



**ANA ISABEL
PEREIRA DA
ENCARNAÇÃO**

**INCLUSÃO DE TRABALHADORES COM
DEFICIÊNCIA NA FUNÇÃO PÚBLICA –
UM ESTUDO DE CASO NO INSTITUTO
POLITÉCNICO DE SETÚBAL**

Relatório de Dissertação do Mestrado em Ciências
Empresariais – Ramo Gestão de Pequenas e Médias
Empresas

JÚRI

Presidente: Professora Doutora Ana Rolo Alves

Orientadora: Professora Doutora Raquel Pereira

Orientadora: Professora Doutora Sandrina Moreira

Vogal: Professora Doutora Helena Roque

21 de novembro 2022

ANA ISABEL
PEREIRA DA
ENCARNAÇÃO

INCLUSÃO DE TRABALHADORES COM
DEFICIÊNCIA NA FUNÇÃO PÚBLICA – UM
ESTUDO DE CASO NO INSTITUTO
POLITÉCNICO DE SETÚBAL

JÚRI

Presidente: Professora Doutora Ana Rolo Alves

Orientadora: Professora Doutora Raquel Pereira

Orientadora: Professora Doutora Sandrina Moreira

Vogal: Professora Doutora Helena Roque

Disability need not be an obstacle to success (...)

*It is very clear that the majority of people with disabilities in the world have an extremely
difficult time with everyday survival, let alone productive employment and personal
fulfilment*

*(...) In fact we have a moral duty to remove the barriers to participation, and to invest
sufficient funding and expertise to unlock the vast potential of people with disabilities.*

Professor Stephen Hawking (Who, 2011:IX)

Agradecimentos:

Este trabalho foi o resultado de uma grande vontade pessoal, mas existiram sempre pessoas que influenciaram e me deram a força necessária para que terminasse este projeto com sucesso:

Em primeiro lugar dedico este trabalho de investigação a todas as pessoas com deficiência que ainda nos dias de hoje, são confrontadas com barreiras e lutam constantemente para conseguirem as mesmas condições de vida, perante as pessoas sem deficiência.

Um especial agradecimento aos meus pais e irmãs, pela força, motivação e compreensão pela minha indisponibilidade em vários momentos, que foi fundamental para a conclusão deste trabalho.

À entidade empregadora e a todos os trabalhadores que cederam o seu tempo e contribuíram para a elaboração deste estudo.

À minha amiga Filipa, pela motivação, força e ânimo.

À Professora Luísa Carvalho pela motivação e disponibilidade.

E por fim, agradeço às minhas orientadoras Raquel Pereira e Sandrina Moreira, pela paciência, apoio até nos momentos em que a minha saúde esteve mais frágil. Pela disponibilidade, conselhos e encaminhamento que permitiram com que este trabalho fosse feito de uma forma assertiva, e com sucesso.

A todos, o meu profundo e sincero, Obrigada.

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência, bem como os seus direitos e mérito, integra um dos grandes princípios assumidos pelo XXI Governo Constitucional português. Todavia, ao longo dos anos, em Portugal, o processo de inclusão no mercado de trabalho continua a apresentar algumas dificuldades para aqueles que são portadores de algum tipo de deficiência, seja ela, cognitiva, física ou motora.

O presente estudo consiste numa investigação sobre a inclusão dos trabalhadores com deficiência na função pública, mais concretamente numa Instituição de Ensino Superior, o Instituto Politécnico de Setúbal. Este trabalho propõe analisar as medidas de apoio e políticas de emprego e em que modo é que estas contribuem para o fator inclusão, bem como os desafios, dificuldades e barreiras que os trabalhadores com deficiência encontram no mercado de trabalho.

Para suporte desta análise, foi realizado um estudo exploratório qualitativo, com uma análise legislativa e bibliográfica, bem como a elaboração de entrevistas a uma pequena amostra de trabalhadores com deficiência e responsáveis pelos Recursos Humanos da Instituição, de forma a recolher dados que fossem relacionados com os objetivos previamente definidos.

Com esta amostra, pretendeu-se analisar a perceção relativamente à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, contribuindo para uma reflexão sobre a temática abordada.

Após a análise, de um modo geral, concluiu-se que todos os trabalhadores com deficiência entrevistados se sentem incluídos no Instituto Politécnico de Setúbal, por toda a comunidade e que estão satisfeitos por exercerem as suas funções na Instituição. Conclui-se também que existem vários programas de apoio a pessoas com deficiência, por parte de entidades como IEFP e associações como a APPACDM, no que respeita a inserção no mercado de trabalho, combatendo a exclusão social e laboral. Contudo, é perceptível que a sociedade tem ainda muito espaço de evolução no que respeita à inclusão social e às adaptações palpáveis que podem fazer toda a diferença na vida de pessoas com deficiência.

Palavras-Chave: Deficiência, Inclusão, Trabalhador, Mercado de Trabalho, Função Pública.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities, as well as their rights and merits, is one of the major principles assumed by the XXI Portuguese Constitutional Government. However, over the years, in Portugal, the process of inclusion in the labor market continues to have some difficulties for those who have some kind of disability, be it cognitive, physical or motor.

The present study consists of an investigation about the inclusion of workers with disabilities in the public service, more specifically in a Higher Education Institution, the Polytechnic Institute of Setúbal. This work aims to show the support measures and employment policies and how they contribute to the inclusion factor, as well as challenges, difficulties and obstacles disabled people encounter in the labor market.

To support this analysis a qualitative exploratory study was carried out, with a legislative and bibliographic analysis, as well as the preparation of interviews to a small sample of workers of the Polytechnic Institute of Setubal, in order to collect data related to the previously elected objectives.

With this sample, it is intended to analyze the perception regarding the inclusion of people with disabilities in the labor market, contributing to a reflection on the theme addressed.

In general, it was concluded that all workers felt included in the Polytechnic Institute of Setubal, by the whole community and that they are satisfied to carry out their functions in the institution. It was also concluded that there are several support programs directed to people with disabilities, developed by entities such as IEFP and APPACDM, regarding the introduction in the labor Market, therefore fighting social and work exclusion. However, it was also perceivable that there is still a lot of room for society to evolve in what concerns social inclusion and palpable adaptations that can make a great difference in people with disabilities' lives.

