal significa que começam, cada vez mais, a integrar, na estratégia da empresa, e por vezes aos mais altos níveis e no conjunto dos seus processos de funcionamento e práticas gerências, pessoas portadoras de deficiência.

Em estreita relação com numerosos parceiros, filiais, fornecedores, outsourcers, clientes, escolas e universidade, a deficiência tem pleno lugar nessas relações, pelo que, a este respeito, a empresa terá uma verdadeira responsabilidade social alargada, passando, o olhar que se tem, geralmente, sobre a pessoa portadora de deficiência, e os trabalhadores com estas características, em particular, pela associação de cada um de nós às diversas démarches necessárias a uma plena integração desta população no mundo do trabalho.

É verdade, também, que uma abordagem coletiva no sentido de contribuir para essa integração no mundo do trabalho, implica que empresas (públicas e privadas) e trabalhadores partilhem e construam as melhores condições para fazer progredir a inserção profissional das pessoas com deficiência.

Assim ambos, trabalhadores com deficiência e empresas, deverão unir esforços, qualquer que seja a deficiência do trabalhador, para favorecer a troca e a partilha de práticas positivas de inserção, para contribuir para a integração deste na empresa.

É neste contexto, que se nos afigura importante um estudo que permita uma reflexão mais alongada sobre a questão, no sentido, sobretudo, de avaliar se a estes conceitos teóricos acima expostos, corresponde a realidade portuguesa no que diz respeito a integração profissional do indivíduo portador de deficiência.

Cientes de que, talvez, a verdade, não corresponda totalmente ao acima referido, e ao contemplado nas políticas orientadoras, nesta matéria, optámos por destacar algumas questões às quais esperamos dar resposta ao longo do nosso estudo, a saber;

- Que medidas poderiam ser tomadas para apoiar a inserção profissional do cidadão com deficiência?
- Será que as empresas poderiam empregar mais trabalhadores com deficiência?

- São os empregos adequados às competências / conhecimentos / formação do trabalhador com deficiência?
- Que obstáculos se opõem à empregabilidade do portador de deficiência?
- Que comportamentos, por parte dos diversos intervenientes permitiriam ultrapassar esses constrangimentos?

São estas e outras questões que pretendemos abordar e para as quais procuramos respostas através da análise do nosso estudo bibliográfico e, sobretudo, através, da análise dos resultados obtidos pelos diversos instrumentos de recolha de dados aplicados e da triangulação de todos os resultados.

1.2. MOTIVAÇÃO

Só a curiosidade intelectual em reconhecer, através da pesquisa bibliográfica, a importância da “*Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho*” já justificaria o nosso trabalho.

Vimos, também, a necessidade, de acordo com os nossos interesses pessoais e profissionais, de analisar e avaliar essa integração, nos tempos difíceis que correm, no atual contexto económico, difícil e propenso, talvez, à uma maior exclusão, das minorias, do mundo do trabalho.

Desta forma, e com base no que foi acima referido, se justifica a importância, atualidade e utilidade deste estudo.

1.3. OBJETIVOS A ALCANÇAR, GERAIS E ESPECÍFICOS

Para além de analisar “*A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho*”, este trabalho tem como objeto o estudo a reflexão, do ponto de vista de entidades empregadoras e trabalhadores portadores de deficiência, sobre essa mesma temática.

Assim sendo, delineámos os seguintes objetivos específicos:

- Averiguar o ponto de vista das entidades empregadoras sobre o trabalho da pessoa com deficiência;

-
- Aferir o processo de seleção e de admissão de uma pessoa com deficiência na empresa;
 - Quantificar os constrangimentos à integração profissional do trabalhador com deficiência;
 - Analisar as causas que entram a integração do trabalhador com deficiência no mundo do trabalho;
 - Referir comportamentos, dos diversos intervenientes, passíveis de agilizar a integração do cidadão portador de deficiência no mundo do trabalho;
 - Avaliar a importância da Formação Profissional para o trabalhador com deficiência;
 - Analisar o conhecimento que as entidades empregadoras têm das medidas e dos apoios existentes para incentivar a integração, no mundo do trabalho, da pessoa com deficiência;
 - Referir mudanças possíveis no sentido de promover a integração profissional do trabalhador com deficiência;
 - Extrair conclusões que possam contribuir para uma melhor compreensão da importância da *“Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho”*.

1.4. METODOLOGIA

Após esclarecer conceitos que constituem as palavras – chave do nosso estudo, pretendemos analisar e compreender de forma mais profunda, a caracterização socioprofissional da população em estudo – os trabalhadores portadores de deficiência -, a sua situação como trabalhador com deficiência, as condições de contratação, as eventuais medidas de adaptação, os apoios concedidos às empresas, a formação específica dada a estes trabalhadores.

Assim, optámos por um estudo de natureza exploratória e descritiva, porque surge da necessidade de uma compreensão acrescida acerca de um fenómeno tal como se apresenta baseado numa metodologia qualitativa, que visa um máximo de objetividade possível, uma vez que pretendemos apenas analisar, através de Inquéritos por Questionários (IQ) a integração do trabalhador com deficiência no mundo do trabalho,

primeiro do seu ponto de vista; segundo do ponto de vista das entidades empregadoras e, finalmente, através de dados obtidos através de uma entrevista semiestruturada, do ponto de vista de um responsável de uma empresa que emprega trabalhadores com deficiência.

Acreditamos que, apesar das dificuldades sentidas ao longo desta investigação, das limitações, tais como: o pouco tempo colocado à disposição da autora para desenvolver aprofundada pesquisa bibliográfica e demorada análise documental, necessárias a uma boa fundamentação teórica; a inexperiência da mesma que, por vezes, face à grande quantidade de dados obtidos, não sabe como geri-los de forma a rentabilizá-los para a elaboração da sua investigação, saberemos apresentar os resultados obtidos, refletir acerca dos mesmos e apresentar conclusões relevantes e pertinentes.

PARTE I: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1. INTRODUÇÃO

“A esperança é cheia de confiança. É algo maravilhoso e belo, uma lâmpada iluminada em nosso coração. É o motor da vida. É uma luz na direção do futuro.”

Conrad de Meester¹

O presente trabalho tem como objetivo mostrar que a “*a Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho*”, a inclusão social (Moreira, 2006) que visa, também, a qualificação de pessoas com deficiência para que possam contribuir ativamente para a sociedade (Hazard, Filhos & Resende, 2007) é algo que pode acontecer verdadeiramente, basta pensarmos nas necessidades dessas pessoas e considerá-las como outros quaisquer seres humanos, como qualquer cidadão, com as suas dificuldades sim, mas também com as suas capacidades, tendo direito, como todos nós, à educação, por exemplo, frequentando escolas como qualquer outra criança, e a viver na nossa sociedade da mesma forma que qualquer um de nós pelo que a educação para todos tornou-se a grande preocupação dos vários intervenientes no desenvolvimento de um país, uma vez que é a chave para se chegar à inclusão, à justiça social e a uma cidadania igual para todos.

Assim, começaremos por abordar os conceitos necessários ao bom desenrolar do nosso trabalho, após explicar as razões que nos levam a querer refletir sobre esta temática. Este espaço, parte I da nossa dissertação, é reservado à apresentação de definições/conceitos, explicações e ideias, devidamente fundamentadas, que formam a base teórica para o desenvolvimento deste estudo, relacionando-se, para tal, livros e pesquisas que consideramos importantes para a sua realização.

Segundo Fortin (2003), o enquadramento teórico é indispensável num trabalho de investigação:

“ (...) Função de apoio e de lógica em relação ao problema de investigação. De forma geral, o quadro de referência é uma generalização

¹ Padre religioso, carmelita belga. É também um autor espiritual de talento, reconhecido no mundo inteiro.

abstrata que situa o estudo no interior de um contexto e lhe dá uma significação particular, isto é, uma forma de perceber o fenómeno em estudo. Representa a ordenação dos conceitos e sub conceitos determinados no momento da formulação do problema para suportar teoricamente a análise posterior do objeto de estudo.” (Fortin, 2003:93)

Assim, pretende-se, nesta primeira parte, proceder à revisão da literatura que sustenta o nosso trabalho, como à fundamentação teórica do mesmo.

2. EDUCAÇÃO E INCLUSÃO: ENQUADRAMENTO LEGAL EM CONTEXTO NACIONAL

Atualmente, um número crescente de crianças com características singulares frequenta as escolas, colocando-lhes uma grande meta: responder adequadamente às especificidades de cada aluno, aceitando, respeitando a diferença (Silva & Moreira, 2007) e estruturando ambientes de aprendizagem, com o objetivo de promover a inclusão de todos os alunos. A necessidade de respostas adequadas à diversidade da população que, hoje, faz parte das nossas escolas, pela generalização do acesso universal à escola na segunda metade do século XX, e o facto das sociedades atuais no mundo ocidental se caracterizarem por uma crescente diversidade, é um objetivo que se impõe ao sistema educativo.

Neste âmbito, as políticas educativas atuais têm vindo a configurar novas formas de articular os níveis de ação e decisão curricular em favor de uma maior autonomia e responsabilização das escolas (Roldão, 2005), perspetivando uma educação inclusiva. De facto, a principal função da escola é, de acordo com Santos (2007), gerir, tomar decisões e criar condições, de forma a promover o desenvolvimento integral de todos os alunos, numa perspetiva de preparação de cidadãos críticos e construtivos, o que confirma Rodrigues (2008:1), (à data, Ministra da Educação de Portugal) ao referir, na 48ª conferência internacional de educação:

“L’éducation pour l’inclusion: la voie de l’avenir”, que: «La mission des systèmes éducatifs et des écoles ne peut pas être autre que celle d’assurer à tous et à chaque citoyen la possibilité de développer jusqu’à la limite toutes leurs capacités, dans le sens de leur pleine intégration dans la société».

A inclusão surge, então, e conforme sustenta Santos (2007:20), como um paradigma educacional «capaz de promover a rentabilização dos recursos humanos, numa escola democrática que *«tem de estar aberta e preparada para aceitar e trabalhar com todo o tipo de pessoas numa perspectiva colaborativa»*. Hoje, Portugal contempla, no seu quadro político - estratégico, objetivos de inclusão das pessoas com deficiências e incapacidades, patentes em vários documentos de referência, como, por exemplo, o Decreto-Lei nº 3/2008 de sete de Janeiro que define os apoios especializados a prestar na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário dos sectores público, particular e cooperativo.

Mas, datam de 1973/74 importantes diplomas legais publicados pelo Ministério da Educação que assumiram, pela primeira vez, a integração e educação das crianças e alunos deficientes. Desde então um percurso de evolução foi seguido a vários níveis, aparecendo o modelo atual da escola inclusiva como uma exigência política e social que se impõe como cumprimento de valores como a democracia, justiça social e solidariedade e, ainda, o direito de todos à educação.

Foi, portanto, a partir da década de 70 que emergiram inúmeras iniciativas fundamentadas todas, essencialmente, em três dispositivos jurídicos que configuram o conjunto de princípios que já há muito consignavam, nas Convenções Internacionais, os direitos dos cidadãos deficientes:

A Constituição da República Portuguesa (1976)² que no seu artigo 71º, número 2 refere:

“O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.”

- A Lei de Bases do Sistema Educativo (1986)³, Artigo 17º, âmbito e objetivos da educação especial: *“A educação especial visa a recuperação e integração sócio - educativas dos indivíduos com necessidades educativas específicas devidas a deficiências físicas e mentais.”*

² www.parlamento.pt, consultado em abril de 2013.

³ www.dges.mctes.pt, consultada em abril de 2013.

- A Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas Com Deficiência (1989)⁴, Artigo 2.º, Conceito da Pessoa com Deficiência, número 2: “*As pessoas com deficiência não constituem grupos homogéneos, pelo que exigem a definição de respostas específicas que vão ao encontro das suas necessidades diferenciadas e identificáveis*”.

Sabemos que os cidadãos portadores de deficiência são cidadãos com características diferentes da maioria das pessoas que fazem parte da sociedade e estas características dificultam a sua inclusão social. Cabe, portanto, à sociedade estar preparada para receber todos os cidadãos incluindo-os com igualdade de oportunidades, de direitos e de respeito.

No entanto, a inclusão dos cidadãos portadores de deficiência tem algumas ambiguidades, uma vez que, embora tendo direitos iguais aos demais cidadãos não sabem como os vivenciar, não têm força para os reivindicar e não sabem sequer que estão a ser excluídos dos direitos sociais e de cidadania. Para apoiar as pessoas com deficiência ao longo da sua vida, é importante compreender as diversas formas de deficiência, mas também os direitos e deveres de cada um. Aceitar um portador de deficiência é aceitar também as suas diferenças e as limitações.

2.1. CONCEITOS

Desde os tempos remotos da nossa história, pessoas com diferentes níveis de limitação física, sensorial ou cognitiva procuram formas de ocupação e trabalho. Importa dizer que sempre existiram, independentemente da época ou do país/região, pessoas com algum tipo de deficiência em todas as partes do mundo. Ou seja, por mais que a questão da deficiência pareça ser um tema relativamente novo (e de fato é), um primeiro aspeto que deve ser levado em conta neste estudo é a percepção de que a história deste grupo populacional não começou nas últimas décadas.

No entanto é legítimo argumentar que, ao longo da história, se tem vindo a modificar o “*status social*” destas pessoas, pois de facto, apesar das mazelas sociais que milhões de pessoas com deficiência enfrentam no seu dia-a-dia, estas são atualmente cidadãos de pleno direito. Colaborou certamente para isso o “*Ano Internacional da*

⁴ www.portal.ua.pt, consultada em abril de 2013

Pessoa Deficiente”, definido pelas Nações Unidas em 1981 que conduziu à definição de uma série de direitos relativos ao trabalho, educação e assistência social para os “*portadores de deficiência*”.

A construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem. Na linguagem se expressa, voluntariamente ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às pessoas com deficiências, pelo que sentimos necessidade de clarificar conceitos e a terminologia a usar ao longo do nosso estudo.

2.1.1. TERMINOLOGIA

" O meu clã, grupo, bando, ou como lhe queiram chamar, é o dos DEFICIENTES (também nos podiam chamar "suficientes", mas quiseram batizar-nos assim, assim seja)... Mas o pior foi quando entrei para a escola primária ... Sim, foi aí que me apercebi da minha diferença quando um engraçadinho me apelidou de "perna de pau" e "fraldinhas". Conclusão: eu era mesmo diferente ... e aquelas crianças confundiam-me com um E.T. que vindo de Plutão, aterrara naquela escola"
(Revista Educação nº 10, 1995: 60)

Muitas pessoas ficam confusas na hora de usar uma terminologia para identificar um deficiente, seja qual for a deficiência. Com o passar do tempo surgem terminologias tidas como “corretas” ao passo que outras são abandonadas com o argumento de politicamente incorretas. Afinal, qual será o termo é correto e por quê?

Tentaremos responder a essa questão deixando, no entanto, claro que tal resposta é extremamente pessoal e baseada na nossa experiência como deficiente motora.

2.1.1.1. Pessoa com deficiência

Vários estudos mostram que não existe um consenso sobre a melhor denominação para se referir à população deficiente (Chagas, 2006). Ao longo dos tempos surgiram vocábulos e expressões como,

“inválidos, incapacitados ou incapazes, defeituosos, deficientes ou excepcionais, pessoas com deficiência, pessoas portadoras de deficiência ou portadores de deficiência, pessoas com necessidades especiais ou portadores de necessidades especiais e pessoa com deficiência”, para os quais Chagas especifica as limitações (Chagas, 2006).

Autores como Diniz apontam os termos considerados mais adequados – pessoa deficiente, pessoa com deficiência e deficiente – (Diniz, 2007).

Ao longo do nosso estudo, por entender ser esta a mais apropriada, adotamos a expressão “pessoa com deficiência”, uma vez que os outros termos centram-se na deficiência e não na pessoa, e que esta expressão nos parece aquela que mais atenua o valor negativo e discriminatório que, ainda demasiadas vezes o conceito, veicula.

Tal como sentimos necessidade de clarificar a terminologia a usar neste estudo, também entendemos ser importante abordar o conceito de “diferença”.

2.1.2. DIFERENÇA

A palavra “diferença” no Dicionário⁵ é definida como,

“Relação de alteridade⁶ entre duas coisas que têm elementos idênticos; falta de igualdade ou de semelhança; carácter que distingue uma coisa da outra; divergência; diversidade; transformação; transtorno; resto; excesso, troco”.

Do nosso ponto de vista, a palavra pode ter vários sentidos, tal como quando queremos referir-nos a diferenças étnicas, culturais, políticas, religiosas, entre outras. Mas para o nosso projeto, as diferenças que queremos destacar são as motoras e as cognitivas.

⁵ Dicionário de Língua Portuguesa da Porto Editora 2009, www.infopedia.pt, consultado em abril de 2013.

⁶ Qualidade ou estado do que é outro; facto ou qualidade de uma coisa ser diferente da outra.

2.2. DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADES: CONCEÇÕES E CLASSIFICAÇÃO

De acordo com as nossas fontes, várias definições são possíveis para “pessoas com deficiência”, mesmo se, na realidade, todas apontam para um conceito idêntico.

Assim, a pessoa com deficiência é uma pessoa que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas suscetíveis de, em conjunção com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas⁷.

Deficiência é ainda o termo utilizado para designar a perda ou anomalia de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa, também, a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão⁸.

A Organização Mundial de Saúde (OMS)⁹ adota uma classificação que reconhece os seguintes tipos de deficiências como as mais frequentes: mental e motora (ou física), auditiva, visual e múltipla. Os principais tipos de deficiência podem ser classificados em quatro grandes grupos que passamos a enumerar:

- Dificuldade de locomoção;
- Dificuldade na fala e/ou na audição;
- Dificuldade na visão;
- Dificuldade na aprendizagem, retrocesso ou desordem mental.

O conceito de pessoa com deficiência motora é, talvez, o conceito bastante mais amplo e que pode ser designado de várias formas, tais como¹⁰:

- Pessoas com mobilidade condicionada são pessoas em cadeiras de rodas, pessoas incapazes de andar ou que não conseguem percorrer grandes distâncias;

⁷ Despacho n° 19921 de 16 de Setembro de 2005, SNRIPD, consultado em www.pgdlisboa.pt, em março de 2013.

⁸ www2.cm-evora.pt, consultado em março de 2013.

⁹ www.br.iidi.org, consultado em março de 2013.

¹⁰ www2.cm-evora.pt, consultado em março de 2013.

- Pessoas incapacitadas são pessoas com restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano.

Surge como consequência direta ou é resposta do indivíduo a uma deficiência física. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária;

Pessoas com atividade limitada são pessoas, de todas as idades, que estão impossibilitadas de executar, independentemente e sem ajuda, atividades humanas básicas ou tarefas resultantes da sua condição de saúde ou deficiência física, de natureza permanente ou temporária.

A deficiência física mais comum é a da mobilidade. É também aquela que, a nível pessoal, nos desperta mais interesse, pelo que entendemos ser importante aprofundar a nossa pesquisa nesse preciso domínio. Esta deficiência resulta de alterações e modificações morfológicas do esqueleto e dos membros, dos ligamentos, da textura, dos músculos e do sistema nervoso que limita a capacidade motora. A deficiência pode ser temporária ou permanente dependendo da respetiva causa e/ou de uma maior ou menos gravidade¹¹.

No âmbito da Psicologia, por exemplo, a deficiência motora é quando se verifica um problema grave na motricidade, provocado por afeções congénitas, doenças e outras causas traumáticas ou infecciosas, afetando negativamente a aprendizagem educacional. Não podemos esclarecer o conceito de “pessoa com deficiência motora” sem abordar, ainda que de forma sucinta, as causas dessa deficiência¹².

De facto, são muitas as causas das deficiências motoras e, normalmente, dividem-se em dois grupos fundamentais, de acordo com a sua origem:

- Deficiências motoras que têm origem em lesões cerebrais;
- Deficiências motoras com origem não cerebral causadas por fatores externos (como por exemplo, traumatismos) ou por fatores internos (como por exemplo reumatismos, tuberculose óssea, esclerose múltipla, entre outras).