Keywords: Disability, Inclusion, Worker, Labor Market, Public Service.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
I. REVISÃO DA LITERATURA	4
1.1. Deficiência e Inclusão – conceitos e práticas.....	4
1.1.1. Deficiência	4
1.1.2. Inclusão.....	7
1.1.3. Práticas de Inclusão	10
1.2. Deficiência e Inclusão – barreiras e desafios	13
1.2.1 Barreiras Comportamentais, Arquitetónicas e Sociais.....	13
1.2.2 Desafios contra a Discriminação no Acesso ao Emprego	15
1.2.3. Desafios na Relação Trabalhador VS Entidade Empregadora	17
1.3. Enquadramento Legislativo	19
1.3.1 Legislação em Portugal	19
1.3.2. Sistemas de Quotas	23
1.3.3. Programa Mercado Aberto	24
II. OBJETIVOS E METODOLOGIA.....	26
2.1. Objetivo Geral, Objetivos Específicos e Objeto de Estudo.....	27
2.1.1. Objetivo Geral.....	27
2.1.2. Objetivos Específicos.....	27
2.1.3. Objeto de Estudo	28
2.2. Metodologia	28
2.2.1. Um estudo exploratório qualitativo	28
2.2.2. Realização das Entrevistas	29
III – ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	31
3.1. Descrição de dados.....	31
3.2. Caracterização da Instituição	34
3.3. Caracterização dos participantes.....	35

3.3.1. Práticas de Inclusão da Entidade Empregadora	37
3.3.2. Política e Medidas de Apoio existentes na contratação dos trabalhadores com deficiência.....	40
3.3.3. Desafios e Oportunidades dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho	42
3.3.4. Barreiras arquitetônicas.....	43
3.3.5 Principais dificuldades dos trabalhadores com deficiência.....	44
4. Discussão de resultados	45
5. Limitações do Estudo e Sugestões para Futuras Investigações	47
CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
APÊNDICES	57
7.1. Apêndice I- Guião de Entrevista: Administradora do IPS.....	57
7.2. Apêndice II - Guião de Entrevista: Chefe dos Recursos Humanos do IPS	58
7.3. Apêndice III - Género da Entrevista aos Trabalhadores do IPS: Presencial.....	60

ÍNDICE DE TABELAS

<u>Tabela 1 - Conceitos de Deficiência</u>	5
<u>Tabela 2 - Conceitos de Inclusão</u>	8
<u>Tabela 3 - Conceitos de Deficiência</u>	31
<u>Tabela 4 - Conceitos de Inclusão</u>	36

ACRÓNIMOS

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

APPACDM - Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

CPRP – Constituição Política da República Portuguesa

CRP – Constituição da República Portuguesa

DRE – Diário da República Eletrónico

ESCE – Escola Superior de Ciências Empresariais

ESE – Escola Superior de Educação

ESTB – Escola Superior de Tecnologia do Barreiro

ESTS – Escola Superior de Tecnologia de Setúbal

ESS – Escola Superior de Saúde

GDDC – Gabinete de Documentação e Direito Público

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

IES – Instituição de Ensino Superior

INE – Instituto Nacional de Estatística

INR – Instituto Nacional para a Reabilitação

IPS – Instituto Politécnico de Setúbal

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

INTRODUÇÃO

A problemática da deficiência é, por si só, de grande complexidade e muitas têm sido as designações dadas pela sociedade para as pessoas que apresentam deficiências a nível físico ou psicológico. Durante muito tempo, as pessoas com deficiência foram, muitas vezes, vistas com desconfiança, desvalorizadas e até ostracizadas pela sociedade. Felizmente, nos dias de hoje, o cidadão portador de deficiência possui mais direitos sociais, políticos e económicos. Contudo, são vários os desafios que ainda permanecem, seja no que respeita à forma como são vistos os trabalhadores com deficiência pela sociedade, seja em questões específicas como a da sua inclusão no mercado de trabalho.

De acordo com os censos em 2001,¹ em Portugal, 56.103 pessoas tinham um grau de deficiência atribuído inferior a 30%; 63.461 pessoas tinham um grau de deficiência atribuído entre 30% e 59%; 101.518 pessoas tinham um grau de deficiência atribuído entre 60% e 80% e 73.844 pessoas tinham um grau atribuído superior a 80 %; ou seja, quase 295 mil portugueses apresentavam algum tipo de deficiência, o que representa uma percentagem significativa da população (quase 3%), num total de 10.356.117 pessoas recenseadas (INE, 2007).

Portugal tem evoluído nos últimos anos, no que diz respeito à inclusão dos cidadãos portadores de deficiência. Contudo, ainda encontramos alguns obstáculos e comportamentos menos corretos em relação a estes cidadãos, como, por exemplo, a falta de acessos ou o estacionamento indevido nos locais de estacionamento destinado a estas pessoas. A palavra incluir significa inserir, envolver, abranger ou fazer parte de algo. Para Monteiro et al. (2011), o processo de inclusão é a inserção parcial e condicionada às possibilidades de cada pessoa, assim como um processo que envolve a consolidação do direito que todo e qualquer cidadão tem de participar ativamente na sociedade, contribuindo de alguma forma para o seu desenvolvimento.

No que ao mercado de trabalho diz respeito, independentemente da instituição é possível a inclusão de trabalhadores com deficiência e há necessidade de que haja mais informação e reflexão sobre o assunto (Assis e Carvalho-Freitas, 2014).

Para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em Portugal, segundo a Lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro, publicada em Diário da República, foi criado um sistema de quotas

¹ [O Instituto Nacional de Estatística \(INE\) não recolheu este tipo de informação sobre a população com deficiência com os censos em 2011, devido à alteração da temática face aos censos em 2001. De acordo com os resultados preliminares dos censos em 2021, esta informação também não foi recolhida.](#)

de emprego para pessoas com deficiência ou com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. O mesmo prevê a sua contratação até 2% do total de trabalhadores nas empresas e 5% na Administração Pública (INR, 2010).

A temática da presente investigação incide sobre a inclusão dos trabalhadores com deficiência na função pública e a escolha prende-se pela sensibilidade da temática. Contratar uma pessoa com deficiência pode ainda ser uma problemática, mas felizmente existem instituições e empresas que o fazem, às quais não são indiferentes as medidas e apoios ao emprego que têm vindo a ter melhorias positivas ao longo dos anos para as pessoas com deficiências. Este trabalho visa também sensibilizar e consciencializar, para os desafios e oportunidades que as entidades empregadoras e os trabalhadores com deficiência enfrentam no processo de inclusão.

Com este estudo pretende-se analisar e caracterizar a inclusão dos trabalhadores com deficiência numa Instituição da função pública e acrescentar à literatura já existente o estudo da temática em questão. Neste sentido, o estudo desta temática surgiu na necessidade de perceber e com o intuito de demonstrar como é feita a inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, mais precisamente numa Instituição de Ensino Superior (IES) Pública, e a acrescentar o estudo, aos poucos já existentes.

Os objetivos específicos da presente dissertação recaem sobre as práticas de inclusão, isto é, na identificação e caracterização das práticas de inclusão por parte dos empregadores de trabalhadores com deficiência, bem como dos próprios trabalhadores com deficiência. Por outro lado, ao nível das causas da inclusão, o interesse recai mais concretamente na verificação das políticas existentes na contratação de trabalhadores com deficiência no setor público e, por conseguinte, que impactos tem a concretização da inclusão, de forma a perceber quais os desafios e oportunidades que os empregadores e trabalhadores enfrentam nesse âmbito, focando o setor público. O presente trabalho de investigação tem um carácter exploratório assumindo um teor de natureza qualitativa. Reconhecendo a escassez de estudos efetuados em Portugal na temática, é utilizado como método uma variante de estudo de caso numa IES, nomeadamente no Instituto Politécnico de Setúbal (IPS). Como técnicas de recolha de informação recorre-se à elaboração de um inquérito por entrevistas. É efetuada uma entrevista à Chefe de Recursos Humanos do IPS, responsável pela integração de pessoas com deficiência na Instituição e também à Administradora do IPS, pela sua responsabilidade na gestão corrente da Instituição e

coordenação dos serviços. Por outro lado, é realizada uma entrevista individual a cada um dos seis trabalhadores do IPS detentores de deficiência.

A dissertação apresentada está assim dividida essencialmente por: (i) revisão da literatura; (ii) objetivos e metodologia; (iii) análise e discussão de resultados; (iv) e por fim, a conclusão. A primeira parte foi dedicada à revisão da literatura e contextualização teórica sobre os conceitos de deficiência e inclusão, práticas de inclusão e desafios quer contra a discriminação, quer na relação dos trabalhadores com a entidade empregadora. Foram também abordados o enquadramento legislativo e os apoios à contratação de pessoas com deficiência em Portugal. Ainda nesta primeira parte, é feita a referência ao sistema por quotas e ao programa Mercado Aberto, que auxiliam na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Aliado à revisão da literatura, a segunda parte incidiu nos objetivos e metodologia utilizada na investigação. Após a recolha dos respetivos dados, procedeu-se à análise e apresentação dos resultados, enunciando, por último, as conclusões que vão ao encontro dos objetivos fulcrais da dissertação, bem como as lacunas que ainda faltam preencher, para futuros trabalhos de investigação.

I. REVISÃO DA LITERATURA

1.1. Deficiência e Inclusão – conceitos e práticas

No primeiro capítulo, é abordada a revisão da literatura sobre os conceitos de deficiência e inclusão, bem como as práticas de inclusão. Em seguida, são apresentadas, primeiramente, barreiras comportamentais, arquitetônicas e sociais, assim como os desafios quer contra a discriminação no acesso ao emprego, quer na relação do trabalhador com a entidade empregadora.

Por último, são evidenciados o enquadramento legislativo em Portugal e os apoios à contratação de pessoas com deficiência, dando especial enfoque ao sistema de quotas e ao programa mercado aberto.

1.1.1. Deficiência

Qual o termo correto que define pessoas que possuem deficiência? Pessoas com deficiência, pessoas com necessidades especiais, pessoas deficientes? E que peso têm os diferentes termos utilizados ao longo do tempo nas pessoas que são alvo destas terminologias? Ao longo da história, as pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, física ou mental, foram sendo excluídas e negligenciadas, seja por pessoas individuais movidas por preconceitos e estereótipos, seja por entidades públicas e privadas fruto de gestão incorreta e crenças desajustadas.

Proclamada pela resolução 3447 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 9 de dezembro de 1975, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes alude que tem deficiência quem possui uma deficiência congénita ou não, nas suas faculdades mentais ou físicas, da qual resulte a incapacidade de satisfazer, de forma independente, no todo ou em parte, toda e qualquer necessidade de forma independente, impossibilitando uma vida normal individual e/ou social (Ministério Público, 2022). A Assembleia Geral das Nações Unidas anunciou que o ano 1981 foi considerado o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, tendo sido um marco histórico em prol do cidadão portador de deficiência. Por sua vez, a Organização das Nações Unidas (ONU), em 1992, assinalou o dia 3 de dezembro, como o Dia Internacional das Pessoas com

Deficiência. Esta data assinalada, tem assim o objetivo de compreender todos os assuntos relacionados com deficiência, bem como mobilizar a sociedade para a defesa da dignidade, bem-estar e direitos destas pessoas, visando também sublinhar os benefícios trazidos aquando da inclusão de cidadãos portadores com deficiência (ONU, 1992). Ainda em 2003, foi assinalado o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência, com o objetivo de sensibilizar e incentivar a promoção de igualdade de oportunidades para esta comunidade.

Através da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde pela Organização Mundial de Saúde (OMS), as deficiências são problemas na estrutura do corpo ou nas funções do mesmo, tais como uma perda de função ou um desvio (OMS, 2004). Clarificando:

As deficiências podem ser temporárias ou permanentes; progressivas, regressivas ou estáveis; intermitentes ou contínuas. O desvio em relação ao modelo baseado na população, e geralmente aceite como normal, pode ser leve ou grave e pode variar ao longo do tempo.
(OMS, 2004:15).

A Tabela 1 sintetiza a diversidade de significados associados ao conceito de deficiência adotados na literatura especializada sobre a temática:

Tabela 1 – A deficiência segundo vários autores

Autor	Definição
Carvalho-Freitas (2009)	A alteração parcial ou completa de um ou mais segmentos do corpo, que comprometa as funções auditivas, visuais, como também físicas e que leve à perda parcial ou total da autonomia, traga discriminação social e dificulte que a pessoa insira socialmente.

Monteiro et al. (2011)	Perda ou anomalia de estrutura ou função fisiológica, psicológica e/ou anatômica que gere desvio no padrão considerado normal para o desempenho de atividades.
Kulkarni et. al. (2016)	Uma condição social ou médica que cria barreiras, para a plena participação da sociedade.
Heera (2016)	Restrição ou limitação da interação entre a pessoa e o ambiente em que este está inserido (quer profissional ou como pessoa).
Mugabi (2018)	Deficiências físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais de longo prazo que, em interação com várias barreiras, podem dificultar a sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade com os outros.
Heera e Maini (2019)	Deficiências físicas, mentais, sensoriais e intelectuais, que podem impedir a participação plena e efetiva na sociedade.