No estudo que aqui se apresenta foi abordado um conceito de «deficiência» de acordo com os paradigmas teóricos atuais do Modelo Social e da Classificação

¹¹www.info-handicap.lu, consultado em março de 2013.

¹²www.coesis.org, consultado em março de 2013.

Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF).¹³ Fala-se não em «deficiência» mas sim em deficiências e incapacidades, e a operacionalização do conceito envolve a diferenciação analítica de duas dimensões: alterações ao nível das funções (deficiências) e as limitações das atividades (incapacidades), correspondendo ambas a limitações do indivíduo.

Em todos estes anos de luta permanente no sentido de ver reconhecida a diferença como mais-valia para a nossa sociedade que pouco a pouco se pretende cada vez mais inclusiva, têm-se desenhado e rejeitado estratégias, tem-se avançado e tem-se parado, mas tem-se, sobretudo, pensado e construído um contributo para o processo de desenvolvimento humano. Na procura por uma sociedade mais justa e inclusiva para as pessoas com deficiência, descobriram-se caminhos para a tornar mais justa e inclusiva para todas as pessoas. É sobre estes novos caminhos que se pretende falar aqui. De como pode a "comunidade da deficiência" contribuir para construir uma sociedade inclusiva para essa comunidade mas, também, para toda a sociedade em geral.

2.2.1. DADOS ESTATÍSTICOS: APRESENTAÇÃO

De acordo com algumas análises da questão, faltam estudos sobre deficiência em Portugal e segundo Cotrim Oliveira, Provedor Municipal dos Cidadãos com Deficiência do Porto “os censos são pouco credíveis.”¹⁴

Relativamente aos Censos de 2011, não conseguimos ter dados estatísticos concretos e específicos para a valência da deficiência porque segundo a Associação Portuguesa de Deficientes (APD) numa notícia divulgada pelo Jornal de Notícias “os Censos 2011 ignoram realidade das pessoas com deficiência”¹⁵. Esta associação denunciou que o país vai continuar sem conhecer a realidade das pessoas com deficiência porque os Censos 2011 têm várias "omissões graves", como, por exemplo, deixar de fora os deficientes orgânicos¹⁶. De acordo com Humberto Santos, presidente

¹³ A CIF pertence à “*familia*” das classificações internacionais desenvolvida pela OMS para aplicação em vários aspetos da saúde. CIF define os componentes da saúde e alguns componentes do bem-estar relacionados com a saúde (tais como educação e trabalho), www.drealg.min-edu.pt, consultado em maio de 2013

¹⁴ www.ria.ua.pt, consultado em março de 2013.

¹⁵ www.jn.pt, consultado em maio de 2013.

¹⁶ Cujas deficiências tem a ver com algum aspeto interno do organismo, como os doentes renais, os hemofílicos ou deficiências consequentes de doenças oncológicas.

da APD, as perguntas existentes no Censos 2011 não permitiram fazer a diferença entre as pessoas com deficiência e as pessoas que perderam capacidades devido à idade, seja visão, audição, mobilidade ou outra, este menciona ainda:

*"Não vamos saber o que são pessoas com deficiências e pessoas cuja fragilidade lhe traz um conjunto de limitações, deixando assim de poder contar com um instrumento fundamental como este pretendia e deveria ser o Censos."*¹⁷

A Convenção das Nações Unidas (adotada em Nova Iorque em 30 de Março de 2007)¹⁸ estabeleceu como definição operativa que:

"...uma pessoa com deficiência é aquela cuja capacidade para levar uma vida inclusiva na comunidade da sua eleição, esteja limitada pelo impacto concomitante do meio ambiente físico, económico, social e cultural com fatores pessoais que derivam de condições físicas, sensoriais, psicossociais, neurológicas, médicas, intelectuais ou outras que podem ser permanentes, temporais, intermitentes, percebidas ou imputadas."

Existem, contudo, muitos patamares mesmo no interior da definição de deficiência: de leves a moderadas e severas, incluindo as do tipo físico, intelectual, sensorial e psicossocial. Além disso, encontram-se aquelas que são facilmente identificáveis, como as que não são perceptíveis à primeira vista, as dificuldades de aprendizagem e a depressão. A pouca disponibilidade de informação e estatísticas confiáveis em volta do tema limita o desenho e implementação de programas adequados à integração da pessoa com deficiência.

2.2.2. A Política Europeia

Cada vez mais ações são levadas a cabo a nível mundial, europeu e nacional, políticas educacionais, sociais, ...para vencer a diferença, uma vez que as sociedades contemporâneas distinguem-se, em grande parte, das anteriores pela afirmação do respeito pela dignidade humana e pela garantia de que ao portador de qualquer deficiência lhe será permitido integrar-se nas diversas metas do funcionamento social

¹⁷ www.jn.pt, consultado em maio de 2013.

¹⁸ www.inr.pt, consultado em maio de 2013.

sem qualquer barreira psicológica ou física; o que é aliás, uma das exigências da Constituição da República Portuguesa.¹⁹

Esse conjunto de ações implica, em primeiro lugar, uma definição muito clara de “pessoa com deficiência”, uma vez que é demasiado difícil ter uma ação coerente sobre algo que não está definido ou com alguma ambiguidade na sua definição. Nos anos oitenta, a OMS tentou clarificar esse conceito considerando, que é deficiente toda a pessoa cuja integridade física e/ou mental está temporária ou definitivamente perdida, diminuída ou alterada, quer congenitamente, quer na sequência de uma doença ou de um acidente de trabalho, de tal forma que a sua autonomia ou as suas capacidades para desenvolver atividades normais estejam diminuídas. De facto, deduz-se, assim, que a deficiência não deve ser vista de uma forma restritiva, mas sim num contexto social como aquele em que a Organização das Nações Unidas (ONU) a define.

São compromissos da Estratégia Europeia para a Deficiência²⁰, “Uma sociedade aberta e acessível a todos”. Assim, em Setembro de dois mil (2000), os dirigentes mundiais reunidos na Cimeira do Milénio²¹ reafirmaram as suas obrigações comuns para com todas as pessoas do mundo, especialmente as mais vulneráveis. Comprometeram-se, então, a atingir um conjunto de objetivos específicos, os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM), que irão guiar os seus esforços coletivos nos próximos anos no que diz respeito ao combate à pobreza e ao desenvolvimento sustentável, ainda que até ao momento não tenham, o nosso a ver, sido relevantes os resultados alcançados.

Existem, de facto, várias definições para “deficiência” que têm vindo a ser revistas ao longo do tempo, mesmo se, apesar disto, todos devem refletir sobre a frase de António Cabós Gonçalves, filósofo, jurista, “Deficientes somos todos nós, que não sabemos entender as diferenças e integrá-las numa sociedade justa!”

A esse respeito, a OMS apresenta, atualmente, os seguintes conceitos para impedimento, deficiência e incapacidade, que já anteriormente referimos ainda que de forma superficial:

¹⁹ Em Portugal a Constituição da República Portuguesa consagra, desde 1976, um Artigo (artigo 71º) dedicado às pessoas com deficiência. Neste é afirmada não só a igualdade dos cidadãos com deficiência perante os direitos consagrados na Lei Fundamental como a obrigação do Estado em realizar uma política de reabilitação e em apoiar as organizações representativas dos cidadãos com deficiência (Legislação em anexo, anexo XIV).

²⁰ www.inr.pt, consultado em maio de 2013

²¹ Na Cimeira do Milénio das Nações Unidas, na viragem do novo milénio, cento e oitenta e nove líderes mundiais assinaram a Declaração do Milénio, comprometendo igualmente países desenvolvidos e em vias de desenvolvimento a oito Objetivos do Milénio (MDGs- Millenium Development Goals).

- Impedimento: alguma perda ou anormalidade das funções ou da estrutura anatómica, fisiológica ou psicológica do corpo humano.
- Deficiência: alguma restrição ou perda resultante do impedimento para desenvolver habilidades consideradas normais para o ser humano.
- Incapacidade: uma desvantagem individual, resultante do impedimento ou da deficiência, que limita ou impede o cumprimento ou desempenho de um papel social, dependendo da idade, sexo e fatores sociais e culturais.

Consideram-se pessoas portadoras de deficiência, as que se enquadram nas seguintes categorias:

- Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano que comprometem a função física.
- Deficiência auditiva: distribuída segundo o grau e o nível.
- Deficiência visual: distribuída segundo o grau e o nível.
- Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média e com manifestação antes dos dezoito anos de idade e limitações associadas a duas ou mais áreas como, comunicação, cuidado pessoal, trabalho, ...
- Deficiência múltipla: associação, no mesmo indivíduo de duas ou mais das deficiências acima mencionadas.

Para a investigação em curso, por falta de conhecimentos na área da saúde, mas, também, porque tal não é o propósito desta investigação, (não parece, de facto, relevante fazê-lo), não pretendemos analisar de forma diferente os conceitos de “impedimento”, “incapacidade” ou “deficiência”.

Os direitos dos portadores de deficiência estão reconhecidos em Convenção votada na Assembleia-Geral da ONU em Dezembro de dois mil e seis:

“A deficiência é um conceito em evolução e que resulta da interação entre as pessoas com deficiência e as barreiras originadas pela atitude e o ambiente que impedem a participação plena e efetiva na sociedade, em condições de igualdade com os outros.”²²

A Convenção condena a discriminação, (conceito sempre associado à deficiência) reconhecendo, assim, que a questão da deficiência é um assunto de direitos e de culturas, uma questão civilizacional. Nessa Convenção, ficou definido que,

²² www.portal.mec.gov.pt, consultado em março de 2013.

“O portador de deficiência é uma pessoa que sofre de desvantagem física, mental ou sensorial que limita a sua capacidade de executar as atividades quotidianas.”²³

De notar que a Convenção opta pela expressão “pessoas com incapacidade”, em vez do termo “deficiência”, embora não deixando de reconhecer que a “incapacidade” resulta de “deficiências” e que ambas são vistas, na nossa sociedade como restrições sociais. Com interesse muito atual é o reconhecimento e o reforço dado ao direito à “recuperação física, reabilitação e à reintegração social das pessoas” que aponta, pois não é um simples código de direitos, pois determina que se respeite e se dê resposta às “necessidades específicas” da idade e sexo, que se dê bem-estar às pessoas com incapacidade. Reconhece, ainda, o dever do estado garantir,

“um sistema de educação inclusivo a todos os níveis e um ensino permanente durante a vida” para “desenvolver ao máximo a personalidade, a capacidade e a criatividade das pessoas com incapacidade assim como as suas aptidões mentais e físicas”.

Outra definição, que dá uma ideia bem clara das dificuldades em clarificar o conceito é que a deficiência seria a diferença entre as habilidades que a pessoa possui e as solicitações do ambiente, ou seja, tudo o que o ambiente necessita que a pessoa saiba/possa fazer e o que ele (portador de necessidades especiais/deficiente) realmente pode/consegue fazer.

2.3. EXCLUSÃO/INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A definição mais comum de exclusão social, diretamente relacionada com a sociedade, na forma como está estruturada, na maneira como os seus elementos se desenvolvem e estão inseridos é, necessariamente, multidimensional e exprime-se em diversos níveis: é a de uma situação de falta de acesso às oportunidades oferecidas pela sociedade aos seus membros e de acessos a serviços básicos de qualidade, aos mercados laborais, a condições físicas e infraestruturas adequadas e ao sistema de direitos (Costa, 2003).

²³ Idem.

Segundo Clavel, a exclusão é definida em termos do conceito de negação ou de privação de direitos seria,

«o não respeito pelos direitos civis, sociais, políticos, que são declarados abertos a todos numa dada entidade geográfica tais como o acesso ao trabalho, aos cuidados de saúde, ao alojamento. A privação de facto dos direitos é uma das características essenciais da exclusão (Clavel, 2004: 139).

Dado que os distintos modelos de desenvolvimento adotados até ao momento não foram suficientes para gerar o bem-estar de todos, existem grupos que frequentemente ficam em desvantagem e em situação de vulnerabilidade devido a um conjunto de ruturas de relações e de pertenças que afasta os indivíduos dos grupos sociais que os isola e que os retira da sociedade em geral (Rodrigues, 2001): imigrantes, mulheres, idosos, pessoas com deficiência e outras características ou necessidades especiais, minorias étnicas, religiosas, sexuais ou sociais. Trata-se de grupos que a sociedade reconhece pela sua condição de exclusão:

“Assim, os grupos excluídos ou que vivem processos de exclusão social são assim, antes de tudo, grupos sociais que vivem situações de desadequação relativamente ao funcionamento da sociedade, tornando-se alvos de processos de rejeição, de desidentificação e de desestruturação” (Rodrigues, 2001: 177-180)

Para tornar mais eficazes as ações face ao desenvolvimento e conseguir alcançar todas as manifestações da diversidade humana, devem-se considerar nas políticas públicas - desde o seu desenho até à sua implementação - as necessidades de todos os coletivos que as integram (Diniz, 2007). Não se trata de solicitar a inclusão somente como tema dos Direitos Humanos e princípio de equidade, (até porque a inclusão é um processo que acontece gradualmente, com avanços e retrocessos, isto porque os seres humanos são de natureza complexa e com heranças antigas, têm preconceitos e diversas maneiras de entender o mundo) senão fazer esta abordagem operativa, propondo alternativas para que as capacidades e diversidades de cada grupo sejam utilizadas em prol de melhores políticas públicas para todos.

De facto, e tendo em conta que o conceito de “incluir”, segundo o Dicionário da Língua Portuguesa (2009)²⁴ tem como significado “*conter em si, compreender, abranger, integrar...*” e, que, de acordo com o mesmo Dicionário²⁵, “*inclusão*” significa “*ato ou efeito de abranger, compreender ou integrar*”; considerando, ainda,

²⁴ www.portoeditora.pt, consultado em abril de 2013.

²⁵ *Idem*

sempre segundo a mesma fonte²⁶, que “*social*” significa “pertencente ou respeitante à sociedade, que vive em sociedade” e que o conceito de “*sociedade*”, significa “*um conjunto de pessoas que vivem em estado gregário, corpo social*”, então compreendemos, pela triangulação destas informações que o conceito de inclusão social é o ato ou efeito de integrar o indivíduo de forma a viver em sociedade e a fazer parte do seu corpo social, é um “*processo que respeita e valoriza a diferença e todos têm um papel a desempenhar na sociedade*” (Candeias, 2009: 10); um processo de inclusão que deveria tornar possível a cada indivíduo desenvolver as suas potencialidades e de viver uma vida completa, ainda que tal nem sempre se verifique o que leva autores como Diniz que a solução para a integração da pessoa com deficiência na sociedade e no mundo do trabalho parra sobretudo pela sociologia e as atitudes políticas dos responsáveis de um estado (Diniz, 2007).

2.4. INTEGRAÇÃO E EMPREGABILIDADE

As últimas três décadas foram marcadas por grandes esforços legislativos, com vista a integrar os portadores de deficiência no mercado de trabalho. Inúmeras leis nacionais e convenções internacionais foram aprovadas com essa finalidade, fenómeno observado não só em Portugal, mas no mundo inteiro, como cita Pastore:

“A pessoa portadora de deficiência para o trabalho é aquela cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental (Pastore, 2000:39).

No âmbito deste estudo, pretendemos sensibilizar toda a comunidade que nos rodeia para os contributos positivos das pessoas com deficiência no âmbito da empregabilidade, para além de outros domínios. A esse respeito, a Associação Salvador salienta que:

“Há muitas pessoas que vivem em situações precárias por falta de meios que lhes permitam seguir com a sua vida e que barram a sua integração e liberdade, vendo-se obrigados a ficar quase permanentemente fechadas em casa. Pessoas

²⁶ *Idem*

nestas condições facilmente deprimem e desistem. Queremos mudar esta realidade”²⁷.

Consideramos que esta associação tem um ponto de vista muito objetivo da realidade e preponderante porque tem permitido uma evolução das mentalidades; tal como refere como as pessoas ficam fechadas em casa e se deprimem e desistem, seria importante a “sua integração no mercado de trabalho” para que elas possam sair de casa e ganhar uma nova esperança no seu quotidiano.

Pela sua experiência como grupo tradicionalmente excluído, o sector da deficiência tem entre os princípios básicos o respeito pela diversidade, a equiparação de oportunidades, a autonomia pessoal, a solidariedade. Isto coloca-o numa posição de privilégio para gerar um contributo substancial ao processo de desenvolvimento, aplicável para remediar a sua própria condição de exclusão, mas sobretudo para entender que esta não mudará se não mudar a qualidade de vida da população em geral. Uma estratégia inclusiva tem sentido se incorpora a todas e a todos. Sem propor respostas específicas e isoladas, mas sim amplas e generalistas de maneira que cubram todos os segmentos sociais, desde os mais favorecidos até aos mais excluídos, integral e transversalmente.

Alterar o entendimento tradicional sobre os processos de desenvolvimento social e humano (que, apesar de tudo, tem sofrido uma evolução positiva se tivermos em conta que as sociedades antepassadas não aceitavam a deficiência, provocando, assim, uma exclusão quase total das pessoas portadoras desta) e conseguir que potenciem as oportunidades de inclusão de todas as pessoas, requer um processo complexo de transformações económicas e sócio - culturais cujo ponto de partida deve ser a elaboração e concretização de políticas públicas orientadas para o desenvolvimento inclusivo.

2.4.1. PESSOA COM DEFICIÊNCIA: O DIREITO AO TRABALHO

As pessoas com deficiência têm garantidos os seus direitos através da Constituição da República Portuguesa (1988) que assegura à pessoa com deficiência acesso ao

²⁷ www.associacaosalvador.com, consultado em março de 2013. A Associação Salvador promove a defesa dos interesses e direitos das pessoas com mobilidade reduzida, em especial das pessoas com motora.

trabalho para a melhoria de sua condição social e proíbe qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador.

- Artigo 58º, ponto 1:

“Todos têm direito ao trabalho”;

- Artigo 71º, pontos 1, 2 e 3:

“Os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados.”

“O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.”

“O Estado apoia as organizações de cidadãos portadores de deficiência”.

É também da responsabilidade do Estado a criação de programas de prevenção e de atendimento especializado às pessoas com deficiências capazes de promover a sua integração social mediante capacitação para o trabalho.

2.4.2. PESSOA COM DEFICIÊNCIA: LEGISLAÇÃO E MEDIDAS

“Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.” (Declaração Universal dos Direitos do Homem, artigo 23º, número 1).

“Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardam e promovem o exercício do direito ao trabalho, incluindo para aqueles que adquirem uma deficiência durante o curso do emprego, adotando medidas apropriadas, incluindo através da

legislação.” (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência, artigo 27, número 1)

Como se observa da leitura das citações acima transcritas, o emprego é um direito reconhecido na Constituição da República Portuguesa, na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e, segundo os documentos que consultámos²⁸, uma das prioridades dos Estados Membros da Comunidade Europeia, até porque, segundo a Comissão Europeia, as pessoas com deficiência representam cerca de 15% da população e esta percentagem está a aumentar e, também, porque o emprego constitui um elemento capital para a inclusão social e para a independência e a autonomia económica de todos os cidadãos.

Para tentar resolver os problemas que se prendem com a discriminação e promover a participação das pessoas com deficiência na vida ativa e no mundo do trabalho, os Estados Membros recomendam,

*“A adoção de medidas específicas que visem integrar as questões relacionadas com o emprego das pessoas com deficiência/incapacidade nas políticas gerais de emprego, assegurar que as pessoas com deficiência/incapacidade tenham acesso à orientação profissional, à formação, ao emprego até ao mais elevado grau possível de qualificação, assegurar a proteção contra a discriminação em todas as etapas do emprego, incluindo na seleção e no recrutamento, assim como em todas as medidas relacionadas com a progressão na carreira, bem como apoiar as pessoas com deficiência/incapacidade para progredirem e passarem do emprego protegido para o emprego em mercado aberto.”*²⁹

No entanto, estudos revelam que "trinta e sete por cento das pessoas com deficiência não possuem qualquer nível de educação, ou seja, um valor onze por cento mais elevado do que os registados na população total".³⁰ E apesar de Portugal dispor de uma legislação considerada bastante moderna que não deixa dúvidas em relação a esse direito fundamental – o direito ao trabalho – (que é, também, de todos os cidadãos) e que atende os princípios básicos da Declaração Universal dos Direitos do Homem, em especial, o direito ao trabalho, protegendo a sua dignidade e o livre desenvolvimento da

²⁸ www.apd.org.pt, consultado em junho de 2013.