Fonte: Elaboração própria

Sassaki (1997) refere que as necessidades especiais de indivíduos com deficiência, resultam das seguintes condições atípicas: autismo; dificuldades de aprendizagem; deficiências intelectuais, físicas, visuais, auditivas ou múltiplas; super-dotação; insuficiências orgânicas, distúrbio com déficit de atenção, com hiperatividades ou distúrbios obsessivos-compulsivos; transtornos mentais e distúrbios emocionais. A deficiência tem sido vista, por alguns, como: “um ‘problema’ do indivíduo e, por isso, o próprio indivíduo teria que se adaptar à sociedade ou ele teria que ser mudado por profissionais através da reabilitação. (...) a pessoa deficiente é que precisa ser curada, tratada, reabilitada, habilitada etc. a fim de ser adequada à sociedade como ela é, sem maiores modificações” (Sassaki, 1997:16).

No entanto, segundo Monteiro et al. (2011), por sua vez, define o termo “deficiência” como ilustrado na Tabela 1. No entanto, segundo o mesmo, deficiência também pode caracterizar-se por incapacidade definida como incapacidade de inclusão na sociedade, bem como a inadaptação de funções e atividades. Por outro lado, a deficiência permanente impossibilita a recuperação do cidadão, pelo que este fica impossibilitado de toda e qualquer habilidade.

A deficiência pode ainda ser classificada em cinco tipos: deficiência visual, deficiência mental, deficiência física, deficiência múltipla e deficiência auditiva (Monteiro et al., 2011). Por sua vez, Heera e Maini (2019) consideram três categorias de classificação de deficiência. A primeira categoria de deficiência pode ser subdividida em deficiência sensorial, mental, física e intelectual de longa duração e que criem barreiras que impeçam os portadores das mesmas de terem uma participação ativa na sociedade. A segunda categoria, deficiência de referência, é caracterizada por uma deficiência com 40% de grau de incapacidade devidamente especificada e certificada pelo médico. A terceira e última categoria remete para uma deficiência que exija um elevado suporte devido ao elevado grau incapacitante (Heera e Maini, 2019).

A deficiência num cidadão pode caracterizar-se como deficiência mental ou doença incurável que represente e implique um maior compromisso por parte da sociedade, requerendo cuidados e apoios extra (Fiala, 2018). A mesma autora alude que deficiência é um fenómeno multidimensional, heterogéneo e interseccional, e que a deficiência pode subdividir-se em: deficiências físicas, deficiências sensoriais, psicossociais e mentais e, por último, em deficiências intelectuais. É considerada pessoa com deficiência aquela que denote incapacidade física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo (Mugabi, 2018).

1.1.2. Inclusão

A inclusão está diretamente relacionada com a sociedade, ou seja, traduz o direito de todas as pessoas participarem e serem aceites perante a sociedade, bem como de serem respeitadas e aceites perante as diferenças que possam existir. A Declaração de Salamanca indica que a inclusão é um fator essencial à dignidade humana e ao desfrute e exercício dos direitos humanos (UNESDOC, 1998).

A Declaração de Madrid proclama a reabilitação do indivíduo por forma a inseri-lo na sociedade. Esta reabilitação tende a evoluir para uma conceção global que reclama a

modificação da sociedade para incluir e adaptar-se às necessidades de todos os cidadãos, onde estão inclusas as pessoas portadoras de deficiência (Declaração de Madrid, 2002).

Em 2006, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência reconheceu os seguintes princípios universais: dignidade, igualdade, não-discriminação e o igual direito de todas as pessoas portadoras de deficiência à sua total inclusão e participação na comunidade, independentemente da sua necessidade (Ministério Público, 2006).

Na Tabela 2 estão representados os significados que alguns autores deram, ao longo dos anos, ao conceito de inclusão.

Tabela 2 – A Inclusão segundo vários autores

Autor	Definição
Sasaki (1997)	Reabilitação pela sociedade da pessoa que sofre com algum tipo de deficiência, independentemente das suas condições físicas.
Assis e Carvalho-Freitas (2014)	É a soma dos esforços das pessoas com deficiência e da sociedade para encontrar soluções na procura de igualdade para todos.
Simonelli e Camarotto (2011)	Processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência.
Monteiro et al. (2011)	Processo que envolve a consolidação do direito que todo e qualquer cidadão tem de participar ativamente da sociedade, contribuindo de alguma forma para o seu desenvolvimento. Inserção parcial e condicionada às possibilidades de cada pessoa.

Fiala (2018)	Direito de todas as pessoas a participarem efetiva e plenamente na sociedade.
--------------	---

Fonte: Elaboração própria

A pessoa que sofre com algum tipo de deficiência deve ser tratada pela sociedade de forma a ser reabilitada pela sociedade, independentemente das suas condições físicas. A inclusão é um processo através do qual a sociedade se adapta aos cidadãos portadores de deficiência, preparando-os para assumir os seus papéis na sociedade. Logo, todos devem trabalhar em conjunto de forma a procurarem soluções e oportunidades para todos (Sassaki, 1997). O mesmo autor defende que a inclusão é um processo:

que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, imobiliário e meios de transporte) e na mentalidade de todas as pessoas, portanto também da própria pessoa com necessidades especiais. (Sassaki, 1997:40)

De acordo com Assis e Carvalho-Freitas (2014), as organizações e a sociedade necessitam de incluir e acolher pessoas com deficiência, de forma a permitir que estas tenham todas as condições necessárias para desempenharem as suas funções no local de trabalho.

A inclusão é a inserção parcial e condicionada às possibilidades de cada pessoa e é um processo que envolve a consolidação do direito que todo e qualquer cidadão tem de participar ativamente da sociedade, contribuindo de alguma forma para o seu desenvolvimento. Todos os cidadãos, sejam eles portadores de deficiência ou não, têm o direito à inclusão política, social, cultural e económica, bem como o direito ao trabalho, para que consigam também ter uma participação ativa na sociedade. A inclusão tem como objetivo desmistificar as barreiras criadas ao longo dos anos, em torno das pessoas pertencentes a grupos minoritários, tais como: pessoas portadoras de deficiência, mulheres, idosos e pessoas de etnias diferentes (Monteiro et al., 2011).

Simonelli e Camarotto (2011) apontam que as políticas de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho precisam e devem ser submetidas a análise, de forma a verificar em que medida incluem efetivamente as pessoas com deficiência no trabalho, quer nos setores públicos, quer também nos privados. Importa ainda verificar se há uma mudança na sociedade no que diz respeito ao olhar para o outro com deficiência. Tendo presente a definição de inclusão, segundo estes autores (Tabela 2), a inclusão também visa a preparação social e técnica das pessoas com deficiência para o trabalho, a adequação do ambiente de trabalho (espaços, artefactos, acessibilidade e relações sociais), o acompanhamento psicossocial e o desenvolvimento técnico das pessoas com deficiência em estágio profissional.