²⁹ O emprego da pessoa com deficiência ou incapacidade, uma abordagem pela igualdade de oportunidades, Gabinete de estratégia e planeamento, Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, PUBLICAÇÃO CO-FINANCIADA PELO FUNDO SOCIAL EUROPEU, consultada em www.195.23.253.118, em junho de 2013.

³⁰ Departamento de Ação Social da AMI, consultado em www.ami.org.pt em junho de 2013.

sua personalidade, a verdade é que, na prática, a integração plena de cidadãos com deficiência no mercado de trabalho está longe de ser conseguida.

Na parte empírica do nosso estudo, serão analisadas as medidas que bonificam, para a entidade empregadora, a empregabilidade de um trabalhador com deficiência assim como os conhecimentos destes e do próprio trabalhador destas mesmas medidas.

2.4.3. PESSOA COM DEFICIÊNCIA: FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE

“Assumem papéis de destaque a formação profissional de qualidade, homologada e conferindo certificação, os apoios ao emprego e os serviços de disability management, prevenindo a doença e o acidente profissional e apoiando a manutenção e o retorno ao emprego dos trabalhadores vítimas de doenças e acidentes, gerindo a deficiência nos contextos de trabalho, não de forma reativa e no contexto da proteção social” (Sousa, 2007: 39).

2.4.4. PESSOA COM DEFICIÊNCIA: EMPREGABILIDADE

A legislação portuguesa estabelece direitos de inclusão, com base nas recomendações aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho, que possibilitem ao trabalhador com deficiência colocar-se no mercado competitivo, quer por sua iniciativa, quer por associações para pessoas com deficiência e, finalmente, pelo poder público. Antes da adoção da legislação específica que hoje ampara e favorece a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, raramente as empresas contratavam pessoas com deficiência.

Todos os decretos referentes a esse público definem que é da competência dos Ministérios da Economia e do Emprego e da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, habilitar, fiscalizar, avaliar e controlar as empresas na prática da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Porém, estes Ministérios, mesmo se

têm feito um esforço para consciencializar o empresariado sobre os potenciais da pessoa com deficiência e da necessidade de se investir na sua formação adequada, não possuem um sistema ordenado e eficiente para essa tarefa, nem para fiscalizar ainda a forma de contratação do trabalhador (competitiva, seletiva ou por conta própria), os procedimentos e apoios especiais de que necessita, a adaptação do ambiente e o acesso pleno aos postos de trabalho.

No entanto, e apesar de todas as medidas existentes atualmente, e comparativamente às pessoas sem deficiência, as taxas de emprego são ainda muito baixas, pelo que é sentida a necessidade de diversificar e alargar as políticas destinadas a aumentar a taxa de empregabilidade e a necessidade de eliminar todo o tipo de barreiras que entrem a participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A conceção dos programas estabelecidos e a transformação das ideias em realidade, no entanto, continuam a ser um grande desafio para nossa sociedade. Os deficientes não vêm tendo oportunidades educacionais e trabalhistas igualitárias, o que explica sua realidade atual em Portugal.

Segundo dados do Censos de 2011 do Instituto Nacional de Estatísticas (INE) elaborado em conformidade com as recomendações internacionais, especialmente com o modelo biopsicossocial, 14,5% da população portuguesa, possuem, pelo menos, uma deficiência, seja ela mental (resultante de lesão ou síndrome irreversível), física (tetraplegia, paraplegia, hemiplegia, falta de membro ou de parte dele), visual, auditiva ou motora. A composição etária da população com pelo menos uma das deficiências investigadas revela grande proporção desses indivíduos em idade ativa.

Esses dados refletem o elevado número de pessoas com deficiência aptas a exercerem uma atividade económica, como o trabalho. De acordo com a ONU, o número real de trabalhadores com deficiências que estão empregados é bastante inferior ao número de pessoas com deficiências que são capazes de trabalhar, o que se dá em virtude de barreiras materiais e sociais. Frequentemente, as atitudes e os hábitos levam à exclusão das pessoas com deficiência da vida social e cultural

A dificuldade de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho não decorre, portanto, da falta de leis e de fiscalização, mas da carência de ações e recursos que viabilizem a concretização do que é preconizado pelos dispositivos legais. Como argumenta Pereira (2006), existe diferença entre conquistas e mudanças. As conquistas obtidas em relação às pessoas com deficiência foram substanciais, mas as mudanças propriamente ditas requerem muito mais tempo.

A deficiência constitui, portanto, um importante fator de desigualdade e o governo falha na prevenção da deficiência e em lidar com suas consequências, chegando a contribuir, através da atribuição, nomeadamente de subsídios de sobrevivência, para a sua subsistência

3. PARTE I: CONCLUSÕES

“As pessoas deficientes têm os mesmos direitos que qualquer cidadão, mas no quotidiano de cada uma nenhuma lei ou imposição pode assegurar o respeito à diferença: é uma questão de atitudes, de mentalidades, de interesses e de relações de força. Injustiças graves persistem e um esforço intenso de recuperação deve ser realizado. A proposta de estratégias globais para assegurar as condições efetivas de integração social das pessoas deficientes é o resultado de um esforço notável de colaboração e de reflexão do conjunto de participantes sociais. Colocá-las em ação impõe o desafio de exprimir uma vontade coletiva de mudança social.” (Québec, 1984, apud IBDD, 2004: 35)³¹

Concluída a nossa fundamentação teórica, e fazendo um cruzamento dos dados obtidos ao longo de toda a nossa pesquisa bibliográfica, somos agora capazes de retirar as nossas conclusões.

Podemos concluir que a pessoa com deficiência é uma pessoa que sofre de desvantagem física, mental ou sensorial que limita a sua capacidade de executar as atividades quotidianas. Podemos ainda concluir que existem muitos patamares mesmo no interior da definição de deficiência: de leves a moderadas e severas, incluindo do tipo físico, intelectual, sensorial e psicossocial. Além disso, encontram-se aquelas que são facilmente identificáveis, como as que não são perceptíveis à primeira vez, as

³¹ IBDD. (2004). Responsabilidade social e diversidade: deficiência, trabalho e exclusão. Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência, IBDD. Rio de Janeiro: BNDES.

dificuldades de aprendizagem e a depressão, por exemplo, ou doenças crónicas como a Esclerose Múltipla, a Esclerose Lateral Amiotrófica (ELA).

Neste âmbito, há muitas pessoas que vivem em situações precárias por falta de meios que lhes permitam seguir com a sua vida e que barram a sua integração e liberdade, vendo-se obrigados a ficar permanentemente fechados em casa, pessoas nestas condições facilmente deprimem e desistem. É aqui que entra a importância da “integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho”, não apenas como um meio para retirar a pessoa com deficiência da sua inatividade e pouca iniciativa, mas permitindo-lhe, sobretudo, assim uma melhor integração social.

PARTE II: METODOLOGIA DO ESTUDO E OPÇÕES METODOLÓGICAS

1. APRESENTAÇÃO

Segundo Fortin (1999) a um conjunto de métodos e técnicas que guiam a elaboração do processo de investigação científica, designa-se de metodologia.

Este capítulo - metodologia do estudo e opções metodológicas - onde se faz a definição e a descrição dos procedimentos metodológicos escolhidos, determinados pelo tipo de estudo implementado, bem como o tipo de população em estudo, fundamenta a organização dos dados, pelo que o organizamos de acordo com os pressupostos teóricos que abordamos ao longo da primeira parte do nosso estudo, isso, mesmo se repensamos a metodologia após o conhecimento efetivo da entrevista e dos IQ a realizar, assim como do entrevistado e dos diferentes inquiridos que pretendíamos auscultar, a saber os trabalhadores com deficiência e as entidades empregadoras.

2. CONCEITOS E MÉTODOS DE INVESTIGAÇÃO

Encontramos várias definições para a palavra “investigação”. Na Enciclopédia Verbo, podemos ler *“investigação é a pesquisa ordenada, feita com a preocupação de provar, de modo a obter a compreensão imediata da realidade, numa perspectiva coerente e racional”*.

Perrier, citado por Hesbeen (2006:146) afirma que,

“a investigação é um caminho que se abre no que é parcialmente conhecido, mal conhecido ou desconhecido, para se saber mais e, a mais ou menos longo prazo, para se obterem melhores meios de ação”.

Gay (2003) define a investigação como baseada, fundamentalmente, na aplicabilidade dos resultados e no grau em que estes são função do controle da investigação, exercido durante a conclusão do estudo, com o objetivo de responder a uma determinada questão.

A investigação na área em estudo é influenciada por duas abordagens metodológicas distintas e que são a metodologia quantitativa e a metodologia qualitativa.

Atendendo aos objetivos definidos para a nossa investigação, optou-se por um estudo predominantemente qualitativo, mesmo se recorrendo, pontualmente, para a análise dos dados apurados, a considerações quantitativas; procedeu-se, para o efeito, à realização de um IQ a empresas, públicas, nomeadamente Câmaras Municipais, e privadas, e a trabalhadores com deficiência para averiguar *“a Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho”*, pois segundo Ghiglione & Matalon, (2001: 7-8) *“O Inquérito pode ser definido como uma interrogação particular acerca de uma situação englobando indivíduos, com o objetivo de generalizar.”*

Relembramos, então, os objetivos específicos do nosso estudo:

- Averiguar o ponto de vista das entidades empregadoras sobre o trabalho da pessoa com deficiência;
- Aferir o processo de seleção e de admissão de uma pessoa com deficiência na empresa;
- Quantificar os constrangimentos à integração profissional do trabalhador com deficiência;

-
- Analisar as causas que entravam a integração do trabalhador com deficiência no mundo do trabalho;
 - Referir comportamentos, dos diversos intervenientes, passíveis de agilizar a integração do cidadão portador de deficiência no mundo do trabalho;
 - Avaliar a importância da Formação Profissional para o trabalhador com deficiência;
 - Analisar o conhecimento que as entidades empregadoras têm das medidas e dos apoios existentes para incentivar a integração, no mundo do trabalho, da pessoa com deficiência;
 - Referir mudanças possíveis no sentido de promover a integração profissional do trabalhador com deficiência;
 - Extrair conclusões que possam contribuir para uma melhor compreensão da importância da *“Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho”*.

De facto, a metodologia qualitativa compreende a observação natural dos acontecimentos, das pessoas e das coisas e, ao longo da história, o desenvolvimento e a afirmação de qualquer disciplina científica foi sempre impulsionada graças à investigação, nomeadamente a qualitativa, criando, assim, um corpo de conhecimentos próprios.

Fortin (2000:61), destacada investigadora na área das ciências da enfermagem, mas cuja obra relativa a metodologia de investigação é incontornável, e abrange qualquer área do conhecimento, refere mesmo que,

“Nenhuma profissão poderá conhecer um desenvolvimento contínuo sem o contributo da investigação: esta permite determinar as esferas de aplicação que lhe são próprias e definir os seus alvos e objetivos junto da comunidade. Cada profissão deve ser capaz de fornecer aos seus membros uma base de conhecimentos teóricos sobre o qual assenta a sua prática (...)”,

mesmo se sabemos, de acordo com Lopes (2001), que embora a investigação seja um fator de produção de qualidade, não significa que exista uma relação direta entre investigação e melhoria das práticas na área investigada. Até porque a mesma autora aponta outra condicionante que impede a aplicação de saberes produzidos pela investigação: a falta de condições no exercício profissional.

2.1. TIPO DE ESTUDO

Este é, como já referimos, um estudo descritivo – analítico que pretende, a partir de uma amostra, analisar a “*integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho*” e cuja importância fundamental será a de ser um primeiro passo para uma investigação posterior e mais elaborada.

Espera-se, assim, que a análise realizada possa ser útil a quatro níveis: primeiro, para sistematizar, através da fundamentação teórica apresentada no primeiro capítulo, a “*integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho*”, tema deste estudo; segundo, para analisar comportamentos quer por parte das empresas empregadoras de trabalhadores com deficiência, quer por parte destes mesmos trabalhadores, para, de seguida, num terceiro nível, compreender os possíveis entraves à sua integração no mundo do trabalho; em quarto e último lugar, para divulgar, com a análise e discussão dos resultados obtidos através dos nossos instrumentos de recolha de dados, junto de todos, práticas positivas de integração profissional do cidadão com deficiência.

2.2. METODOLOGIA

A realização do presente estudo, enquadra-se, pela forma como foi realizado e pelos objetivos que se fixou, num estudo descritivo – analítico, tendo como principais instrumentos de recolha de dados, para além da análise documental, os IQ e uma entrevista semiestruturada.

Neste capítulo - metodologia do estudo e opções metodológicas - procede-se à construção dos alicerces do estudo. Assim, faz-se a apresentação e descrição dos procedimentos metodológicos escolhidos, determinados pelo tipo de estudo implementado, bem como o tipo de população alvo do nosso estudo e seleção dos participantes, ou seja, a amostra.

A metodologia constitui um instrumento imprescindível para que se possa assegurar a qualidade e fiabilidade dos resultados de uma investigação.

Segundo os autores supracitados (Fortin, Lopes, Ghiglione & Matalon), é no decurso desta fase que o investigador determina os métodos que utilizará para obter as respostas às questões de investigação colocadas ou às hipóteses formuladas.

É, portanto, com estas decisões metodológicas que se assegura a fiabilidade e a qualidade dos resultados de investigação.

2.3. ESCOLHA DA POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população - alvo é constituída por todos os elementos sobre os quais se deseja obter um determinado conjunto de informações (Hill e Hill, 2002).

Assim sendo, a população deste estudo será constituída por um universo de empresas em Portugal (Açores e Continente), públicas (incluindo Câmaras Municipais) e privadas, qualquer que seja a sua dimensão, que tenham ao seu serviço trabalhadores com deficiência.

2.4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Seguiu-se um método de amostragem aleatória; de fato, como a definição de população que acima apresentamos não nos permite saber o tamanho da nossa amostra e, tendo em conta que a opinião dos autores supracitados defendem pontos de vista diferentes relativamente a este aspeto, a amostra selecionada, para a concretização deste trabalho de investigação, bastante heterogénea no sentido de permitir uma análise abrangente da realidade em questão (Robson, 2002: 265), é constituída por 52 empresas que se situam em Portugal continental e nas diversas Ilhas do Arquipélago dos Açores e por 100 trabalhadores com deficiência.

2.5. RECOLHA DE DADOS, PROCEDIMENTOS

O número total dos inquiridos e a percentagem de respostas obtidas encontram-se compilados na figura 1.

Foram recebidas 52 de respostas do total das empresas contactadas para responder ao IQ, assim como 100 de respostas do total dos trabalhadores com deficiência contactados (121).

Tabela1: Tabela demonstrativa da Participação no Estudo

Inquiridos	Amostra	Respostas	Não Responderam
Empresas	60	52	8
Trabalhadores com deficiência	121	100	21

Da análise da figura acima apresentada, observa - se que:

- Por razões de índole diversa, o presente estudo, embora, inicialmente, tenha sido enviado a 60 empresas, apenas obteve, mesmo depois de muita insistência nossa por correio eletrónico e telefone, 52 respostas;
- Embora os valores sejam percentualmente significativo, o número absoluto de respostas é pequeno, pelo que todos os comentários tecidos neste trabalho deverão ser tomados, apenas, como ponto de referência e com o devido espírito crítico, como já foi referenciado ao longo do estudo.

2.6. PROCEDIMENTOS

Para obter autorizações com vista à administração dos IQ, os inquiridos foram contactados pessoalmente, via telefone ou por correio eletrónico, com a finalidade de lhes ser dado a conhecer o conteúdo do estudo e incentivar a sua participação no mesmo (Tuckman, 2000). Foram fornecidas as cópias pretendidas, com recomendações escritas para a sua aplicação, entre as quais, que os questionários deveriam ser respondidos na sua totalidade (ver nota introdutória do IQ).

2.7. O INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO E A ENTREVISTA

Neste estudo, uma das técnicas utilizada para recolha de dados é o IQ auto – aplicado, que se justifica em função da sua mais fácil operacionalização, assim como pelo facto de o tema deste estudo abordar um assunto que pode ser suscetível de causar algum embaraço, oferecendo, esta técnica de recolha de dados, maior privacidade ao participante no estudo.

Para realizar o nosso estudo, optamos por utilizar questionários para autopreenchimento enviados por correio eletrónico. Apesar de algumas desvantagens da utilização deste método - possibilidade de “contaminação” ou de distorção das respostas dos entrevistados através do contacto com outros indivíduos no momento do preenchimento, dúvida quanto ao indivíduo que realmente preencheu o questionário - esta foi a metodologia que consideramos mais adequada para este trabalho (Saunders, Lewis e Thornhill, 2000: 281, 282).

Os IQ utilizados neste estudo foram elaborados de raiz, após um estudo bibliográfico cuidado e definição das questões investigativas e dos objetivos específicos deste trabalho, pelo que cada questão foi pensada para que a resposta obtida pudesse ser relevante e contribuir para o estudo.

Foi, ainda, utilizada uma linguagem clara e acessível ao longo de todas as questões, uma vez que o grau de formação académica dos intervenientes, neste estudo, era desconhecido.

Tendo por base as questões investigativas e os objetivos orientadores do nosso estudo, optámos, também, pela realização de uma entrevista. Recordamos que a entrevistada foi a diretora da área dos recursos humanos da empresa EDA - Electricidade dos Açores, S.A.. Esta escolha prende-se com o facto de a entrevista ser uma das mais importantes fontes de informações na investigação social (Pardal & Correia, 1995; Quivy & Campenhoudt, 2003), constituindo uma fonte essencial de evidências (Yin, 2005), no que toca às perceções da entrevistada acerca da “*integração do TCD no mundo do trabalho*”.

A entrevista é provavelmente o método mais utilizado e mais importante na investigação qualitativa. De acordo com Ludke & André, (2005) a entrevista, no âmbito da investigação qualitativa, afigura-se como uma etapa fundamental para a recolha de informação através da,

«captação imediata e corrente da informação desejada, praticamente com qualquer tipo de informação e sobre os mais variados tópicos» Ludke & André, (2005: 125).

A mesma é, segundo Bogdan e Bilken (2003), utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspetos do mundo.

Relativamente à entrevista realizada, esta pretende permitir uma melhor triangulação dos dados obtidos através dos IQ e identificar referenciais adotados no

nosso local de trabalho que contribuem, sabemos-lo por experiência própria, para a clara melhoria da integração da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

A estrutura dos IQ, assim como da entrevista, será devidamente exposta aquando da apresentação dos resultados obtidos

2.8. PRÉ TESTE

Saunders, Lewis e Thornhill, (2000) consideram a realização do pré-teste de todo indispensável para permitir corrigir ou modificar o questionário, resolver problemas imprevistos e verificar a redação e ordem das questões.

Assim, os mesmos foram, para tal, aplicados a dez inquiridos (cinco trabalhadores com deficiência e cinco entidades empregadoras de trabalhadores com deficiência), numa fase anterior, a sujeitos com características muito semelhantes e/ou iguais à nossa população – alvo. A sua aplicação teve como objetivo verificar a eficácia e pertinência das questões, a objetividade da linguagem e, eventualmente, recolher orientações para melhorar a sua estrutura, pois pretende-se, de facto, que os IQ não suscitem qualquer dúvida no seu preenchimento.

A partir da aplicação e recolha dos pré testes, foi elaborada, uma matriz que permite uma visão global dos resultados obtidos e que, como se pode verificar pelas respostas alcançadas permite a aplicação final dos IQ elaborados, uma vez que nenhuma das respostas dadas questiona a boa compreensão (por parte dos inquiridos) dos mesmos e não obriga, portanto, a qualquer reformulação dos mesmos.

Tabela 2: Matriz de Análise do Pré – Teste

Na sua opinião este questionário apresenta uma linguagem clara e acessível?	Sim; Percebe-se perfeitamente; Não apresenta dificuldades;
Considera o questionário demasiado extenso?	Não; Não é Extenso; Considero-o razoável;
Encontrou algum tipo de dificuldades ao longo do preenchimento deste	Não encontrei dificuldades; O Inquérito pareceu-me simples;

questionário?	Nenhuma dificuldade de maior.
Se respondeu Sim indique quais foram as dificuldades encontradas:	Ninguém respondeu SIM, logo não foram registadas justificações desse SIM

No estudo presente, procurou - se adquirir um conhecimento que surja das experiências vividas pelos participantes, uma vez que a recolha de dados é feita através de um IQ, que será analisado, do ponto de vista qualitativa, de forma demorada, apresentando os dados recolhidos em tabelas e matrizes, de forma a facilitar uma primeira leitura e, ainda, a exposição de conclusões.

2.9. ASPETOS ÉTICOS

Qualquer investigação que envolva direta ou indiretamente indivíduos necessita que se tenha muito cuidado para assegurar que os seus direitos estão protegidos. Pelo que a ética em investigação com seres humanos é fundamental.

Segundo Carmo e Ferreira (1998) a realização de qualquer investigação, exige por parte do investigador o cumprimento de princípios éticos. Estes obrigam-no a informar, a respeitar e a garantir os direitos daqueles que participam voluntariamente no seu trabalho.

Deverá também primar pela honestidade, por estabelecer acordos de forma a serem explicitadas as responsabilidades quer do investigador, quer de quem colabora antes de iniciar a investigação, aceitar a decisão do voluntário/participante se este decidir desistir a meio do percurso e protegê-lo de quaisquer danos físicos, morais ou profissionais.

Deve também garantir a confidencialidade vs anonimato da informação obtida e solicitar autorização das instituições a quem pertencem os participantes no estudo.

Para além destes princípios, constituem regras fundamentais de toda a investigação científica, a fidelidade aos dados recolhidos e aos resultados a que se chega, de forma a não se configurar o enviesamento das conclusões tratadas.

Qualquer investigador deve ter a maturidade emocional e a integridade moral suficientes para saber gerir a situação de ambivalência sociológica que o confronta com o dilema da dupla fidelidade, à comunidade académica que lhe pede resultados

cientificamente interessantes e à população - alvo que em si confiou um património de informações de acesso reservado.

Foram determinados, pelos códigos de ética, cinco princípios ou direitos fundamentais aplicáveis aos seres humanos, que se passa a citar:

- Direito à autodeterminação;
- Direito à intimidade;
- Direito ao anonimato e à confidencialidade;
- Direito à proteção contra desconforto e prejuízo;
- Direito a um tratamento justo e equitativo.

Respeitando estes cinco princípios, cada interveniente, neste estudo, foi contactado previamente e esclarecido sobre os objetivos do mesmo dando a sua autorização para participar nele.

2.10. CALENDARIZAÇÃO DAS FASES DE TRABALHO

O estudo empírico do nosso trabalho decorreu, em Portugal Continental e no Arquipélago dos Açores entre os meses de fevereiro e junho de 2013.

Apresentamos, de seguida a calendarização das diversas etapas seguidas para a apresentação do nosso trabalho, verificando-se que várias das fases do trabalho realizado decorreram em simultâneo.

Tabela 3: Cronograma das atividades desenvolvidas para a elaboração da nossa dissertação

Atividades	Meses
Pesquisa Bibliográfica	Setembro a dezembro de 2012
Recolha, seleção da informação relevante; tratamento e organização da mesma	Janeiro a fevereiro de 2013
Elaboração dos IQ e do guião da entrevista semiestruturada	fevereiro de 2013
Pré-testagem dos IQ e análise dos mesmos	fevereiro de 2013
Aplicação dos IQ	Fevereiro e março de 2013
Realização da entrevista	Fim de junho de 2013

Recolha dos IQ	abril de 2013
Análise e interpretação dos resultados obtidos através dos dois instrumentos acima mencionados	Maio a junho de 2013
Redação da dissertação	abril, maio e junho de 2013
Revisão e reformulação	julho de 2013

Explicitadas as opções metodológicas e realizada a contextualização do estudo, passamos, então, à apresentação e análise dos dados recolhidos, no âmbito deste estudo, através da realização de uma entrevista e da aplicação de IQ a TCD e a entidades empregadoras. Todos os dados recolhidos pela aplicação dos instrumentos supramencionados são, no capítulo seguinte, analisados em simultâneo. A interpretação dos dados será feita no final da apresentação e análise dos mesmos.

3. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1. CONSIDERAÇÕES PRÉVIAS

Os dados apresentados, neste capítulo, resultaram, de acordo com o explicitado no capítulo anterior, da realização de IQ a nível nacional. Estes IQ foram distribuídos a:

- 121 TCD através das suas entidades empregadoras, tendo sido devolvidos à investigadora 100, homens e mulheres; uma das empresas a quem foi pedido para distribuir os IQ aos seus TCD e que não os restituiu explicou que, *“por ser uma empresa em que os trabalhadores trabalham por turnos e dado o elevado fluxo de serviço que tinham à época seria complicado entrar em contato com os seus trabalhadores para este efeito”*;
- 60 Entidades empregadoras, tendo sido restituídos 52 e não tendo sido seguido qualquer outro critério para a participação destes neste estudo que não o aleatório mas tendo em linha de conta, ainda que sem imposições radicais, obter uma amostra variada de empresas, uma amostra que pudesse complementar os dados obtidos ao longo da revisão da literatura.

Assim os IQ para TCD foram enviados a empresas, públicas e privadas, com o pedido expresso de os distribuir aos seus TCD como:

- El Corte Inglês;
- Dezanove câmaras municipais (Águeda, Cantanhede, Odemira, Ribeira Grande, Angra do Heroísmo,...);
- A Associação de Cegos e Ambíopes dos Açores – ACAPO - (que reencaminhou o IQ para os seus sócios);
- A Escola Básica e Secundária Tomás de Borba, na Ilha Terceira;
- A Escola Básica e Secundária do Nordeste, na ilha de São Miguel;
- A Associação Portuguesa de Doenças Neuromusculares no Porto;
- Uma empresa de produção alimentar;
- Uma empresa de contabilidade;
- Várias entidades bancárias;
- Um centro de explicações;
- A empresa Deficitproduct;
- Um lar de idosos;
- Uma empresa de construção civil;
- Uma empresa de limpezas;
- Uma fábrica de tabaco;
- Vários hotéis;
- Um centro médico de reabilitação;
- Um restaurante;
- Uma empresa de distribuição;
- Uma empresa de telecomunicações;
- Uma empresa de produtos e tratamentos de beleza;
- Um posto de turismo;
- Uma empresa de informática;
- Uma empresa do ramo das energias;
- Várias escolas profissionais;
- Uma clínica.

Os resultados aqui apresentados serão comparados com a literatura existente analisada para estender a teoria (no caso de os resultados não estarem de acordo com a literatura), para aumentar a generalização (quando os resultados estiverem de acordo

com a literatura) e para aumentar o nível teórico da criação de teoria a partir de casos de estudo. Esta é, assim, a fase mais delicada de todo o processo de investigação, pelo rigor que é exigido nas diferentes etapas. Logo, só com um trabalho exaustivo de análise dos dados obtidos através da colheita dos mesmos, a sua interpretação e introspeção garantem a qualidade e validade do estudo.

Para a análise dos dados apresentados, neste capítulo, teve-se em conta uma análise inicialmente constituída em termos genéricos e, posteriormente, os dados foram trabalhados e agrupados, contribuindo para a construção de narrativas que envolveram a seleção de citações e identificação de dados ilustrativos dos resultados obtidos.

A apresentação dos resultados obtidos é feita de forma descritiva e, sempre que considerado útil, com citações ilustrativas das respostas dos inquiridos para dar continuidade à investigação:

“A análise dos dados é o processo de busca e de organização sistemático de transcrições de entrevistas (...) com o objetivo de aumentar a sua própria compreensão desses mesmos materiais e de lhe permitir apresentar aos outros aquilo que encontrou”. (Bogdan e Biklen, 2003: 205).

Como principal metodologia de tratamento de dados, no que diz respeito às questões abertas- IQ dos TCD, grupo 2, questão 2 e grupo 3, questões 3, 4.1 e 4.2; IQ das entidades empregadoras, grupo 1, questão 2.2.1; grupo 2, questões 6.2, 9.3, 10, 11.1 e 11.2 - utilizou-se a análise de conteúdo, que consiste numa,

“Técnica de investigação que permite fazer uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações, tendo por objetivo a sua interpretação”. (Berelson, 1952, citado por Camo e Ferreira, 1998: 251).

Esta técnica, de acordo com Turato (2003), está para os estudos qualitativos, como as técnicas estatísticas estão para os estudos quantitativos.

Segundo Bardin (2007), a análise de conteúdo não deve ser utilizada apenas para se proceder a uma descrição do conteúdo das mensagens, pois a sua principal finalidade é a inferência dos conhecimentos relativos às condições de produção/receção, com a ajuda de indicadores (quantitativos ou não).

Para Carmo e Ferreira (1998), as análises de conteúdo podem ser de diferentes tipos pelo que enquadraríamos este estudo como sendo uma análise de exploração, qualitativa, indireta: de exploração, porque a nossa única finalidade será explorar; qualitativa, porque pretende dar relevância ao interesse e valor do tema; indireta, porque

procurará uma interpretação da linguagem expressa e não apenas a contagem de certos temas.

3.2. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Optámos por, em primeiro lugar, apresentar os dados recolhidos junto dos TCD, o que se justifica pelo facto destes constituírem a população – alvo do estudo que pretende analisar a *“Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho”* e, também, por estes serem os inquiridos em maior número e em maior percentagem; de seguida, serão analisados, de forma global, os dados obtidos através dos IQ realizados às Entidades Empregadoras e, finalmente, os resultados da entrevista realizada junto da diretora do departamento de recursos humanos da EDA – Electricidade dos Açores, S.A., cujo objetivo procura identificar *“o ponto de vista de uma entidade empregadora”* (que tem a seu cargo TCD) sobre o tema em análise, *“Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho”*.

Recorreremos, também, à triangulação. Trata-se de um procedimento de validação instrumental, efetuada por meio de uma confrontação dos dados obtidos a partir de várias técnicas. Essa confrontação de dados alarga o conceito de triangulação à ideia de validade teórica por confronto das inferências feitas (Marconi & Lakatos 2000), de diferentes fontes de evidência (triangulação metodológica, Coutinho, 2002), de forma a conseguir uma visão sob diversos ângulos da realidade e incentivando linhas convergentes de investigação (Yin, 2005).

No que respeita à fidelidade, recorreremos à comparação dos dados recolhidos através dos diversos instrumentos (Tuckman, 2000), sendo efetuados registos escritos de todos os procedimentos adotados (Yin, 2005).

Neste seguimento e conforme se referiu anteriormente os instrumentos de recolha de dados utilizados para este estudo foram o inquérito por entrevista, inquérito por questionário e análise documental.

De qualquer forma e ao longo da nossa análise, poderão cruzar - se os dados obtidos nos dois inquéritos distintos e, também, na entrevista, sempre que tal se mostre pertinente para a reflexão acerca do tema em estudo.

3.2.1. CARACTERIZAÇÃO DOS INQUIRIDOS - IQ DOS TCD

3.2.1.1. Caracterização sociodemográfica

Esta caracterização – grupo 1, questão 1 - abarca o género, a idade e as habilitações literárias dos inquiridos:

Tabela 4: Caracterização sociodemográfica dos TCD inquiridos

Género		Idade		Habilitações Literárias	
M	F	Menos de 20 anos	3	1º Ciclo do Ensino Básico (primário)	13
38	62	De 20 a 29 anos	17	2º Ciclo do Ensino Básico (5º e 6º anos)	39
		De 30 a 39 anos	32	3º Ciclo do Ensino Básico (7º, 8º e 9º anos)	12
		De 40 a 49 anos	48	Ensino Secundário (10º, 11º e 12º anos)	18
		Mais de 50 anos		Formação Profissional	6
				Ensino Superior	12

Parece-nos, de facto, importante, antes de procedermos à análise dos dados obtidos, traçar o perfil dos que participaram neste estudo. Assim, após observação da figura acima apresentada, verificamos que existe um maior número de participantes do sexo feminino, 62 em 100 o que equivale a 62,0% do total dos inquiridos, embora tal facto, por não representar um desequilíbrio importante, não pareça ter qualquer influência significativa devido ao reduzido número de participantes. Ainda que todas as opções referentes as idades tenham sido assinaladas por vários inquiridos, a maioria destes.

Relativamente às idades, verifica-se que todas as opções apresentadas – menos de 20 anos, de 20 a 29 anos, de 30 a 39 anos, de 40 a 49 anos e mais de 50 anos – foram assinaladas por diversos inquiridos, com, no entanto, menor número (3) na faixa mais jovem (menos de 20 anos) e o maior número na faixa dos 40-49 (48 em 100 inquiridos). Tais dados parecem contrariar os referidos nos documentos oficiais consultados (Censos 2011, Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes e outros) e nos quais se

baseou a fundamentação teórica desta investigação, nomeadamente nos dois primeiros capítulos deste estudo. Esses documentos referem que é precisamente nas faixas etárias mais avançadas na idade (e também nas mais novas) que se focalizam mais os problemas de emprego para todas as categorias da população). Ora verificamos que é precisamente nas faixas etárias mais avançadas que se regista, de acordo com os dados recolhidos, o maior número de TCD inquiridos.

No que respeita às habilitações literárias, estamos perante um grupo predominantemente escolarizado, em que 48 dos sujeitos têm mais do que a atual escolaridade obrigatória (3º ciclo do ensino básico a ensino superior). 39 sujeitos têm como habilitação o 2º ciclo do ensino básico, e apenas 13 sujeitos que responderam à questão, tem como habilitação máxima o 1º ciclo do ensino básico. Entre os sujeitos com frequência do ensino superior contam-se 12 sujeitos, assim como 6 sujeitos com formação profissional.

Estes dados parecem contrariar a ideia de que serão as classes com menor formação escolar que exercem actividades profissionais de maior exposição ao risco. As pessoas com deficiência, embora ainda apresentem, de acordo com os Censos de 2011, graus mais baixos de educação, de rendimentos e de participação no mercado de trabalho parecem estar a melhorar os seus níveis de educação e, conseqüentemente, a sua integração social e profissional. De facto, graças aos esforços realizados ao longo dos anos no sentido de promover uma escola inclusiva, e porque existe uma estreita relação entre educação inclusiva e inserção no mercado de trabalho para promoção da inclusão social dos indivíduos com deficiência, a sociedade terá de compreender que somos todos iguais nas diferenças e estas devem ser encaradas, necessariamente, como normalidade e não como fator de exclusão e a partir do momento em que a educação é vista como uma prática do desenvolvimento e da aceitação das diferenças, ela torna-se libertadora.

3.2.1.2. A Deficiência

Relativamente à tipologia das deficiências, a maioria dos inquiridos assinalou a deficiência congénita (71 em 100), tais como:

- Distrofia muscular congénita;
- Distrofia muscular Becker;

- Nanismo;
- Distrofia miotónica de Steinert;
- Síndrome de Down;
- Esclerose múltipla,

mesmo se registamos, também, grande número de deficiências adquiridas, 29 em 100, de diversas formas:

- Mergulho em piscina;
- Acidente de trabalho;
- Acidente de viação;
- Poliomielite;
- “Uma queda”;
- “Um acidente de moto quando tinha 16 anos”;
- “Miopatia” (embora o inquirido tenha classificado a sua deficiência como adquirida, a miopatia é uma doença congénita, pelo que deduzimos que, provavelmente esta terá surgido na vida do nosso inquirido com idade entre os 40 e os 49 anos mais tarde o que o leva a classificar, erradamente, a sua deficiência como adquirida e não congénita);
- Meningite.

Em ambas, destaca-se o elevado número de deficiência motora, ainda que sob diversas formas que os inquiridos clarificam na questão 2 do grupo 2:

- ✓ “Deficiência motora, tetraparésia, lesão incompleta das vértebras cervicais”;
- ✓ “deficiência motora, tetraparésia resultante de um mergulho numa piscina em 1993”; “paraplegia completa”;
- ✓ “ Tetraplegia, sou dependente para todo o tipo de tarefas” (mesmo se este mesmo inquirido refere no grupo 3 do mesmo IQ que “eu tenho uma empresa caseira onde faço restauro e manipulação de imagens, conversão de VHS para DVD e álbuns digitais em DVD”);
- ✓ “Lesão medular”; deficiência motora neuromuscular”;
- ✓ “Amputação da perna esquerda”;
- ✓ “Amputação de um braço”;
- ✓ “Amputação de dedos da mão”.

Foram, ainda, referidas, ainda que em número reduzido, deficiências intelectuais/mentais e outras deficiências – visuais, auditivas:

3.2.1.3. Situação Profissional

Neste ponto, pretendíamos averiguar o “*número de meses/anos de experiência de trabalho como TCD*” (grupo 3, questão A 1), assim como “*o número de meses/anos de trabalho como TDD na atual empresa*” (grupo 3, questão A 2). Eis os dados apurados para estas 2 questões:

Tabela 5: número de meses/anos de experiência de trabalho como TCD

Menos de 1 ano	28
De 1 a 2 anos	39
De 2 a 5 anos	12
De 5 a 10 anos	18
Mais de 10 anos	12
	Total
	96

Observa-se que dos 100 inquiridos, somente 96 responderam a esta questão. Tendo-se tentado procurar indivíduos com períodos e experiência de trabalho variado, verifica-se, dos dados obtidos que, ainda que se registre um elevado número de TCD com menos de 1 ano de experiência como TCD (28 em 100), regista-se um número ainda maior (30) de TCD com mais de 5 anos de experiência como TCD (18 + 12), sendo, no entanto que a maioria dos TCD regista entre 1 e 2 anos de experiência como TCD.

As mudanças na sociedade tendem a promover o potencial dos indivíduos com deficiência frente ao mercado de trabalho, ou seja, a melhorar a sua capacitação profissional e, conseqüentemente, as suas oportunidades de inclusão profissional e de permanência no posto de trabalho para o qual estão capacitados profissionalmente.

Tabela 6: número de meses/anos de trabalho como TDD na atual empresa

Menos de 1 ano	21
De 1 a 2 anos	28
De 2 a 5 anos	24
De 5 a 10 anos	12
Mais de 10 anos	11
	Total
	96

Também nesta questão, dos 100 inquiridos, somente 96 responderam, tendo-se verificado que foram exatamente os que não responderam à questão anterior que não assinalaram nesta qualquer resposta.