1.1.3. Práticas de Inclusão

É fundamental que as organizações desenvolvam práticas de inclusão para os trabalhadores com deficiência, uma vez que estes enfrentam frequentemente vários problemas nos seus locais de trabalho. Aliás, é também frequente, fruto da discriminação de que são alvo, não partilharem o desconforto que sentem com as chefias por considerarem que não têm uma voz ativa junto dos seus empregadores.

A inclusão tem como objetivo inserir pessoas portadoras de deficiência na sociedade ajudando-as na superação das várias barreiras impostas pela mesma. Cabe, portanto, à sociedade eliminar essas ditas barreiras - arquitetónicas, instrumentais e comunicacionais – promovendo a integração e o acesso a lugares, a informações, a educação e ao mercado de trabalho (Sasaki, 1997).

Sasaki (1997) identificou quatro fases sobre a relação da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho:

1. Fase de Exclusão: quando a pessoa com deficiência é vista com impiedade, prevalecendo a visão de que pessoas com deficiência não tem capacidades para trabalharem.

2. Fase da Segregação: quando as pessoas com deficiência estavam institucionalizadas ou internavam e executavam funções nas instituições sem vínculo de emprego, ou remuneração pelas funções desempenhadas.
3. Fase de Integração: quando as pessoas com deficiência já tinham obtido vínculo de emprego, mas não foi registrada qualquer adaptação dos postos de trabalho quanto às debilidades das mesmas.
4. Fase de Inclusão: quando o mercado de trabalho se esforça por contemplar os dois lados, o do empregador e o das pessoas com deficiência.

Em alguns estudos feitos, analisou-se a prática de algumas medidas inclusivas por parte das entidades empregadoras. É exemplo, a criação de um website que permita aos trabalhadores com deficiência comunicar todas as informações relevantes, com vista a ajudar a inclusão dos mesmos, contribuindo para que se sintam confortáveis e motivados no desempenho das suas funções no local de trabalho (Autor, Ano). Um outro exemplo é a necessidade de criação, por parte da entidade empregadora, do cargo de “Conselheiro” dos trabalhadores com deficiência, com o intuito de contribuir para uma melhor integração dos mesmos (Folguera, 2014).

A criação de programas e de atividades realizadas pelas entidades empregadoras é crucial para que os trabalhadores com deficiência efetuem o trabalho de uma forma mais rápida e fluída, como, por exemplo, atividades que promovam a inclusão dos trabalhadores com deficiência, junto dos restantes colegas de trabalho. A ausência destes programas por parte dos empregadores pode contribuir para que estes trabalhadores não progridam no trabalho (Kulkarni et al., 2016).

Todavia, os incentivos quer monetários ou não monetários, horários de trabalho flexíveis e flexibilidades dos locais de trabalho são já medidas efetuadas por parte dos empregadores (Kulkarni, 2016). Como sustenta Kulkarni (2006), a flexibilidade dos locais de trabalho, por exemplo, “é uma opção aberta para aqueles que podem desenvolver uma deficiência mais tarde na vida profissional (por exemplo, doenças músculo-esqueléticas) (Kulkarni, 2016:9).

Os recursos humanos das organizações devem estar habilitados para elaborar programas de treino que visam a criação de ações de sensibilização para todas as pessoas envolvidas na

empresa. Os resultados dessas ações levam à garantia da acessibilidade dos trabalhadores com deficiência, bem como à melhoria das acomodações no local de trabalho, sendo exemplo a redução do ruído no espaço laboral (Kulkarni, 2016). Meacham et al. (2017) realçam a importância dos programas de treino e de sensibilização para a deficiência para criar um ambiente de trabalho favorável, com foco no impacto de ajudar e comportamentos altruístas para fornecer estratégias para um local de trabalho inclusivo.

Políticas de antidiscriminação são utilizadas pelas organizações para que os números de pessoas com deficiência empregadas aumentem. Os gestores dos recursos humanos devem desenvolver políticas de interação social por parte de todos os trabalhadores, fomentando a existência de uma rede de relações com confiança em que todos os envolvidos tenham a percepção do ambiente do local de trabalho, quer para as pessoas com deficiência como para todos os outros trabalhadores. Esta rede de relações desenvolve a troca de ideias e de novos conhecimentos entre todos (Meacham et al., 2017).

Uma atitude positiva por parte da administração aumenta a confiança dos trabalhadores com deficiência, sendo que também a concretização de ações positivas por parte de todos os trabalhadores leva a uma maior inclusão. Uma atitude positiva leva a ações positivas de todos os membros da organização que, por sua vez, ajudará a organização a construir uma cultura mais aberta e favorável às pessoas com deficiência (Meacham et.al, 2017). As práticas formais e informais dos recursos humanos, assim como o apoio diário dos colegas, supervisores e chefias melhora substancialmente o bem-estar e a participação dos trabalhadores com deficiência no local de trabalho. Neves-Silva et al. (2015) ressalva que o trabalhador com deficiência necessita, na maioria dos casos, de flexibilidade horária para o seu próprio bem-estar, devido à sua condição física e caso necessite de tratamento e constante acompanhamento médico.

Segundo Leal et al. (2013) o trabalho torna qualquer indivíduo produtivo e “é responsabilidade social de toda a empresa adotar medidas para o trabalho saudável, tais como analisar o risco relativo a qualquer adaptação, ajustamento ou pronta solicitação e encaminhamento de trabalhadores a serviços de tratamento e reabilitação, no caso de deficiência adquirida durante a vida ativa e a inserção da pessoa com deficiência no trabalho obrigatório ser individual, social e profissional, apoiada por equipe multidisciplinar” (Leal, et al., 2013:60).

1.2. Deficiência e Inclusão – barreiras e desafios

1.2.1 Barreiras Comportamentais, Arquitetônicas e Sociais

Ao longo dos anos as pessoas portadoras de deficiência têm sofrido com uma das principais barreiras no mercado de trabalho: o preconceito e a discriminação que criam estereótipos e promovem estigmas, o que leva à criação de uma barreira na contratação de trabalhadores com deficiência.

As pessoas com deficiência têm sido postas de parte no mercado de trabalho. As razões prendem-se com a falta de mobilidade física, falta de escolaridade e falta de qualificação para o trabalho. Nos dias de hoje, pessoas com deficiência são admitidas e contratadas quer no setor público quer no privado, desde que tenham a qualificação exigida e consigam utilizar os equipamentos e espaço físicos sem que haja a necessidade de serem sujeitos a modificações. (Sassaki, 1997).

O grau e tipo de deficiência pode levar a uma maior discriminação por parte das organizações. As pessoas que padecem de uma deficiência física têm uma elevada probabilidade de sofrerem de maior discriminação do que os indivíduos que padecem de uma deficiência leve: problema no ombro, mão ou pé (Neves-Silva et al. (2015). Outra barreira na contratação de pessoas com deficiência é a qualificação profissional. Os trabalhadores com deficiência têm uma escolaridade mais baixa e, muitas das vezes, não conseguem corresponder às necessidades das entidades empregadoras (Neves-Silva et al.,2015).