Quanto às funções desempenhadas pelos inquiridos (questão 3, grupo 3) estas são muito variadas, o que corresponde como já foi referido anteriormente à variedade de habilitações literárias. Passamos a apresentar algumas das respostas dadas:

- ✓ *“Sou assistente técnico na empresa EDP. Continuo a exercer uma parte do trabalho que fazia antes de ter o acidente”;*
- ✓ *“Auxiliar de serviços gerais, limpeza”;*
- ✓ *“Assistente administrativo”;*
- ✓ *“Instrumentista de precisão naval, responsável pela construção e instrumentação elétrica principalmente de navios da Marinha Portuguesa”;*
- ✓ *“Gestor técnico de conta”;*
- ✓ *“Técnico de estatística e reporte em recursos humanos”;*
- ✓ *“Técnico de serviço social”;*
- ✓ *“Desenhar de infraestruturas metálicas”;*
- ✓ *“Administradora tributária”*
- ✓ *“Costureira”;*
- ✓ *“Secretário num escritório de advogados”;*
- ✓ *“Trabalho numa agência imobiliária, vendo casas; tanto trabalho na empresa como a partir de casa – teletrabalho”;*
- ✓ *“Professora de educação básica”;*
- ✓ *“Psicóloga numa associação”;*
- ✓ *“Ajudante de padeiro”;*
- ✓ *“Repositor de supermercado”;*
- ✓ *“Designer gráfico”;*
- ✓ *Estagiária no departamento de recursos humanos da EDA - Electricidade dos Açores, S.A.”;*
- ✓ *“Assistente social de um lar de adoção”;*
- ✓ *...*

Para Tanaka e Manzini (2005), o que dificulta ainda o processo de integração de profissionais com deficiência, além do descumprimento das determinações estabelecidas pelas políticas públicas, é o descrédito em relação a real capacidade destes indivíduos para o exercício das funções a eles atribuídas, por vezes atividades de

natureza simples e que exigem pouca ou até nenhuma qualificação profissional. Ora, e de acordo com os dados obtidos, parece-nos que podemos começar a apontar a esse nível algumas mudanças significativas:

3.2.1.4. A empresa

Neste ponto pretendia-se avaliar o número total de trabalhadores, distinguindo por géneros, na empresa onde labora o inquirido e o número total de TCD, também por género.

Apesar da legislação existente – relembramos que em Portugal existe o artigo 28º da Lei nº 38/04 estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública - e das diversas medidas que visam criar condições de maior equidade social no acesso a direitos de participação cívica, à qualificação e educação e ao mercado de trabalho e de apoio existentes e referidas aquando da nossa fundamentação teórica, verifica-se que muitos empregadores não conciliam uma política de empregabilidade de pessoas com deficiência com o sucesso nos negócios e que as empresas não estão realmente a cumprir as cotas determinadas pela legislação, isto é, não contratam os funcionários portadores de alguma limitação, de acordo com o número total de funcionários da empresa e a percentagem das cotas (Neri et al, 2003). Empregar pessoas com deficiência é ainda um factor pouco decisivo nas políticas de recrutamento e manutenção de emprego.

E se sabemos que se encontra prevista uma quota de emprego³² sujeitando as empresas às coimas previstas na Lei, que proíbe e pune a Discriminação em razão da deficiência e de risco agravado de saúde,

“A Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, tem por objecto prevenir e proibir a discriminação directa ou indirecta, no exercício de direitos por motivos baseados na deficiência ou risco agravado de saúde, apresentando o elenco de práticas discriminatórias que, a verificarem-se, constituem contra-ordenações puníveis com coimas adequadas e sanções correspondentes”³³),

³² Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto, artigo 28º, consultado em www.inr.pt, um maio de 2013

³³ Lei n.º 46/2006, de 28 de Agosto, consultada em www.inr.pt, um maio de 2013

e no Código do Trabalho, sabemos, também, tal como o demonstram os dados apurados, que a maioria das empresas não cumpre esta obrigação ficando muito aquém do que a legislação prevê.

3.2.1.5. Integração Profissional

Sabemos da importância da integração profissional da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sobretudo no que se refere aos ganhos comunitários, profissionais e económicos. Assim, pretendia-se averiguar, neste ponto, se ao inquirido tinha sido “*dado algum tipo de orientação para o desenvolvimento do seu actual trabalho*” (IQ, grupo 3, questão C 1); se tinha sido “*feita alguma adaptação específica (horário, espaço físico, meios técnicos) para permitir aos inquiridos ocupar o seu actual posto de trabalho*” (IQ, grupo 3, questão C 2); se o inquirido “*considera o seu actual emprego adequado às suas competências, conhecimentos e formação*” (IQ, grupo 3, questão C 3); se “*considera que a empresa onde trabalha poderia empregar mais TCD*” (IQ, grupo 3, questão C 4); e “*que medidas acha que poderiam ser tomadas para apoiar a inserção profissional do cidadão com deficiência*” (IQ, grupo 3, questão C 4).

Apesar da maioria destas questões permitirem uma explicação mais alongada (questões C1, C2 e C 4), as respostas fornecidas foram, no geral, muito lacunares. Justificamos esse procedimento, talvez, pelo processo seguido para a aplicação dos IQ, isto é, estes foram entregues às empresas com TCD que os distribuíram e recolheram, constituindo tal facto, a nosso ver, um entrave a um preenchimento mais elaborado e reflectido, uma vez que a empresa ao recolher os IQ poderia ler os mesmos e identificar o inquirido.

No entanto, dos dados recolhidos verifica-se que pouca orientação foi fornecida ao TCD para o desempenho do seu actual trabalho, havendo mesmo um inquirido que explica que não lhe foi dado nenhum tipo de orientação porque:

*“O trabalho insere-se no âmbito das minhas habilitações profissionais”
explicando ainda “e não por falta/falha por parte da empresa”;*

“Tive uma formação”;

“As orientações normais ao entrar numa empresa nova”;

“Sempre uma exemplificação, após a qual passo a ser capaz de fazer sozinho”;
“Informação das tarefas que tenho de efetuar com respetivo acompanhamento”;
“Apenas formação específica na área da produção documental”;
“Formação e apoio financeiro”.

Relativamente às adaptações específicas, verifica-se que a maioria dos inquiridos refere as adaptações que constam da legislação em vigor:

De espaço, *“casa de banho, relógio de ponto e rampa de acesso”, “foi construído um WC adaptado”, “eliminação de algumas barreiras arquitetónicas”;*

De serviço *“serviço que se coaduna com a minha situação de deficiência”;*

De horários e assiduidade *“em termos de horário e faltas são muito tolerantes, são muito compreensíveis”;* *“teletrabalho parcial”, “trabalho em regime de teletrabalho e o horário é flexível de acordo com as minhas possibilidades”;*

Adaptações específicas de meios técnicos *“uma cadeira com braços e possibilidade de adaptação da altura”.*

Sabemos, pela fundamentação teórica que estabelecemos que o sucesso da integração do TCD depende, essencialmente, da vontade e empenho do próprio e do envolvimento dos técnicos, da sensibilização e abertura do tecido empresarial. Como tal, parece-nos imperativo criar nas empresas todas as condições necessárias a essa mesma integração devendo, a nosso ver, as pessoas com deficiência, equipar-se e dotar-se de todo um conjunto de meios possíveis que possibilitem o seu êxito profissional, bem como o sentimento de realização pessoal e social no trabalho que desempenham, mas também exigir das entidades empregadoras esses meios.

Todos os inquiridos responderam que *“consideram o seu atual emprego adequado às suas competências/conhecimentos/formação”*, mesmo se consideram também que a empresa onde trabalham poderia *“empregar mais trabalhadores com deficiência”* não apresentando muitas razões para o facto de tal não acontecer:

“Não sei”;

“Não existe volume de trabalho suficiente”;

“A quota de emprego para pessoa com deficiência em empresas públicas ou equiparadas ou a contratação de pessoas depende do número de vagas”;

“Se se abrirem poucas vagas nem seque há lugar à aplicação da quota”;

“Sim, mas passa também pelo desconhecimento das pessoas com deficiência”;

“A especificidade do contexto dificulta a integração, além disso a entrada de trabalhadores é feita através de concursos públicos”;

“Devido à conjuntura”;

“Falta de sensibilização”;

“Por questões de opção da empresa em não acreditarem nas pessoas com deficiência”;

“A quota existente é raramente aplicada”;

“Não existem apoios que criem condições para que isso seja possível”;

“Devido aos critérios exigidos para a admissão de pessoal”;

“Não tem necessidade de mais pessoal”;

“Existe sempre algum preconceito, uma forte pressão para a disponibilidade e produtividade dos colaboradores que nas nossas circunstâncias é difícil de garantir”.

Na prática o que se percebe, mesmo tendo em conta a satisfação manifestada pelos TCD inquiridos a respeito da sua integração profissional, é uma grande resistência das empresas em adotar a Lei das quotas, seja por conta da pouca escolaridade e/ou qualificação profissional de pessoas com deficiência, seja pela falta de interesse por parte das empresas frente à obrigação em ter que substituir, em caso de demissão, o profissional por outro que também possua deficiência. Isso contribuiu significativamente para que muitas empresas não queiram executar esta política pública de inclusão (Lei das quotas).

Questionados sobre *“que medidas poderiam ser tomadas para apoiar a inserção profissional do cidadão com deficiência”*, a maioria dos inquiridos assinalou as três opções propostas, a saber, *“promover o hábito de lidar com a deficiência”*; *“criar condições adequadas”*; *“oferecer mais formação profissional adequada”*.

E se nas questões anteriores de resposta aberta, os dados obtidos foram parcoss, nesta última questão resistam-se respostas abertas complexas:

“Muitas. Existe por parte da sociedade em geral uma ignorância em relação à pessoa com características especiais...só o facto de ter a palavra deficiente já retira automaticamente valor”.

Ora, a nossa pesquisa bibliográfica mostra que os empregadores e as entidades empregadoras que tiveram uma experiência prévia com os trabalhadores com deficiência referem uma perceção favorável das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e uma vontade de contratar pessoas com deficiência. Há uma ênfase renovada nos empregadores reconhecendo a importância de empregar trabalhadores com deficiência num esforço para melhorar a sua imagem na comunidade e reforçar o seu

compromisso com a responsabilidade social das empresas. No entanto, os nossos inquiridos, TCD, continuam a insistir na importância e necessidade de uma atitude “mais agressiva” para conseguirem trabalhar:

“Julgo que acima de tudo importava desmistificar junto das empresas os preconceitos existentes com a empregabilidade de pessoas com deficiência, promovendo com grande enfoque publicitário os casos de sucesso existentes, de integração e de resultados, por mérito próprio e das empresas que apostaram nessas pessoas”;

“O indivíduo com deficiência deve ser mais agressivo na promoção das suas capacidades. Deve auto promover-se junto dos empregadores. Estes só querem um bom funcionário, cabe ao deficiente provar que é o indicado. Deve também explicar ao empregador que existem vantagens fiscais em empregar um indivíduo com deficiência e explicar quais são”;

“Programa de sensibilização junto de grandes empregadores”;

“Benefícios aliciantes para os empresários”;

“É necessário que as pessoas com deficiência tenham a noção da realidade. Para poderem concorrer em igualdade com as restantes pessoas têm de ter qualificação de nível superior e ser melhor pois sem estes atributos não têm lugar no mercado de trabalho. Quer queiramos ou não a concorrência não tem dó nem piedade de ninguém”;

“Devia de haver intermediários que fizessem a ponte entre a pessoa com deficiência e as empresas, pois é importante antes de mais perceber as necessidades da empresa e as capacidades da pessoa que procura emprego. É por isso urgente a criação de empresas especializadas de recrutamento que façam esta ligação”.

Do exposto, se deduz que apesar da Lei das quotas, estratégia governamental criada para garantir a participação de TCD no mercado formal de trabalho e da obrigatoriedade legal de contratação de TCD tal não garante a aceitação e o acolhimento dos mesmos por parte das empresas, como sugerem os resultados obtidos.

3.2.2. IQ DAS ENTIDADES EMPREGADORAS

Pereira (2006) salienta que a antiga ideia de que as pessoas com deficiência são uma “*força morta*” para o mercado de trabalho está sendo suplantada devido ao bom desempenho demonstrado pela maioria daqueles que estão trabalhando. A visão dos empregadores tem mudado e o mau desempenho não está sendo mais considerado uma característica da deficiência, mas, sim, do trabalhador, a despeito da deficiência.

Pouca atenção tem sido dada às situações em que a pessoa com deficiência já se encontra inserida no mercado formal ou informal de trabalho, independentemente da causa e da gravidade da deficiência, em especial na perspectiva do trabalhador com deficiência. Ramminger e Nardi (2008) enfatizam que o trabalho não deve ser analisado apenas em relação às técnicas de produção e dominação, mas considerando a maneira como as pessoas vivenciam e dão sentido às suas experiências de trabalho. Entretanto, são poucos os estudos que, a partir dos sujeitos sociais e de suas representações, avaliam e questionam o sistema, os serviços e as práticas.

3.2.2.1. Caracterização da entidade empregadora

Dos 60 IQ enviados às entidades empregadoras, foram recebidos 52, 12 de entidades públicas e os restantes de entidades privadas. Relativamente ao número total de trabalhadores, nas entidades empregadoras este varia de um a 700 com uma predominância de reduzido número de trabalhadores (média de 8 por empresa), registando-se, de acordo com os dados apurados, um elevado número de trabalhadores masculinos.

3.2.2.2. Existência de TCD na empresa

A maioria das empresas inquiridas assinala que na sua empresa não há nenhum funcionário portador de deficiência (30 em 52) e quando questionadas sobre as razões desse facto, registam-se as seguintes respostas:

- *“Uma das professoras que esteve na origem da nossa escola era portadora de deficiência; no entanto ela saiu e nunca mais tivemos funcionários portadores de deficiência. Nunca aconteceu mais, é mesmo um mero acaso”*

-
- *“Nunca recebemos candidaturas de pessoas portadoras de deficiência”*
 - *“Os trabalhadores mais jovens foram recrutados de entre os alunos finalistas dos seus cursos com o perfil adequado às funções pretendidas. A existência de um finalista portador d deficiência nunca coincidiu com a necessidade de recrutamento”*
 - *“Já tivemos colaboradora com deficiência que por opção deixou de colaborar connosco e despediu-se”*
 - *“Não é deliberadamente. Não surgiu oportunidade.”*

Das respostas obtidas, observa-se que, regra geral, as empresas descartam qualquer responsabilidade relativamente ao facto de não contarem com TCD. Para muitas empresas a dificuldade em se encontrar profissionais com deficiência aptos ao desempenho das funções também é algo que impossibilita a contratação de pessoas que possuam algum tipo de deficiência, pois da análise efetuada aos IQ aplicados às entidades empregadoras verifica-se que o número total de trabalhadores com deficiência é extremamente reduzido, a maioria das empresas não registando nenhum e a média situando-se à volta de um trabalhador por empresa com predominância do género masculino.

Exigir o absoluto cumprimento do sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência nos serviços e organismos da administração pública e nas empresas privadas, tal como o defende a legislação em vigor em Portugal, e a adaptação dos postos de trabalho (adaptação arquitetónica, ergonómica, técnica e tecnológica) parecem, portanto, o passo essencial para a integração efetiva de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

Para tal, é de suma importância, o rigoroso apuramento, tratamento e divulgação de estatísticas sobre a população com deficiência e a sua integração no mundo do trabalho, condição necessária para uma intervenção mais eficaz, quer dos poderes públicos, quer das restantes estruturas e da sociedade civil, pois verifica-se, também, por parte das entidades empregadoras, o desconhecimento das reais possibilidades dos TCD em se inserirem ativamente no processo de produção, o que pode ser ilustrado por resultados do presente estudo que confirma, a partir das respostas dos participantes, que tais atitudes decorrem da desinformação por parte da empresa.

3.2.2.3. Situação do TCD dentro da empresa

No entanto e relativamente à situação dos trabalhadores com deficiência dentro da empresa, verifica-se que, quando esta tem trabalhadores com deficiência o número de anos de experiência de trabalho com eles é, em média superior a cinco anos com a maioria das empresas a assinalar de cinco a dez anos. Também as habilitações literárias destes trabalhadores, nos dizeres das empresas são superiores à escolaridade obrigatória referente à faixa etária desses trabalhadores registando-se grande número de trabalhadores com o ensino secundário o ensino profissional e o ensino superior com predominância do género feminino.

3.2.2.4. Tipologia da deficiência e condicionamentos

No respeitante ao número de trabalhadores de tipologia de deficiência, e embora se tenha registado um maior número de deficiências músculo-esqueléticas, a maioria das empresas não se pronunciou.

Quanto à questão de saber se a contratação destes trabalhadores condicionou alterações no ambiente de trabalho, a maioria das empresas assinalou que sim e referiu, em primeiro lugar, a adaptação no posto de trabalho e a reorganização do processo produtivo.

3.2.2.5. Situação profissional

Procurou-se analisar, do ponto de vista da empresa, a situação profissional, em números, dos trabalhadores com deficiência. Da análise efetuada verificou-se que a maioria dos TCD estão efetivos nas empresas, registando-se poucos TCD a contrato dos quais a maioria pertence ao género feminino.

3.2.2.6. Apoios específicos, medidas e formação

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) dispõe de um vasto leque de programas e medidas de apoio específico à contratação e valorização profissional

destes trabalhadores com necessidades especiais, no entanto pouco são os inquiridos que se referem quer ao IEFP quer a essas medidas, havendo até vários que explicam claramente que as desconheciam até à realização do nosso IQ:

“Na verdade acho que há ainda pouca sensibilização junto das empresas, porém a partir desta tese terei mais atenção a quem passa por mim aqui como aos direitos e benefícios existentes para as empresas. É muito benéfico passar por nós trabalhos destes para tomarmos consciência da realidade”;

“Falta de sensibilização, deveria haver maior divulgação junto das entidades desses programas e benefícios que só conheci a partir deste inquérito”.

Segundo Tanaka & Manzini (2005) uma das principais barreiras de inserção no trabalho e emprego é a falta de informações sobre a deficiência, aliada à possível crença de que o seu portador não corresponderá ao ritmo imposto pela produtividade, podendo gerar antagonismos quanto à absorção desta mão-de-obra pelas empresas.

A leitura destas respostas permite-nos não estranhar o facto de a maioria das entidades empregadoras inquiridas não ter assinalado se “a empresa beneficiou de algum apoio específico” e consequentemente, não ter referido nenhuma das medidas de apoio ao emprego de pessoas com deficiência no mercado normal de trabalho que o IEFP disponibiliza, a saber, incentivos para o emprego de pessoas com deficiência; emprego protegido; avaliação/orientação profissional; preparação pré-profissional; formação profissional; readaptação ao trabalho; apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação; teletrabalho; ajudas técnicas ao emprego ou à frequência de formação profissional.

Assim, estamos em concordar com Monteiro (2009) quando afirma:

“As medidas, os apoios existem, todos, TCD e Entidades Empregadoras, parecem saber da sua existência mas ninguém os solicita, pelo que não são aplicados”;

explicando, ainda,

“Pergunta –se , então, se as medidas e apoios existentes serão, de facto, os mais convenientes aos trabalhadores com deficiência e às Entidades Empregadoras ou se não haverá aqui necessidade de um estudo para averiguar quais serão, na verdade as reais necessidades dos mesmos.” (Monteiro, 2009:67-68).

3.2.2.7. Iniciativas na área da reabilitação e integração

Mesmo se na questão anterior a maioria das empresas referiu não ter grande conhecimento da existência de apoios/medidas/benefícios de que pode usufruir quando tem TCD, várias foram as entidades empregadoras que assinalaram “sim” à questão “a empresa beneficia de algum apoio específico relativamente aos TCD?”. Tal parece contraditório, a não ser que numa compreensão menos explícita do que era perguntado, os inquiridos tenham confundido apoios governamentais com apoios dentro da própria entidade empregadora. No entanto, das respostas que consideramos adequadas às questões colocadas destacamos por exemplo,

- ✓ *“Comparticipação, em parte do valor, de formações de língua gestual que beneficiará não só o entendimento entre funcionários e chefia como a interpretação de possíveis hóspedes surdos e mudos do nosso hotel”; “concedemos estágios profissionais”.*
- ✓ *“Recorremos ao centro de emprego para nos informar e direccionar as pessoas em causa”;*

3.2.2.8. Razões apontadas pela entidade empregadora para a não contratação de mais TCD

- ✓ *“De momento é impossível recrutar mais pessoal devido à contenção financeira.”*
- ✓ *“Por falta de abordagem. As associações de deficiência deveriam promover mais a integração”;*
- ✓ *“Os pais dos nossos alunos sentem-se mais seguros ao saber que os filhos estão sob “guarda” de cidadãos sem qualquer tipo de deficiência”;*
- ✓ *“Por vezes a falta de conhecimento acerca das tipologias de deficiência amedrontam ou travam uma possível contratação com receio da pessoa não conseguir cumprir as tarefas desejadas ou propostas e também porque a contratação dos mesmos poderá requerer cuidados especiais para os quais a empresa não tem formação ou até mesmo tempo. Já diz o ditado que tempo é dinheiro”;*

- ✓ *“Deveria existir um incentivo maior para as empresas bem como uma sensibilização à sociedade civil”;*
- ✓ *“Vontade, temos, verba é que não, por exemplo para alargar os gabinetes para manobrar as cadeiras de rodas”;*
- ✓ *“As coisas estão a mudar e existe a possibilidade de admitir mais pessoas com deficiência”;*

Apesar de termos observado ao longo do nosso estudo teórico uma mudança significativa no comportamento das entidades empregadoras relativamente aos TCD, importa referir que as respostas recolhidas neste ponto permitem constatar ainda existem muitos preconceitos em relação à capacidade produtiva da pessoa com deficiência, tendo em vista o nível competitivo que hoje orienta o mundo empresarial. Deverá, assim, e com o intuito de promover a integração do TCD no mercado de trabalho, existir também uma preocupação em se aumentar as oportunidades de trabalho para os indivíduos com deficiência.

Para tal, parece-nos essencial a participação ativa não somente do Estado, mas também de toda a sociedade civil e dos próprios TCD, no que diz respeito à garantia dos direitos e o respeito à dignidade das pessoas com deficiência. Dessa forma, deve-se priorizar a ação conjunta entre indivíduo, família, sociedade e governo e não a simples prescrição de leis, como a única forma de se assegurar os direitos à inclusão no mundo do trabalho do TCD.

3.2.3. ENTREVISTA

Foi aplicada uma entrevista presencial a uma licenciada, de 45 anos de idade, pela Universidade dos Açores em gestão de empresas a trabalhar na empresa EDA - Electricidade dos Açores, S.A. há 21 anos sempre na área dos recursos humanos e, atualmente na qualidade de diretora desse mesmo serviço.

A atitude da entrevistada pautou-se sempre pela colaboração, uma integral cooperação e uma grande abertura, pois em conversa informal antes da entrevista e ao longo da nossa relação laboral, uma vez que é minha superior hierárquica no meu local de trabalho, sempre defendeu ser um dever de todos os empregadores, como função social e responsabilidade também social, o ter em atenção a necessidade premente de empregabilidade de pessoas com deficiência.

Ora, tendo em conta que a diferença entre uma entrevista bem conseguida ou não depende de fatores ligados à situação em que a entrevista ocorre, ao entrevistador, ao entrevistado e à linguagem utilizada, acreditamos que todos estes fatores foram tidos em conta de forma a alcançar, mediante as condições referidas, uma entrevista proveitosa para o estudo.

Importa referir que a EDA - Electricidade dos Açores, S.A. é uma empresa de capitais públicos que emprega 700 trabalhadores repartidos pelas nove ilhas dos Açores e cujo objeto principal é a produção, transporte, distribuição e comercialização de energia elétrica.

Quando questionada sobre “a sua opinião sobre a empregabilidade, em geral, das pessoas com deficiência” (3. Bloco I, alínea a) a entrevistada responde que,

“Devemos dividir a análise em dois grupos: deficientes autónomos para os quais as oportunidades devem ser as mesmas...concorrer em pé de igualdade com os restantes candidatos e deficientes não autónomos aos quais é difícil proporcionar as mesmas oportunidades porque vivemos numa época de mostrar resultados e melhorar os níveis de produtividade”.

Concordamos com a entrevistada, uma vez que deverá ser tida em conta, sempre, a atividade a desenvolver pela TCD, pois só tendo em conta o grau de deficiência de cada TCD se poderá efetuar uma integração plena do mesmo, daí, mais uma vez, a importância das instituições (várias vezes referida pelos nossos inquiridos) que deverão estabelecer uma ponte ente o TCD e a entidade empregadora para que sejam sempre encontradas soluções que respondam às necessidades específicas de cada TCD.

Quando questionada sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência na empresa que representa, a mesma entrevistada explica que,

“Nas áreas não operacionais é tão possível empregar deficientes autónomos como não deficientes. Nas áreas operacionais, que são em número maior, é mais difícil essencialmente pelo risco associado aos trabalhos que são realizados”.

Reconhecendo, portanto, que existem sempre postos de trabalhos adequados – dentro de uma empresa – para que a deficiência não seja obstáculo à empregabilidade do TCD.

Relativamente a “como se processa a seleção humana/recrutamento e admissão do trabalhador com deficiência na empresa que representa” a entrevistada reconhece que,

“é uma área onde temos de trabalhar e podemos melhorar. Presentemente os deficientes concorrem em iguais circunstâncias que os não deficientes”.

E reconhece que é possível olhar para a diferença como uma oportunidade de compreender essa mesma diferença e de sensibilizar toda a sociedade para a mesma, o que remete para autores como Armstrong et al., 2000; Morato, 2003; Strofstad, 2003;) que também eles afirmam que A diferença surge como uma mais-valia, como uma oportunidade de desenvolvimento.

De facto, e de acordo com o nosso suporte teórico, em qualquer processo de contratação o que importa é encontrar o candidato mais adequado à função, pelo que os TCD são uma fonte tão importante como outra qualquer, devendo, como tal, ser, em qualquer processo de contratação seguida a mesma política com os candidatos a não serem nem beneficiados nem prejudicados por serem portadores de algum tipo de deficiência e avaliados, todos, em igualdade de circunstâncias.

À questão *“como caracteriza, em geral, o desempenho profissional da pessoa portadora de deficiência?”* a entrevistada respondeu que,

“Das experiências que temos tido ao longo dos tempos posso dizer que o desempenho é frequentemente acima da média. Os deficientes por norma são dedicados e esforçados tentando sempre uma melhoria contínua”.

De facto, a literatura mostra na maioria dos TCD uma maior valorização da oportunidade de trabalho, uma vez que, infelizmente e apesar de todos os esforços desenvolvidos, o mercado de trabalho continua a ser menos acessível para o TCD; que a pessoa com deficiência tem, por norma, uma grande preocupação em executar as suas tarefas da melhor forma possível, sendo por isso bastante aplicada e zelosa na sua profissão, um modelo a seguir.

Da questão anterior decorreu a seguinte *“como avalia a integração profissional da pessoa com deficiência na empresa que representa?”* ao que a entrevistada respondeu que,

“As situações existentes e outras do passado, tiveram uma integração boa ou normal. Os trabalhadores são tratados de igual modo aos restantes tanto em termos de exigência como de oportunidades”.

Solicitada a sua opinião sobre os obstáculos que *“se opõem à empregabilidade do portador de deficiência”* a entrevistada referiu que,

“Para os deficientes que são autónomos julgo que não há obstáculos, ou seja os poucos que existem são facilmente ultrapassados como por exemplo as acessibilidades. Para deficientes não autónomos (reconhecem a entrevistada) é

mais difícil porque as empresas são pressionadas para o aumento de produtividade e melhoria de indicadores, o que torna difícil a ação social”.

Relativamente aos “comportamentos, por parte dos diversos intervenientes, que permitiriam ultrapassar constrangimentos” (eventualmente referidos anteriormente), a nossa entrevistada tornou a acentuar o facto de que “barreiras como as acessibilidades são de fácil ultrapassagem, basta uma decisão de investimento”. No entanto fez questão de voltar a insistir nas “barreiras de resultados a atingir” que ela considera “mais difíceis, nomeadamente quando existe uma entidade reguladora a estabelecer metas” na sua opinião, “teria de existir tratamento diferente para o número de deficientes”.

No que respeita ao bloco III que pretendia estabelecer o entendimento da entrevistada sobre a relação formação profissional da pessoa com deficiência e sua integração no mercado de trabalho, a entrevistada explicou que *“quando um deficiente faz as suas opções de formação tem de ponderar, além das aptidões, as capacidades físicas para a prática da atividade”.*

A entrevistada reconhece que *“existe apoio à contratação de deficientes, nomeadamente financiamento de um período inicial e taxa de IRS³⁴ mais favorável para os deficientes”*, mesmo se não especifica claramente quais as medidas e os apoios concretos de que tem conhecimento.

A resposta dada anteriormente parece-nos muito genérica e se a questão seguinte insiste neste aspeto das *“medidas para as empresas de trabalhadores com deficiência”* a resposta obtida é muito semelhante à dada anteriormente não clarificando nenhuma das medidas existentes nem referindo explicitamente nenhum apoio. Mais ainda relativamente à empresa que a entrevistada representa, esta refere que *“as medidas são aplicadas através de candidatura”* não respondendo à questão colocada *“no caso da empresa que representa, de que forma se verifica a aplicação dessas medidas e apoios?”*.

Finalmente tendo sido solicitada uma “mudança concreta que veja como capaz de promover integração do trabalhador com deficiência no mundo do trabalho” a nossa entrevistada referiu o “apoio financeiro para adequar equipamentos e acessibilidades e para atenuar o custo do pessoal”. Ora anteriormente, pareceu-nos claro que a entrevistada não apontava como entraves importantes a falta de equipamentos e acessibilidades, uma vez que esta era facilmente ultrapassada com “uma decisão de investimento”.

³⁴ Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

Reconhecendo o papel importante do testemunho da nossa entrevistada como responsável de uma grande empresa que tem como visão ser uma referência na administração pública, estranhámos o facto de nunca se ter referido ao longo da entrevista ao papel do IEFP. Ora, parece-nos que também a formação profissional tem um papel fundamental para assegurar a qualificação e requalificação profissional, a empregabilidade e promoção da igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, sendo tal responsabilidade, quer dos poderes públicos, quer dos empregadores.

No entanto, destacamos a visão realista dada pela entrevistada quando insiste na premissa de se ensinar a pessoa deficiente a procurar por ela própria o seu espaço, seja através do que a lei lhe permite seja no relacionamento com as restantes pessoas e entidades empregadoras.

3.4. CONCLUSÕES

Do estudo realizado, percebe-se que os problemas que os indivíduos com deficiência enfrentam para sua inclusão no mercado de trabalho não dizem respeito à ausência de mecanismos e dispositivos legais, mas sim à eficácia das normas existentes, que não são executadas corretamente em função, por exemplo, dos preconceitos e das barreiras de atitudes construídas pelas representações sociais negativas a que estas pessoas estão sujeitas.

O cruzamento dos dados obtidos quer pelos IQ (TCD e entidades empregadoras), quer pela entrevista, fornece-nos uma visão mais esclarecedora da integração dos TCD no mundo de trabalho: se por um lado, as entidades empregadoras reconhecem, na sua maioria, que o conceito de empregabilidade da pessoa com deficiências está envolto, ainda, em controvérsia, por outro lado afirmam, também, que consideram a empregabilidade do TCD da mesma forma que consideram a das restantes pessoas, relembrando, sempre, para uma integração tranquila, a aprovação dos pares, a adequação das tarefas, dos espaços, de acordo com cada situação e as capacidades (que acreditamos quererem se referir às competências) de cada um. Ora, mostra-nos a literatura, e os IQ dos TCD, que o TCD continua em situação de desvantagem no mercado de trabalho, mesmo se as entidades empregadoras – e a nossa entrevistada

também – lhe reconhecem muitas competências, regularidade no trabalho realizado e até um sentido de responsabilidade que predomina sobre os restantes trabalhadores.

Se é verdade que a qualidade de vida e igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência é uma área que tem merecido especial atenção por parte do poder e das diversas organizações, na defesa da promoção do valor da pessoa humana e a garantia dos direitos humanos de todos os cidadãos; que numa sociedade que se quer inclusiva e justa, têm que ser proporcionadas as condições para que todas as mulheres e homens com deficiência possam exercer plenamente a sua cidadania e integrar-se no mercado de emprego, também é verdade que não obstante os normativos nacionais e comunitários existentes neste domínio, impondo a igualdade destes trabalhadores, esta continua longe de ser assegurada.

E se a adaptação dos locais de trabalho, o reforço das acessibilidades em geral e a política de transportes não podem deixar de ser assinaladas como áreas ainda deficitárias, verifica-se que a integração deste grupo de trabalhadores continua marcada por fragilidades a que importa dar resposta. Não só, de acordo com a nossa pesquisa bibliográfica que sustenta o nosso estudo, a taxa de desemprego é manifestamente superior, como a qualidade do emprego é menor, em termos salariais, tipo de contrato, carreiras, acesso à formação e condições de trabalho em geral.

No entanto, a implementação de políticas que defendem a inclusão social deste grupo, a existência de apoios específicos quer para as entidades empregadoras quer para os TCD, um melhor acesso à educação, não somente por via da educação especial, mas ainda também da criação de condições que permitam um efetivo acesso a todos os graus de ensino, como a formação específica dos profissionais e a articulação das entidades das diferentes áreas implicadas nesta problemática têm assumindo ao longo dos anos um papel importante na integração de cidadãos com deficiência no mercado de trabalho.

Para a realização deste estudo, alguns foram os constrangimentos sentidos por nós que apesar de não constituírem limitações ao próprio estudo em si, muito o condicionaram. De entre essas dificuldades salientamos: o próprio delineamento do estudo, o tempo limitado para realizar o trabalho de investigação, o que nos impede de realizarmos uma reflexão mais aprofundada da pesquisa bibliográfica efetuada, e também a falta de conhecimento científico para o cruzamento de dados e a obtenção de conclusões, bem como o facto dos resultados apenas se poderem generalizar ao estudo efetuado.

Os resultados obtidos revelam aspetos importantes da realidade do trabalho do TCD. A falta de preparação da sociedade em que vivemos para lidar com a deficiência é ainda demasiado relacionada, parece-nos, com a dificuldade de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

No entanto, verifica-se que embora a deficiência possa gerar limitações que influenciam, muitas vezes, as escolhas e oportunidades profissionais, não compromete a realização de tarefas pois o TCD sabe adequar a forma de executar as mesmas ao seu estilo de vida.

Parece-nos, ainda, lembrar, à laia de conclusão, a opinião de Monteiro (2009):

“A integração dos TCD no mundo regular do trabalho é um processo inevitável para o bem – estar económico – social de todos, mas, ainda demasiado moroso, sendo necessário e urgente otimizar essas medidas e esses apoios que existem mas que não parecem estar a ser devidamente aplicados” (Monteiro, 2009: 72)

5. BIBLIOGRAFIA

- ✓ ARMSTRONG, F., BELMONT, B., & VERILLON, A. (2000). “*Vive la difference?*” Exploring context, policy and change in special education in France: developing cross-cultural collaboration. In F. Armstrong, D. Armstrong & L. Barton (Eds.), *Inclusive education: policy, contexts and comparative perspectives* (pp. 60-77). London: David Fulton Publishers;
- ✓ BARDIN, L. (2007). *Análise de Conteúdo*. Lisboa. Edições 70;
- ✓ BOGDAN, R. & BIKLEN, S. K., (2003). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos* (1.^a ed.). Porto: Porto Editora;
- ✓ CANDEIAS, A. (2009). *Escola inclusiva: Contributos para a sua implementação*. Évora: CIEP- Centro de Investigação em Educação e psicologia. Universidade de Évora.
- ✓ CARMO, H e FERREIRA, M. M. (1998). *Metodologia da Investigação guia para a autoaprendizagem*, Lisboa, Ed. Universidade Aberta;
- ✓ CHAGAS, A. M. de R. (2006). *Avanços e Impedimentos para a Construção de uma Política Social para as Pessoas com Deficiência*. Dissertação de Mestrado 2006. 114 p. Programa de Pós-Graduação em Política Social. Universidade de Brasília. Brasília;
- ✓ COSTA, M. E. (2003). *Gestão de Conflitos na Escola*. Lisboa: Universidade Aberta;
- ✓ COUTINHO, C. (2002). *O estudo de caso na investigação em Tecnologia Educativa em Portugal*. *Revista Portuguesa de Educação*, v.15, n.1, pp. 99. 221-243. CIEd - Universidade d Minho;

-
- ✓ DINIZ, D. (2007). O que é deficiência. São Paulo: Brasiliense;
 - ✓ FORTIN, M. F. (1999). O Processo de Investigação: da conceção à realização. Lisboa: Lusociência – Edições Técnicas e Científicas, Lda;
 - ✓ FORTIN, M. F. (2000). O Processo de Investigação: da conceção à realização. Lisboa: Lusociência – Edições Técnicas e Científicas, Lda;
 - ✓ FORTIN, M.F. (2003). O Processo de Investigação: Da Conceção à Realização. Loures, Lusociência – Edições Técnicas e Científicas, Lda.;
 - ✓ GAY, L.R. & AIRASIAN, P. (2000) . Educational research: Competencies for analysis and application. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall;
 - ✓ GHIGLIONE, R. & MATALON, B. (2001), O Inquérito: Teoria e Prática, 4^a Ed. (Trad. Portuguesa). Oeiras: Celta Edições
 - ✓ HESBEEN, W. (2006), Trabalho de fim de curso, trabalho de humanidade: emergir como o autor do seu próprio pensamento, Loures: Lusociências;
 - ✓ HILL, M. MAGALHÃES e HILL, A. B. (2002), Investigação por Questionário. Lisboa, 2^a Edição. Edições SÍLABO;
 - ✓ IBDD. (2004). Responsabilidade social e diversidade: deficiência, trabalho e exclusão. Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência, IBDD. Rio de Janeiro: BNDES;
 - ✓ LOPES, M. (consultant, 2001), Aprendizagem ao Longo da Vida – Inquérito à Educação e Formação de Adultos 2007, Lisbon;
 - ✓ LUKE, M. & ANDRÉ, M. (2005). Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas. São Paulo: EPU;

-
- ✓ MARCONI, M. de A., & LAKATOS, E. M.; (2000).- Fundamentos de metodologia científica. 4.ed., São Paulo, Atlas;
 - ✓ MONTEIRO, M. C., (2009). “Competências na Diferença – Uma Reflexão sobre a Empregabilidade do Trabalhador com Deficiência no Distrito de Aveiro”, Tese de Mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e administração, Universidade de Aveiro;
 - ✓ MORATO, P. (2003). Mais ética, menos estética. Contributo para uma cultura da inclusão. Revista de Educação Especial e Reabilitação, 10 (1), 7-11.
 - ✓ NERI, M. ET AL. (2003). Retratos da Deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS;
 - ✓ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. CID-10 (1993).: Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. Décima Revisão. v. 1. São Paulo: Centro Colaborador da OMS para Classificação das Doenças em Português;
 - ✓ PARDAL, L. E CORREIA, E., (1995). Métodos e técnicas de investigação social, Porto, Areal Editores;
 - ✓ PASTORE, J. (2000). Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. In: PASTORE, José. O direito ao trabalho. São Paulo: LTr;
 - ✓ PEREIRA, R. J. (2006). Anatomia da diferença: uma investigação teórico-descritiva da deficiência à luz do cotidiano. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro;
 - ✓ QUIVY, R. & CAMPENHOUDT, L. (2003). Manual de Investigação em ciências Sociais Lisboa: Gradiva.

-
- ✓ RAMMINGER, T. NARDI, H.C. (2008). Subjectivity and work: some conceptual contributions from Michel Foucault. *Interface (Botucatu)*, v.12, n.25, p.339-46;
 - ✓ ROBSON, C. (2002). *Real World Research*. Oxford, Blackwell Publishers;
 - ✓ RODRIGUES, D. (2001). *Educação e Diferença – Valores e Práticas para uma Escola Inclusiva*. Coleção Educação Especial. Porto: Porto Editora;
 - ✓ ROLDÃO, M. (2007). Diferenciação curricular e inclusão. Em David Rodrigues (org.). *Perspectivas sobre a inclusão. Da educação à sociedade*. Porto: Porto Editora;
 - ✓ SANTOS, M. (2007). O papel do supervisor escolar no contexto da escola inclusiva. Trabalho Final da Licenciatura: Wenceslau Braz;
 - ✓ SAUNDERS, M., LEWIS, P. Y THORNHILL, A. (2000). *Research Methods for Business Students*. Edinburgh Gate, England, Prentice Hall;
 - ✓ SILVA, M. & MOREIRA, M. (2007). *Escola Universal...Escola Reflexiva*. Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti. Pós-Graduação em Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores;
 - ✓ SOUSA, Jerónimo et al (2007), *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades*, CRPG, Vila Nova de Gaia;
 - ✓ STROFMSTAD, M. (2003). *“They believe that they participate... but”*: Democracy and inclusion in Norwegian schools. In J. Allan (Ed.), *Inclusion, participation and democracy: what is the purpose?* (pp. 33-47). London: Kluwer Academic Publishers.
 - ✓ TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*. 11(2);

- ✓ TUCKMAN, B.W; (2000). Manual de Investigação em Educação, (Trad. Portuguesa). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian;
- ✓ TURATO, E. R., (2003). Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas. Petrópolis: Vozes;
- ✓ YIN, R. K. (2005). Estudo de caso. Planeamento e Métodos. São Paulo: Artmed.