A inexistência de equipamentos que facilitem o desempenho de funções no trabalho como, por exemplo, lentes de aumento, cadeiras de rodas, assim como a falta de acessos para os espaços do trabalho dificultam a inclusão das pessoas no trabalho e, deste modo, as empresas optam pela contratação de pessoas que apresentem apenas pequenas lesões mesmo que mais complexas, mas tenham habilidade funcional e capacidade de participação e de realização das atividades necessárias para as funções. É indispensável que as organizações apostem em ações de formação para todos os trabalhadores da organização para diminuir o preconceito e o estigma perante os funcionários com deficiência (Simonelli e Camarotto, 2011).

A existência do estigma da sociedade perante as capacidades e habilidades de pessoas com deficiência, bem como a falta de qualificação profissional, falta de acessos ao ambiente de trabalho e a falta de conhecimento são consideradas grandes barreiras à contratação. É estritamente necessário que as empresas se adaptem a nível organizacional, estrutural e relacional para eliminarem as barreiras que impedem os trabalhadores com deficiência de realizarem atividades e participarem nas ações laborais (Simonelli e Filho, 2017).

A falta de acesso aos serviços que atendam às necessidades das pessoas com deficiência gera, como consequência quase sempre inevitável, algum grau de rutura com a vida social. Às limitações da atividade motora somam-se barreiras arquitetónicas, barreiras comportamentais e de mecanismos compensatórios que produzem o que tem sido denominado de equiparação de oportunidades entre pessoas com e sem deficiência, como transporte coletivo adaptado e outros dispositivos que diminuem ou eliminam fatores ambientais (Simonelli e Filho, 2017).

Todos os trabalhadores, incluindo os portadores de deficiência, têm o direito de serem autónomos e, neste sentido, os empregadores devem tornar as organizações inclusivas tornando-as acessíveis a nível arquitetónico, comportamental, comunicacional e metodológico. As organizações acessíveis a nível arquitetónico não devem ter barreiras ambientais físicas, facilitando o acesso quer no interior quer no exterior do seu espaço. As organizações acessíveis a nível comportamental devem estar excluídas de preconceitos e estereótipos, de forma a consciencializar os trabalhadores em geral e nas convivências entre todos no local de trabalho.

As organizações acessíveis a nível comunicacional não devem ter barreiras na comunicação face a face, escrita e virtual e, por último, devem ser acessíveis a nível metodológico, sem criarem barreiras nos métodos e técnicas de trabalho, utilizando o serviço dos Recursos Humanos das organizações para fazer a ponte entre os trabalhadores e empregadores (Sasaki, 1997).

Segundo, Assis e Carvalho-Freitas (2014), as barreiras arquitetónicas, tais como, dificuldade de acesso ao local de trabalho e meio de transporte, dificultam o acesso ao emprego para as pessoas com deficiência. Por sua vez, Leal et al. (2013) reforçam que a existência de barreiras arquitetónicas e comportamentais criam dificuldades internas e externas ao ambiente de trabalho, trazem dificuldades de acessibilidade e integração no local de trabalho para um trabalhador com deficiência.

1.2.2 Desafios contra a Discriminação no Acesso ao Emprego

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 estipula que todas as pessoas são iguais quer em direitos, quer em dignidade e nascem livres (DRE, 2022) e de acordo com a Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Social (1963), "qualquer doutrina de diferenciação ou superioridade racial é cientificamente falsa, moralmente condenável, socialmente injusta e perigosa, e que não existe qualquer justificação para a discriminação racial, quer na teoria quer na prática" (Ministério Público, 2022:1).

Ao longo dos anos, as pessoas com deficiência têm vindo a conquistar direitos, contudo continuam a passar por desafios no que diz respeito à profissionalização e à inserção no mercado de trabalho (Leal et al., 2013). Benito, Glassman e Heidemann (2016) citados por Souza et al. (2017) referem que continuam a existir práticas discriminatórias que negam às pessoas com deficiência o acesso ao trabalho, sendo este frequentemente dificultado e desvalorizado.

Segundo Becker (2019) um dos pontos discriminatórios mais comuns e evidentes que as pessoas com deficiência enfrentam, é referente à remuneração, bem como à produtividade, devido ao défice de escolaridade, o que leva a um maior desemprego e, por conseguinte, à carência e a menores remunerações. Posto isto, é fundamental fornecer formação adequada que qualifique devidamente estas pessoas para que possam desempenhar todas as atividades a que se propõem da melhor forma possível. A mesma autora evidencia que os níveis de produtividade e o tempo disponível mais reduzidos, podem estar relacionados com a inexistência de apoio por parte dos serviços e a carência de recursos adequados para que os trabalhadores desempenhem as funções que lhes são atribuídas com maior eficiência.

Robert e Harlan (2006) citados por Heera (2016) apontam que os trabalhadores com deficiência enfrentam diariamente situações e contextos de discriminação, marginalização e assédio nas atividades diárias praticadas a par com os colegas de trabalho, clientes e chefias, culminando numa redução significativa no que diz respeito à produtividade.

Infelizmente, os trabalhadores com deficiência que tenham disfunções ou limitações, podem ser, e frequentemente são, vistos pelas entidades empregadoras ou colegas de trabalho, como

um entrave à produção, ou seja, o inverso da produtividade e eficiência, uma vez que podem demorar mais tempo a desempenhar as funções ou completar determinadas tarefas (Leal et al., 2013).

O art.º n.º 2 da Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Social, refere que o Estado deve proteger, encorajar e prestar o seu apoio, através de medidas e ações, a qualquer indivíduo alvo de qualquer ato discriminatório cometido por qualquer pessoa ou instituição (CGDC, 2022). Deste modo, deverão ser garantidas condições inclusivas e imparciais e instituídas legislações distintivas que regulamentem a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Souza et al., 2017).

Carvalho-Freitas et al. (2010), Gil et al. (2002) e Souza (2002) citados por Sousa et al. (2017) referem que a falta de legislação e ações pelo Governo é também um fator influenciador a ter em conta quando se fala no preconceito perpetuado pela sociedade e na descrença direcionada aos trabalhadores com deficiência. Nas organizações devem existir obrigações legais que proíbam a discriminação perante os trabalhadores com deficiência, para que estes deixem de enfrentar continuamente nos locais de trabalho situações que não lhes permitem terem um desempenho eficaz (Souza et al. 2017).