6. WEBGRAFIA

- ✓ www.parlamento.pt, consultado em abril de 2013;
- ✓ www.inr.pt, consultado em maio de 2013;
- ✓ www.dges.mctes.pt, consultada em abril de 2013;
- ✓ www.portal.ua.pt, consultada em abril de 2013;
- ✓ www.pgdlisboa.pt, em março de 2013;
- ✓ www.portoeditora.pt, consultado em abril de 2013;
- ✓ www2.cm-evora.pt, consultado em março de 2013;
- ✓ www.br.iidi.org, consultado em março de 2013;
- ✓ www.info-handicap.lu, consultado em março de 2013;
- ✓ www.coesis.org, consultado em março de 2013;
- ✓ www.associacaosalvador.com, consultado em março de 2013;
- ✓ www.infopedia.pt, consultado em abril de 2013;
- ✓ www.drealg.min-edu.pt, consultado em maio de 2013;
- ✓ www.ria.ua.pt, consultado em março de 2013;
- ✓ www.jn.pt, consultado em maio de 2013;
- ✓ www.inr.pt, consultado em maio de 2013;
- ✓ www.portal.mec.gov.pt, consultado em março de 2013;
- ✓ www.apd.org.pt, consultado em junho de 2013;
- ✓ www.ami.org.pt em junho de 2013;

7. ANEXOS

ANEXO I: PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO

PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA EMPRESA (foi sempre indicado o nome da empresa em cada pedido enviado)

PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE UMA ENTREVISTA AO RESPONSÁVEL DOS RECURSOS HUMANOS DA EMPRESA SUPRACITADA

Carolina Custódio Raposo, aluna da Universidade dos Açores – Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, sob orientação do Professor Doutor José António Cabral Vieira, vem por este meio solicitar a V. Exas que se dignem autorizar a realização de uma entrevista.

Esta entrevista destina-se a identificar o ponto de vista de uma entidade empregadora, com trabalhadores com deficiência ao seu serviço, sobre “*A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho*”.

São objetivos desta entrevista:

- ✓ Averiguar o ponto de vista de uma entidade empregadora sobre o trabalho da pessoa com deficiência;
- ✓ Aferir o processo de seleção e de admissão de uma pessoa com deficiência na empresa;
- ✓ Quantificar os constrangimentos à integração profissional do trabalhador com deficiência;
- ✓ Analisar as causas que entravam a integração do trabalhador com deficiência no mundo do trabalho;

- ✓ Referir comportamentos, dos diversos intervenientes, passíveis de agilizar a integração do cidadão portador de deficiência no mundo do trabalho;
- ✓ Avaliar a importância da Formação profissional para o trabalhador com deficiência.

- ✓ Analisar o conhecimento que esta entidade empregadora tem das medidas e dos apoios existentes para incentivar a integração da pessoa com deficiência;

- ✓ Referir mudanças possíveis no sentido de promover a integração do trabalhador com deficiência

Aluna: Carolina Custódio Raposo

Orientador: Professor Doutor José António Cabral Vieira

Lagoa, _____ de _____ 2013

(a data foi de acordo com o dia de envio da carta)

Carolina Custódio Raposo

Telm. 915 005 763 / 296 916 515

Email: carolinaraposo1988@gmail.com

ANEXO II: CARTA DO CENTRO DE EMPREGO

Anexo II - Carta

Carolina Custódio Raposo

Rua Francisco Amaral Almeida, nº26

9560-104 Lagoa

São Miguel - Açores

Telef.: 915 005 763 / 296 916 515

Carolinaraposo1988@gmail.com

Exmo. Senhor Diretor do Centro de Emprego de Ponta Delgada,

Sou aluna da Universidade dos Açores, em Ponta Delgada, encontrando-me, atualmente, a elaborar a minha Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Recursos Humanos. A investigação em causa insere-se no domínio de Economia do Trabalho, e tem por título:

“A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho ”

Pretendo estudar o grau de empregabilidade da pessoa com deficiência no nosso país.

Com este objetivo, pretendo levar a cabo alguns Inquéritos por Questionário não só na Instituição que vossa Exa. dirige, mas, também, em empresas que tenham trabalhadores com deficiência, aplicando os mesmos aos responsáveis dessas empresas e aos seus trabalhadores. Para tal, e numa primeira fase solicitaria a participação de V. Exa. para o pré-teste do questionário a aplicar de forma a poder validá-lo posteriormente.

Todos os dados obtidos serão absolutamente confidenciais, garantindo-se o anonimato dos diversos envolvidos, aquando do correspondente tratamento e utilização desses dados.

Face ao exposto, solicito a V Ex.^a autorização para levar a cabo esta atividade na instituição acima mencionada.

Antecipadamente grata,

Lagoa, fevereiro de 2013

(Carolina Custódio Raposo)

ANEXO III: CARTA PARA A CÂMARA

ANEXO III- CARTA

Carolina Custódio Raposo
Rua Francisco Amaral Almeida, nº 26
9560-104 Lagoa
São Miguel - Açores
Telef.: 915 005 763 / 296 916 515
carolinaraposo1988@gmail.com

Exmo. Senhor Presidente da Câmara de Ponta Delgada,

Sou aluna da Universidade dos Açores, em Ponta Delgada encontrando-me, atualmente, a elaborar a minha Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Recursos Humanos. A investigação em causa insere-se no domínio de Economia do Trabalho, e tem por título:

“A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho ”

Pretendo estudar o grau de empregabilidade da pessoa com deficiência no nosso país.

Com este objetivo, pretendo levar a cabo alguns Inquéritos por Questionário não só na Câmara que vossa Exa. dirige, mas, também, em empresas privadas que tenham trabalhadores com deficiência, aplicando os mesmos aos responsáveis dessas empresas e aos seus trabalhadores. E também a diferentes instituições responsáveis pela inserção profissional da pessoa com deficiência. Para tal, e numa primeira fase solicitar a participação de V. Exa. para o pré-teste do questionário a aplicar de forma a poder validá-lo posteriormente.

Todos os dados obtidos serão absolutamente confidenciais, garantindo-se o anonimato dos diversos envolvidos, aquando do correspondente tratamento e utilização desses dados.

Face ao exposto, solicito a V Ex.^a autorização para levar a cabo esta actividade na Câmara acima mencionada.

Antecipadamente grata,
Lagoa, fevereiro de 2013

(Carolina Custódio Raposo)

ANEXO IV: CARTA PARA A EMPRESA

ANEXO I – CARTA

Carolina Custódio Raposo
Rua Francisco Amaral Almeida, nº 26
9560-104 Lagoa
São Miguel - Açores
Telef.: 915 005 763 / 296 916 515
carolinaraposo1988@gmail.com

Exmo. Senhor Diretor de Empresa,

Sou aluna da Universidade dos Açores, em Ponta Delgada, encontrando-me, atualmente, a elaborar a minha Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Recursos Humanos. A investigação em causa insere-se no domínio de Economia da do Trabalho, e tem por título:

“A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho ”

Pretendo estudar o grau de empregabilidade da pessoa com deficiência no nosso país.

Com este objectivo, pretendo levar a cabo alguns Inquéritos por Questionário não só na empresa que vossa Exa. dirige, mas, também, em outras empresas que tenham trabalhadores com deficiência, aplicando os mesmos aos responsáveis dessas empresas e aos seus trabalhadores. E também a diferentes instituições responsáveis pela inserção profissional da pessoa com deficiência. Para tal, e numa primeira fase solicitaria a participação de V. Exa. para o pré-teste do questionário a aplicar de forma a poder validá-lo posteriormente.

Todos os dados obtidos serão absolutamente confidenciais, garantindo-se o anonimato dos diversos envolvidos, aquando do correspondente tratamento e utilização desses dados.

Face ao exposto, solicito a V Ex.^a autorização para levar a cabo esta atividade na empresa acima mencionada.

Antecipadamente grata,
Lagoa, fevereiro de 2013

(Carolina Custódio Raposo)

ANEXO V: CARTA PARA OS TRABALHADORES

Carolina Custódio Raposo
Rua Francisco Amaral Almeida, nº 26
9560-104 Lagoa
São Miguel - Açores
Telef.: 915 005 763 / 296 916 515
carolinaraposo1988@gmail.com

Exmo. Senhor,

Sou aluna da Universidade dos Açores, em Ponta Delgada, encontrando-me, atualmente, a elaborar a minha Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Recursos Humanos. A investigação em causa insere-se no domínio da Economia do Trabalho, e tem por título:

“A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho ”

Pretendo estudar o grau de empregabilidade da pessoa com deficiência no nosso país.

Para cumprir este objetivo, pretendo levar a cabo alguns Inquéritos por Questionário não só junto dos trabalhadores com deficiência, mas, também, junto de responsáveis de câmaras, outras empresas publicas e empresas privadas que tenham trabalhadores com deficiência. E também a diferentes instituições responsáveis pela inserção profissional da pessoa com deficiência. Para tal, e numa primeira fase solicitar a participação de V. Exa para o pré-teste do questionário a aplicar de forma a poder validá-lo posteriormente.

Todos os dados obtidos serão absolutamente confidenciais, garantindo-se o anonimato dos diversos envolvidos, aquando do correspondente tratamento e utilização desses dados.

Face ao exposto, solicito a V. Exa. autorização para levar a cabo esta atividade.

Antecipadamente grata,
Lagoa, fevereiro de 2013

(Carolina Custódio Raposo)

ANEXO VI: CONSENTIMENTO INFORMADO**Consentimento Informado****Assinatura do Trabalhador****Assinatura do investigador****Data:** __/__/__
.....**Consentimento Informado do trabalhador para participar no estudo**

Ao assinar este documento, dou o meu consentimento para participar no estudo a realizar no âmbito do Mestrado em Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, subordinado ao tema “*A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho*”.

Compreendo que este questionário fará parte de um trabalho de Investigação, que tem como objetivos:

- Averiguar o ponto de vista das entidades empregadoras sobre o trabalho da pessoa com deficiência;
- Aferir o processo de seleção e de admissão de uma pessoa com deficiência na empresa;
- Quantificar os constrangimentos à integração profissional do trabalhador com deficiência;
- Analisar as causas que entram a integração do trabalhador com deficiência no mundo do trabalho;
- Referir comportamentos, dos diversos intervenientes, passíveis de agilizar a integração do cidadão portador de deficiência no mundo do trabalho;
- Avaliar a importância da Formação Profissional para o trabalhador com deficiência;
- Analisar o conhecimento que as entidades empregadoras têm das medidas e dos apoios existentes para incentivar a integração, no mundo do trabalho, da pessoa com deficiência;
- Referir mudanças possíveis no sentido de promover a integração profissional do trabalhador com deficiência;

Extrair conclusões que possam contribuir para uma melhor compreensão da importância da “Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho”

Estou informado sobre os objetivos do estudo e:

- 1 - Responderei às questões;
- 2 - As minhas respostas não serão reveladas a ninguém;
- 3 - A informação resultante deste estudo não me identificará em nenhuma circunstância;
- 4 - Participe ou não, ou se me recusar a responder a alguma questão não serão afetadas as minhas relações profissionais no meu local de trabalho;
- 5 - Compreendo que este estudo contribuirá para melhorar a integração profissional dos trabalhadores com deficiência;
- 6 - Não receberei nenhum benefício direto como resultado da minha participação;
- 7 - Os resultados da investigação ser-me-ão proporcionados, se os solicitar, e caso tenha alguma pergunta acerca do estudo, devo contactar a investigadora pelo contacto: carolinaraposo1988@gmail.com

Responderei livremente às questões. Fui informado que esta participação é totalmente voluntária.

ANEXO VII: ENTIDADE EMPREGADORA CONSENTIMENTO INFORMADO**Consentimento Informado**

Assinatura do responsável pela entidade empregadora _____

Assinatura do investigador _____

Data: __/__/__

Consentimento Informado da entidade empregadora para participar no estudo

Ao assinar este documento, dou o meu consentimento para participar no estudo a realizar no âmbito do Mestrado em Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, subordinado ao tema “*A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho*”.

Compreendo que este questionário fará parte de um trabalho de Investigação, que tem como objetivos:

- Averiguar o ponto de vista das entidades empregadoras sobre o trabalho da pessoa com deficiência;
- Aferir o processo de seleção e de admissão de uma pessoa com deficiência na empresa;
- Quantificar os constrangimentos à integração profissional do trabalhador com deficiência;
- Analisar as causas que entram a integração do trabalhador com deficiência no mundo do trabalho;
- Referir comportamentos, dos diversos intervenientes, passíveis de agilizar a integração do cidadão portador de deficiência no mundo do trabalho;
- Avaliar a importância da Formação Profissional para o trabalhador com deficiência;
- Analisar o conhecimento que as entidades empregadoras têm das medidas e dos apoios existentes para incentivar a integração, no mundo do trabalho, da pessoa com deficiência;
- Referir mudanças possíveis no sentido de promover a integração profissional do trabalhador com deficiência;

Extrair conclusões que possam contribuir para uma melhor compreensão da importância da “Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho”

Estou informado sobre os objetivos do estudo e:

- 1 - Responderei às questões;
- 2 - As minhas respostas não serão reveladas a ninguém;
- 3 - A informação resultante deste estudo não me identificará em nenhuma circunstância;
- 4 - Participe ou não, ou se me recusar a responder a alguma questão não serão afetadas as minhas relações profissionais no meu local de trabalho;
- 5 - Compreendo que este estudo contribuirá para melhorar a integração profissional dos trabalhadores com deficiência;
- 6 - Não receberei nenhum benefício direto como resultado da minha participação;
- 7 - Os resultados da investigação ser-me-ão proporcionados, se os solicitar, e caso tenha alguma pergunta acerca do estudo, devo contactar a investigadora pelo contacto: carolinaraposo1988@gmail.com

Responderei livremente às questões. Fui informado que esta participação é totalmente voluntária.

ANEXO VIII: TRABALHADOR CONSENTIMENTO INFORMADO**Consentimento Informado**

Assinatura do responsável pela entidade empregadora _____

Assinatura do investigador _____

Data: __/__/__

Consentimento Informado da entidade empregadora para participar no estudo

Ao assinar este documento, dou o meu consentimento para participar no estudo a realizar no âmbito do Mestrado em Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, subordinado ao tema “*A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho*”.

Compreendo que este questionário fará parte de um trabalho de Investigação, que tem como objetivos:

- Averiguar o ponto de vista das entidades empregadoras sobre o trabalho da pessoa com deficiência;
- Aferir o processo de seleção e de admissão de uma pessoa com deficiência na empresa;
- Quantificar os constrangimentos à integração profissional do trabalhador com deficiência;
- Analisar as causas que entram a integração do trabalhador com deficiência no mundo do trabalho;
- Referir comportamentos, dos diversos intervenientes, passíveis de agilizar a integração do cidadão portador de deficiência no mundo do trabalho;
- Avaliar a importância da Formação Profissional para o trabalhador com deficiência;
- Analisar o conhecimento que as entidades empregadoras têm das medidas e dos apoios existentes para incentivar a integração, no mundo do trabalho, da pessoa com deficiência;
- Referir mudanças possíveis no sentido de promover a integração profissional do trabalhador com deficiência;

Extrair conclusões que possam contribuir para uma melhor compreensão da importância da “Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho”

Estou informado sobre os objetivos do estudo e:

- 1 - Responderei às questões;
- 2 - As minhas respostas não serão reveladas a ninguém;
- 3 - A informação resultante deste estudo não me identificará em nenhuma circunstância;
- 4 - Participe ou não, ou se me recusar a responder a alguma questão não serão afetadas as minhas relações profissionais no meu local de trabalho;
- 5 - Compreendo que este estudo contribuirá para melhorar a integração profissional dos trabalhadores com deficiência;
- 6 - Não receberei nenhum benefício direto como resultado da minha participação;
- 7 - Os resultados da investigação ser-me-ão proporcionados, se os solicitar, e caso tenha alguma pergunta acerca do estudo, devo contactar a investigadora pelo contacto: carolinaraposo1988@gmail.com

Responderei livremente às questões. Fui informado que esta participação é totalmente voluntária.

ANEXO IX: IQ ENTIDADE EMPREGADORA PRÉ-TESTE**Inquérito por Questionário – Entidade Empregadora****Estudo**

“A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho ”

Lagoa, 2013

O presente inquérito por questionário destina-se à recolha de dados, que servirão de suporte no âmbito da investigação acima mencionada para a elaboração da Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Recursos Humanos.

Os dados recolhidos são confidenciais, anónimos e servem exclusivamente para este estudo.

Preencha, sempre que possível, com um X. A sua opinião é muito importante.

Obrigada pela sua colaboração

Grupo 1 - Caracterização da Entidade Empregadora.

Caracterização			
Pública		Privada	
Número total de Trabalhadores			
Género			
Masculino		Feminino	

Grupo 2 – Situação dos Trabalhadores com Deficiência dentro da Empresa

Número de meses / anos de experiência de trabalho com Trabalhadores com Deficiência	
Menos de 1 ano	
De 1 a 2 anos	
De 2 a 5 anos	
De 5 a 10 anos	
Mais de 10 anos	

Habilitações Literárias dos Trabalhadores com Deficiência dentro da Empresa.		
Indique, por género, o número de trabalhadores que corresponde a cada habilitação		
Habilitações	Masculino	Feminino
1º Ciclo do Ensino Básico		
5º e 6º anos do Ensino Básico		
7º, 8º, e 9º ano do Ensino Básico		
10º, 11º e 12º ano do Ensino Secundário		
Ensino Profissional		
Formação Superior		

B – Trabalhadores e Deficiência

1 – Número de trabalhadores com deficiência

Género	Masculino	
	Feminino	

2 – A contratação desde trabalhadores condicionou alterações no ambiente de trabalho:

Sim	
Não	

2.1 – Se Sim, quais: (pode assinalar mais do que uma opção)

Adaptação no posto de trabalho	
Reorganização do processo produtivo	
Eliminação de barreiras arquitetónicas	
Outras	

3 – A empresa tem trabalhadores que se tornaram, após a sua contratação, em trabalhadores com deficiência (deficiência adquirida)

Não

Sim

3.1 – Se Sim, quantos? _____

3.2 – Continuam a desempenhar as mesmas funções.

Sim

Não

3.3 – A empresa beneficiou de algum apoio específico para manter esse/esses trabalhador (es) nas mesmas funções.

Não

Sim Quais: _____

4.

Situação profissional, em números, por género, dos trabalhadores com deficiência		
	Masculino	Feminino
A Contrato		
Efetivos		
Outra Situação		

C – Empresa e deficiência adquirida

1- Como entidade empregadora já participou em iniciativas na área da reabilitação e integração profissional de pessoas com deficiência

Não

Sim Qual/Quais: _____

2 – Considera que a sua empresa poderia empregar mais trabalhadores com deficiência?

Não

Sim

2.1 – Se respondeu Sim, como explica que a empresa não o faça?

D – Empresas: Apoios/Medidas/Benefícios

1 – A empresa tem conhecimento da existência de apoios/medidas/benefícios de que pode usufruir quando tem trabalhadores com deficiência?

Não

Sim

1.1 – A empresa beneficia de algum apoio específico relativamente a estes trabalhadores com deficiência?