Por outro lado, e apesar de eventuais medidas inclusivas, os empregadores continuam a sentir dificuldades em relação à inclusão das pessoas com deficiência e, muitas vezes, têm a necessidade de colocar estes trabalhadores em setores específicos nas empresas. Estas colocações podem gerar alguma discórdia entre os trabalhadores com deficiência e os restantes colegas, devido a estes últimos não acreditarem que os trabalhadores com deficiência sejam eficazes na concretização das tarefas (Carvalho-Freitas, 2009). Segundo Pádua e Nova (2007), as pessoas com deficiência enfrentam como principais dificuldades na inclusão do trabalho: o preconceito social, a falta de conhecimento da capacidade da pessoa com deficiência e a falta de aptidões.

Nas organizações quanto mais capacitarem os recursos humanos, chefias e funcionários com práticas adequadas para o processo de inclusão dos trabalhadores e ações de formação, menores serão as dificuldades sentidas quer pelas organizações, quer pelos trabalhadores (Carvalho-Freitas, 2009). Néri, Carvalho e Costilla (2002) citados por Karine et al. (2018) referenciam que apesar da existência da legislação, a solução para a maioria dos problemas enfrentados

pelas pessoas com deficiência deve partir da mudança do ponto de vista da sociedade, bem como da existência de programas de integração na sociedade, no mercado de trabalho, com especial enfoque na formação profissional, para que as pessoas com deficiência se sintam realizadas quer pessoal, quer profissionalmente.

A necessidade de políticas inclusivas nas organizações é fulcral para o combate ao isolamento e discriminação dos trabalhadores portadores de deficiência, sendo que o recrutamento pelas empresas precisa ser direcionado para a inclusão. As empresas devem orientar todos os trabalhadores para o aumento da saúde psicológica, bem como proporcionar avanços na carreira, gerir relatos de assédio e todo e qualquer tipo de discriminação (Suresh e Lata, 2020). As organizações devem adotar voluntariamente medidas de inclusão, para que nenhum trabalhador com deficiência permaneça “em ambiente hostil, vivenciando experiências de desrespeito e humilhação, ou num ambiente no qual interpretem a sua contratação como ato de amor ou caridade” (Miranda et al., 2016:7)

1.2.3. Desafios na Relação Trabalhador VS Entidade Empregadora

Copus (2000) citado por Pastore (2002) refere que para as entidades empregadoras terem resultados satisfatórios com a contratação de trabalhadores com deficiência são necessários três tipos de práticas:

- I. Preparação dos intervenientes;
- II. Esclarecimento de quem vai executar as funções;
- III. Sociedade esclarecida.

Segundo o autor, o mercado de trabalho a nível mundial restringe bastante o acesso para as pessoas com deficiência, uma vez que, de um lado, se verifica a carência de qualificações e, do outro, a falta de conhecimento e a falta de estímulos que facilitem a contratação destes trabalhadores (Pastore, 2002).

Uma preocupação evidente da entidade empregadora, segundo Kang (2013) citado por Heera (2016), na contratação de pessoas com deficiência, é o contacto destas últimas com o cliente devido “à sensibilidade dos clientes em relação à deficiência e à dificuldade enfrentada pelas pessoas com deficiência em atender os clientes diretamente.” (Heera, 2016:63). Outra das

preocupações recaem sobre o nível de desempenho destes trabalhadores comparativamente ao dos colegas de trabalho, ou seja, a capacidade destes cumprirem as regras e normas, pode levar à não contratação (Kang, 2013 citado por Heera, 2016).

Pastore (2002) refere que as entidades empregadoras devem tomar medidas que facilitem a entrada de trabalhadores com deficiência, implementando e desenvolvendo políticas internas que superem a fase da contratação, a definição do trabalho consoante a deficiência do trabalhador, a preparação do ambiente de trabalho e a existência de recursos humanos capacitados para procederem ao recrutamento e integração destas pessoas.

Heera (2016) refere que é evidente que os empregadores receiam as reações da sociedade perante a contratação de trabalhadores com deficiência e temem que os resultados de produtividade, com os colegas e clientes, possam ser afetados. Os empregadores têm também como uma das principais preocupações face à contratação destes trabalhadores, a instalação e adaptação dos locais de trabalho, diretamente aliadas ao investimento financeiro que têm que fazer. Ainda assim, prevalece a falta de consciencialização da sociedade e é esse o principal fator da inquietação sentida.

Carvalho-Freitas (2009) referenciam que algumas das pessoas com deficiência utilizam a sua condição para terem tratamento diferenciado, contudo existem trabalhadores com deficiência que são mais comprometidos na realização do trabalho e com o compromisso do mesmo.

Por outro lado, em certas circunstâncias, as pessoas com deficiência podem não ser vistas como pessoas produtivas para as organizações, mas sim como obrigações legais (devido aos apoios legais) (Néri, Carvalho e Costilla, 2002 citado por Karine et al., 2018).

Os comportamentos dos empregadores podem afetar negativamente a inclusão dos trabalhadores com deficiência, como também levar a que estes trabalhem sob o efeito constante de stress devido à baixa produtividade (Meacham, 2017).

De acordo com Pádua e Nova (2007) as organizações devem ultrapassar preconceitos e procurar novas medidas de inclusão de forma a proporcionar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Pádua e Nova, 2007). Os autores referem que as organizações devem

adotar estratégias de adequação dos postos de trabalho, de forma a proporcionar condições de trabalho adequadas às necessidades das pessoas com deficiência. (Pádua e Nova, 2007).

Garantir, prevenir e transmitir segurança para os trabalhadores com deficiência também é uma das preocupações de muitas entidades empregadoras, para que estes trabalhadores percebam que a organização demonstra preocupação. A organização deve garantir também a existência de cooperação entre os trabalhadores com e sem deficiência de forma a proporcionar um ambiente adequado (Kulkarni et al., 2016).

1.3. Enquadramento Legislativo

Nos seguintes pontos, será abordada a legislação que existe sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ao longo dos anos em Portugal, bem como o sistema de quotas e a medida de emprego que apoia na empregabilidade das pessoas com deficiência.

1.3.1 Legislação em Portugal

Ao longo dos anos a legislação em Portugal tem vindo a alterar-se, procurando assegurar os direitos das pessoas portadoras de deficiência e, assim, consciencializando a comunidade para proporcionar a todas as pessoas com algum tipo de deficiência, a integração na sociedade e a igualdade de oportunidades.

De facto, já na Constituição Política da República Portuguesa (CPRP), de 11 de abril de 1933, no número 1, do artigo 8º, se indica o direito à vida e à integridade pessoal de todos os cidadãos portugueses (Hemeroteca Digital, 2018). Contudo, somente após o 25 de abril de 1974, foi restituída aos portugueses a liberdade e os direitos fundamentais. Desta liberdade e direitos resultou a elaboração da Constituição da República Portuguesa (CRP), que veio garantir os direitos fundamentais a todos os cidadãos, assegurar o Estado Democrático e estabelecer princípios basilares da democracia. Transcrevendo o artigo 13º da CRP:

1 – Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2 – Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de

qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social. (artigo 13º, DRE, 1976).