Não

Sim

1.2- Se Sim, quais?

2 – Tempo médio de permanência do trabalhador com deficiência (tendo em conta todos os Trabalhadores com deficiência) na empresa

Menos de 1 ano	
De 1 a 2 anos	
De 2 a 5 anos	
De 5 a 10 anos	
Mais de 10 anos	

E – Formação

1 – A Empresa tem conhecimento da existência de alguma formação profissional específica para trabalhadores com deficiência

Não

Sim

1.1 – Alguma vez a empresa disponibilizou formação profissional específica para o trabalhador com deficiência

Não

Sim

1.2 – Se respondeu Sim, diga se o trabalhador com deficiência frequentou essa formação

Não, nenhum

Sim, todos

Só alguns, poucos

A maioria

PRÉ - TESTE

1- Na sua opinião este questionário apresenta uma linguagem clara e acessível?

Sim

Não

2- Considera o questionário demasiado extenso?

Sim

Não

3- Encontrou algum tipo de dificuldades ao longo do preenchimento deste questionário?

Sim

Não

3.1 – Se respondeu Sim indique quais foram as dificuldades encontradas:

ANEXO X: IQ TRABALHADOR PRÉ-TESTE DEFINITIVO**Inquérito por Questionário – Trabalhador com Deficiência****Estudo*****“A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho ”***

O presente inquérito por questionário destina-se à recolha de dados, que servirão de suporte no âmbito da investigação acima mencionada para a elaboração da Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Recursos Humanos.

Os dados recolhidos são confidenciais, anónimos e servem exclusivamente para este estudo.

Preencha, sempre que possível, com um X. A sua opinião é muito importante.

Obrigada pela sua colaboração

Lagoa, 2013

Grupo 1 - Caracterização Sócio Demográfica

1) coloque apenas um X em cada alínea

a) Género		B) Idade		c) Habilitações Literárias	
Masculino	Feminino	Menos de 20 anos		1º Ciclo do Ensino Básico (primário)	
		De 20 a 29 anos		2º Ciclo do Ensino Básico (5º e 6º anos)	
		De 30 a 39 anos		3º Ciclo do Ensino Básico (7º, 8º e 9º anos)	
		De 40 a 49 anos		Ensino Secundário (10º, 11º e 12º anos)	
		Mais de 50 anos		Formação Profissional	
				Ensino Superior	

Grupo 2 – A Deficiência

1) Assinale com **X**

Deficiência adquirida

Deficiência congénita

2) Descreva e caracterize a sua deficiência (visual, motora, auditiva, estética, mentam,...?)

Grupo 3 – Trabalhadores com Deficiência

A – Situação Profissional (Assinale apenas 1 opção)

1) Número de meses / anos de experiência de trabalho como trabalhador com deficiência.

Menos de 1 ano	
De 1 a 2 anos	

De 2 a 5 anos	
De 5 a 10 anos	
Mais de 10 anos	

2) Número de meses / anos de trabalho como trabalhador com deficiência na actual empresa.

Menos de 1 ano	
De 1 a 2 anos	
De 2 a 5 anos	
De 5 a 10 anos	
Mais de 10 anos	

3) Função/Funções desempenhada/s atualmente

B – A Empresa

1) Complete a tabela com o maior rigor possível

Número total de trabalhadores na empresa onde trabalha		Número total de trabalhadores portadores de deficiência na empresa onde trabalha	
Por género		Por género	
Masculino	Feminino	Masculino	Feminino

C – Integração Profissional

1) Foi-lhe dado algum tipo de orientação (modo como devia proceder) para o desempenho do seu actual trabalho?

Não

Sim Qual? _____

2) Foi feita alguma adaptação específica (horário, espaço físico, meios técnicos, ...) para lhe permitir ocupar o actual posto de trabalho?

Não

Sim Qual? _____

3) Considera o seu actual emprego adequado às suas competências / conhecimentos / formação?

Sim

Não

4) Considera que a empresa onde trabalha poderia empregar mais trabalhadores com deficiência?

Não

Sim

4.1) Se respondeu **Sim**, como explica que a empresa não o faça?

4.2) Que medidas acha que poderiam ser tomadas para apoiar a inserção profissional do cidadão com deficiência?

Promover o hábito de lidar com a deficiência

Criar condições adequadas (das estruturas, do trabalho, dos equipamentos)

Oferecer mais formação profissional adequada

Outras; quais

PRÉ - TESTE

1- Na sua opinião este questionário apresenta uma linguagem clara e acessível?

Sim

Não

2- Considera o questionário demasiado extenso?

Sim

Não

3- Encontrou algum tipo de dificuldades ao longo do preenchimento deste questionário?

Sim

Não

3.1 – Se respondeu **Sim** indique quais foram as dificuldades encontradas:

ANEXO XI: IQ ENTIDADE EMPREGADORA**Inquérito por Questionário – Entidade Empregadora****Estudo**

“A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho ”

Lagoa, 2013

O presente inquérito por questionário destina-se à recolha de dados, que servirão de suporte no âmbito da investigação acima mencionada para a elaboração da Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Recursos Humanos.

Os dados recolhidos são confidenciais, anónimos e servem exclusivamente para este estudo.

Preencha, sempre que possível, com um X. A sua opinião é muito importante.

Obrigada pela sua colaboração

Grupo 1 - Caracterização da Entidade Empregadora.

Caracterização			
Pública		Privada	
Número total de Trabalhadores			
Género			
Masculino		Feminino	

Grupo 2 – Situação dos Trabalhadores com Deficiência dentro da Empresa

Número de meses / anos de experiência de trabalho com Trabalhadores com Deficiência	
Menos de 1 ano	
De 1 a 2 anos	
De 2 a 5 anos	
De 5 a 10 anos	
Mais de 10 anos	

Habilitações Literárias dos Trabalhadores com Deficiência dentro da Empresa.		
Indique, por género, o número de trabalhadores que corresponde a cada habilitação		
Habilitações	Masculino	Feminino
1º Ciclo do Ensino Básico		
5º e 6º anos do Ensino Básico		
7º, 8º, e 9º ano do Ensino Básico		
10º, 11º e 12º ano do Ensino Secundário		
Ensino Profissional		
Formação Superior		

B – Trabalhadores e Deficiência

1 – Número de trabalhadores com deficiência

Género	Masculino	Feminino

2 – A contratação desde trabalhadores condicionou alterações no ambiente de trabalho:

Sim	
Não	

2.1 – Se Sim, quais: (pode assinalar mais do que uma opção)

Adaptação no posto de trabalho	
Reorganização do processo produtivo	
Eliminação de barreiras arquitetónicas	
Outras	

3 – A empresa tem trabalhadores que se tornaram, após a sua contratação, em trabalhadores com deficiência (deficiência adquirida)

Não

Sim

3.1 – Se Sim, quantos? _____

3.2 – Continuam a desempenhar as mesmas funções.

Sim

Não

3.3 – A empresa beneficiou de algum apoio específico para manter esse/esses trabalhador (es) nas mesmas funções.

Não

Sim Quais: _____

4.

Situação profissional, em números, por género, dos trabalhadores com deficiência		
	Masculino	Feminino
A Contrato		
Efetivos		
Outra Situação		

C – Empresa e deficiência adquirida

1- Como entidade empregadora já participou em iniciativas na área da reabilitação e integração profissional de pessoas com deficiência

Não

Sim Qual/Quais: _____

2 – Considera que a sua empresa poderia empregar mais trabalhadores com deficiência?

Não

Sim

2.1 – Se respondeu Sim, como explica que a empresa não o faça?

D – Empresas: Apoios/Medidas/Benefícios

1 – A empresa tem conhecimento da existência de apoios/medidas/benefícios de que pode usufruir quando tem trabalhadores com deficiência?

Não

Sim

1.1 – A empresa beneficia de algum apoio específico relativamente a estes trabalhadores com deficiência?

Não

Sim

1.2- Se Sim, quais?

2 – Tempo médio de permanência do trabalhador com deficiência (tendo em conta todos os Trabalhadores com deficiência) na empresa

Menos de 1 ano	
De 1 a 2 anos	
De 2 a 5 anos	
De 5 a 10 anos	
Mais de 10 anos	

E – Formação

1 – A Empresa tem conhecimento da existência de alguma formação profissional específica para trabalhadores com deficiência

Não

Sim

1.1 – Alguma vez a empresa disponibilizou formação profissional específica para o trabalhador com deficiência

Não

Sim

1.2 – Se respondeu Sim, diga se o trabalhador com deficiência frequentou essa formação

Não, nenhum

Sim, todos

Só alguns, poucos

A maioria

ANEXO XII: IQ TRABALHADORES**Inquérito por Questionário – Trabalhador com Deficiência****Estudo*****“A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho ”***

O presente inquérito por questionário destina-se à recolha de dados, que servirão de suporte no âmbito da investigação acima mencionada para a elaboração da Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Recursos Humanos.

Os dados recolhidos são confidenciais, anónimos e servem exclusivamente para este estudo.

Preencha, sempre que possível, com um X. A sua opinião é muito importante.

Obrigada pela sua colaboração

Lagoa, 2013

Grupo 1 - Caracterização Sócio Demográfica

4) coloque apenas um X em cada alínea

b) Género		B) Idade		c) Habilitações Literárias	
Masculino	Feminino	Menos de 20 anos		1º Ciclo do Ensino Básico (primário)	
		De 20 a 29 anos		2º Ciclo do Ensino Básico (5º e 6º anos)	
		De 30 a 39 anos		3º Ciclo do Ensino Básico (7º, 8º e 9º anos)	
		De 40 a 49 anos		Ensino Secundário (10º, 11º e 12º anos)	
		Mais de 50 anos		Formação Profissional	
				Ensino Superior	

Grupo 2 – A Deficiência

1) Assinale com X

Deficiência adquirida

Deficiência congénita

5) Descreva e caracterize a sua deficiência (visual, motora, auditiva, ...)

Grupo 3 – Trabalhadores com Deficiência

A – Situação Profissional (Assinale apenas 1 opção)

1) Número de meses / anos de experiência de trabalho como trabalhador com deficiência.

Menos de 1 ano	
De 1 a 2 anos	
De 2 a 5 anos	
De 5 a 10 anos	
Mais de 10 anos	

2) Número de meses / anos de trabalho como trabalhador com deficiência na actual empresa.

Menos de 1 ano	
De 1 a 2 anos	
De 2 a 5 anos	
De 5 a 10 anos	
Mais de 10 anos	

6) Função/Funções desempenhada/s atualmente

B – A Empresa

1) Complete a tabela com o maior rigor possível

Número total de trabalhadores na empresa onde trabalha		Número total de trabalhadores portadores de deficiência na empresa onde trabalha	
Por género		Por género	
Masculino	Feminino	Masculino	Feminino

C – Integração Profissional

1) Foi-lhe dado algum tipo de orientação (modo como devia proceder) para o desempenho do seu actual trabalho?

Não

Sim Qual? _____

2) Foi feita alguma adaptação específica (horário, espaço físico, meios técnicos, ...) para lhe permitir ocupar o actual posto de trabalho?

Não

Sim Qual? _____

3) Considera o seu atual emprego adequado às suas competências / conhecimentos / formação?

Sim

Não

4) Considera que a empresa onde trabalha poderia empregar mais trabalhadores com deficiência?

Não

Sim

4.1) Se respondeu **Sim**, como explica que a empresa não o faça?

4.2) Que medidas acha que poderiam ser tomadas para apoiar a inserção profissional do cidadão com deficiência?

Promover o hábito de lidar com a deficiência

Criar condições adequadas (das estruturas, do trabalho, dos equipamentos)

Oferecer mais formação profissional adequada

Outras; quais

ANEXO XIII: IQ TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA**Inquérito por Questionário – Trabalhador com Deficiência****Estudo*****“A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho ”***

Lagoa, 2013

Instruções de resposta ao questionário

Este questionário foi construído no âmbito da investigação acima mencionada para a elaboração da Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Recursos Humanos.

Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Este questionário é de natureza **confidencial**. Os dados de identificação solicitados servem apenas para efeito de interpretação das outras respostas. O tratamento do questionário, por sua vez, é efetuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu **anonimato** é respeitado.

Este questionário é constituído por dois grupos, no total de 21 perguntas. Preencha, sempre que possível, com um **X**. A sua opinião é muito importante.

OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO

Grupo 1 - Caracterização Sócio Demográfica

1 – Género

Masculino

Feminino

2 – Idade

Menos de 20 anos

De 20 a 29 anos

De 30 a 39 anos

De 40 a 49 anos

Mais de 50 anos

3 – Habilitações Literárias

1º Ciclo do Ensino Básico (primário)

2º Ciclo do Ensino Básico (5º e 6º anos)

3º Ciclo do Ensino Básico (7º, 8º e 9º anos)

Ensino Secundário (10º, 11º e 12º anos)

Formação Profissional

Ensino Superior

4 – Tipologia da deficiência

Tipologia da Deficiência	
Deficiências Intelectuais	
Outras Deficiências Psicológicas	
Deficiência de Linguagem	

Deficiência de Audição	
Deficiência de Visão	
Deficiência de Outro Órgão	
Deficiências Musculo – Esqueléticas	
Deficiências Estéticas	
Deficiências das funções gerais, sensitivas e outras	

Grupo 2 – Trabalhadores com Deficiência

Neste grupo deverá escolher, sempre que possível, apenas **uma opção**

1 – Situação profissional actual. Descrever de forma simples.

2 – Número de meses / anos de experiência de trabalho como trabalhador com deficiência

- Menos de 1 ano
- De 1 a 2 anos
- De 2 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- Mais de 10 anos

3 – Número de meses / anos de trabalho como trabalhador com deficiência na actual empresa

- Menos de 1 ano
- De 1 a 2 anos
- De 2 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- Mais de 10 anos

4 – Número total de trabalhadores na empresa onde trabalha.

4.1. Por género

Masculino

Feminino _____

5 - Número total de trabalhadores portadores de deficiência na empresa onde trabalha.

5.1 - Por género

Masculino _____

Feminino _____

6 – Já alguma vez frequentou uma Formação Profissional?

Sim, pela empresa/local de trabalho

Sim, por iniciativa própria

Não (passe à questão nº 9)

6.1 – Se Sim, há quanto tempo fez essa formação?

Menos de 1 ano

De 1 a 2 anos

De 2 a 5 anos

De 5 a 10 anos

Mais de 10 anos

7 – A formação foi-lhe ministrada por quem?

Segurança Social

Instituto de Emprego e Formação Profissional

Empresa

Outro _____

8 – Quais os motivos que o levaram a frequentar essa Formação?

Obter Qualificação Profissional

Fui obrigado (a)

Promoção na empresa

Enriquecimento pessoal

Era uma Formação financiada

Outros motivos. Quais?

9 – A empresa onde trabalha alguma vez lhe propôs realizar algum tipo de formação?

Sim

Não

10 – Foi-lhe dado algum tipo de orientação (modo como devia proceder) para o desempenho do seu actual trabalho?

Não

Sim Qual? _____

11 – Foi feita alguma adaptação específica (horário, espaço físico, meios técnicos, ...) para lhe permitir ocupar o actual posto de trabalho?

Não

Sim Qual? _____

12 – Considera o seu actual emprego adequado às suas competências / conhecimentos / formação?

Sim

Não

13 – Considera que a sua empresa poderia empregar mais trabalhadores com deficiência?

Não

Sim

13.1 – Se respondeu **Sim**, como explica que a empresa não o faça?

**ANEXO XIV: LEGISLAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA,
ARTIGO 71º**

VII REVISÃO CONSTITUCIONAL [2005] PREÂMBULO

A 25 de Abril de 1974, o Movimento das Forças Armadas, coroando a longa resistência do povo português e interpretando os seus sentimentos profundos, derrubou o regime fascista.

Libertar Portugal da ditadura, da opressão e do colonialismo representou uma transformação revolucionária e o início de uma viragem histórica da sociedade portuguesa.

A Revolução restituiu aos Portugueses os direitos e liberdades fundamentais. No exercício destes direitos e liberdades, os legítimos representantes do povo reúnem-se para elaborar uma Constituição que corresponde às aspirações do país.

A Assembleia Constituinte afirma a decisão do povo português de defender a independência nacional, de garantir os direitos fundamentais dos cidadãos, de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista, no respeito da vontade do povo português, tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno.

A Assembleia Constituinte, reunida na sessão plenária de 2 de Abril de 1976, aprova e decreta a seguinte Constituição da República Portuguesa:

(...) **CAPÍTULO II Direitos e deveres sociais Artigo 71.º Cidadãos portadores de deficiência**

1. 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.
2. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.
3. O Estado apoia as organizações de cidadãos portadores de deficiência.

ANEXO XV: GUIÃO DE ENTREVISTA

GUIÃO DA ENTREVISTA

	Objetivos Gerais	Questões orientadoras
Bloco Temático	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Legitimar a entrevista; ✓ Motivar o entrevistado ✓ Identificar o ponto de vista de uma entidade empregadora sobre <i>“A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho”</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informar o Entrevistado sobre a Temática e a finalidade da Entrevista; ✓ Explicar os objetivos da entrevista para que o entrevistado se sinta à vontade para responder às questões de forma livre e espontânea; ✓ Salientar o carácter restrito do uso das informações prestadas; ✓ Sublinhar a importância da participação do Entrevistado para o sucesso do trabalho.
	Objectivos Específicos	

<p>Bloco I Ponto de vista da Entidade Empregadora sobre o trabalho da pessoa com deficiência, a sua admissão na empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Averiguar o ponto de vista de uma entidade empregadora sobre o trabalho da pessoa com deficiência; ✓ Aferir o processo de seleção e de admissão de uma pessoa com deficiência na empresa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Qual é a sua opinião sobre a empregabilidade, em geral, das pessoas com deficiência? ✓ Qual é a sua opinião sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência na empresa que representa? ✓ Como se processa a seleção/recrutamento e admissão do trabalhador com deficiência na empresa que representa? ✓ Como caracteriza, em geral, o desempenho profissional da pessoa portadora de deficiência? ✓ Como avalia a integração profissional da pessoa com deficiência na empresa que representa?
<p>Bloco II Opinião de uma Entidade empregadora sobre constrangimentos e fatores que interferem na integração da pessoa com deficiência no mundo do trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Quantificar os constrangimentos à integração profissional do trabalhador com deficiência; ✓ Analisar as causas que entram a integração do trabalhador com deficiência no mundo do trabalho; ✓ Referir comportamentos, dos diversos intervenientes, passíveis de agilizar a integração, no mundo do trabalho, do cidadão portador de deficiência no mundo do trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Na sua opinião, que obstáculos se opõem à empregabilidade do portador de deficiência? ✓ Que comportamentos, por parte dos diversos intervenientes permitiriam ultrapassar esses constrangimentos?
<p>Bloco III Ponto de Vista de uma Entidade Empregadora sobre Formação</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avaliar a importância da Formação Profissional para o trabalhador com deficiência. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No seu entender, que relação se pode estabelecer entre Formação Profissional da pessoa com deficiência e a sua

<p>Profissional versus Trabalhador com deficiência e sobre as medidas e os apoios existentes para incentivar à integração profissional desta faixa da população.</p>	<p>✓ Analisar o conhecimento que esta entidade empregadora tem das medidas e dos apoios existentes para incentivar a integração profissional da pessoa com deficiência</p>	<p>integração no mercado do trabalho?</p> <p>✓ Que conhecimento tem das medidas e dos apoios ao trabalhador com deficiência?</p> <p>✓ Que conhecimento tem dessas mesmas medidas para as empresas empregadoras de trabalhadores com deficiência?</p> <p>✓ No caso da empresa que representa, de que forma se verifica a aplicação dessas medidas e apoios?</p>
<p>Bloco IV Conclusão/ Desfecho da entrevista</p>	<p>✓ Referir mudanças possíveis no sentido de promover a integração do trabalhador com deficiência</p>	<p>✓ Indique, por favor, uma mudança concreta que veja como capaz de promover a integração do trabalhador com deficiência no mundo do trabalho.</p>