Nos anos 1980, foram desenvolvidos esforços na criação de medidas que fomentassem a inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho. Começa, desde logo, a nível concetual, pela Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, Lei n.º 9/89, (DRE, 1989), que define “pessoa com deficiência” o indivíduo que por perda das suas capacidades físicas, psicológicas, intelectuais ou fisiológicas restrinja a capacidade de exercer atividades consideradas normais. A mesma Lei visa promover: “o exercício dos direitos que a Constituição da República Portuguesa consagra nos domínios da prevenção da deficiência, do tratamento, da reabilitação e da equiparação de oportunidades da pessoa com deficiência” (artigo 1º, DRE, 1989).

Os artigos 1º e 2º, da Lei n.º 31/98, revogam ao emprego domiciliário de trabalhadores portadores com deficiência, ou seja, existe um regime de incentivos para as empresas que contratem sem termo trabalhadores portadores de deficiência num valor correspondente a 200% e a 150% no caso de estabelecidos os contratos de trabalho a termo ou de prestação de serviços (DRE, 1998).

Até à lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência ter entrado em vigor (Lei n.º 9/89), o número de pessoas com deficiência empregadas na Administração Pública era reduzido e, neste sentido, o Estado assumiu a responsabilidade de elevar estes números, de promover a qualificação laboral para que todas as pessoas com deficiência tivessem a oportunidade de terem acesso ao emprego qualificado. Em circunstâncias de igualdade e liberdade é um direito constitucional para todos os cidadãos a escolha da profissão, bem como o acesso à função pública, sendo que os cidadãos com deficiência têm direitos consignados na lei. Sob forma de garantia destes direitos, foi estabelecido um sistema de quotas de emprego para os cidadãos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% na função pública (Lei n.º 29 - DRE, 2001). Este sistema veio permitir que os trabalhadores com deficiência tenham de igual modo os mesmos direitos dos restantes trabalhadores. Podem beneficiar deste sistema todas “as pessoas com deficiência (orgânica, motora, visual, auditiva, mental ou de paralisia cerebral) com um grau de incapacidade igual

ou superior a 60%, que possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam, ou que embora apresentem limitações funcionais, sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou de ajuda técnica” (INR, 2010:2).

Para as pessoas com incapacidades e com deficiências, a formação e a inserção no mercado de trabalho tornou-se uma questão crucial que contribui para a estrutura familiar, para a pessoa com deficiência e para a sociedade num todo. Neste sentido, compete ao Estado adotar as medidas necessárias e adequadas, para assegurar aos cidadãos com deficiências o acesso ao trabalho, à formação, ao emprego e à habilitação profissional que se adequem às necessidades especiais dos trabalhos (Lei n.º 38 - DRE, 2004). Aliás, o artigo 71º da Constituição atribui ao Estado a obrigação de realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos com deficiência e o encargo da efetiva realização dos seus direitos (DRE, 1992). Cabe, pois, ao Estado a responsabilidade de criar e coordenar as regras e as condições que permitam dar cumprimento àquelas atribuições e sensibilizar toda a sociedade para a sua efetivação. A deficiência acarreta muitas vezes, um peso devido à diferença e às barreiras materiais; somam-se muitas vezes as barreiras imateriais, as da área relacional, das atitudes e dos comportamentos, as quais impedem o acesso ao exercício pleno da cidadania.

De acordo com o n.º 1 do art.º 84 da Lei n.º 7/2009, a entidade empregadora deve facilitar ao trabalhador, o acesso ao emprego possibilitando-lhe todas as condições necessárias, mais concretamente a adequação do posto de trabalho, ajudando e promovendo ações de formação e melhoramento profissional, bem como ações de formação (DRE, 2009a). As entidades empregadoras têm como responsabilidade social a promoção do conforto dos trabalhadores com deficiência nas funções que lhes competem, e neste sentido, o Estado deve apoiar através de meios favoráveis as entidades empregadoras, para que as pessoas com deficiência possam ter acesso ao emprego e nele progredir (n.º1 e 2, art.º 86).

Em 2009, o Decreto-Lei n.º 290 veio fortalecer o apoio financeiro e técnico para o desenvolvimento de medidas de apoio à qualificação e ao emprego para as pessoas com deficiência, através da criação do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades, adotando as seguintes medidas: a) Apoio à qualificação; b) Emprego apoiado; c) Apoios à manutenção, integração e reintegração no mercado de trabalho e d) Prémio de mérito (DRE, 2009b).

A Lei n.º 13/2011 veio reforçar os apoios outorgados aos centros de emprego protegido, bem como às entidades que promovem as medidas criadas através do programa referido. O emprego protegido tem como objetivo oferecer às pessoas com deficiências e incapacitadas o exercício de uma atividade profissional reduzida e ainda desenvolver as competências sociais e profissionais necessárias à inclusão, sempre que seja possível em contexto laboral (Lei n.º 24 - DRE, 2011). Por sua vez, a Portaria n.º 149-A/2014, concerne ao apoio financeiro quando se trata da contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade e que estejam em situação de desemprego (DRE, 2014).

O número 1, do artigo 85º, do Código do Trabalho alude aos princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência, referindo que o trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está ligado aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação (ACT, 2014).

Para além das questões anteriormente relacionadas com a inclusão no mercado de trabalho, com a consciencialização das necessidades específicas que as pessoas com deficiência possuem, houve a necessidade de implementar uma prestação social para a inclusão social destas pessoas, de forma a combater situações de pobreza extrema, melhorar a proteção social, incentivar a participação laboral e social. Esta prestação social é constituída por três componentes: a componente base, o complemento e a majoração:

- 1) A componente base destina-se a compensar os encargos gerais acrescidos que resultam da condição de deficiência e visa substituir o subsídio mensal vitalício e a pensão social de invalidez, sendo igualmente destinada aos demais cidadãos e cidadãs que requeiram a nova prestação e que cumpram as condições de atribuição.*
- 2) O complemento é aplicável na eventualidade de carência ou insuficiência de recursos, constituindo um instrumento de combate à pobreza das pessoas com deficiência.*
- 3) A majoração visa substituir as prestações que, no atual regime de proteção na deficiência, se destinam a compensar encargos específicos acrescidos resultantes da deficiência. (Decreto-Lei n.º 126-A- DRE, 2017).*

Adicionalmente, na alínea a), do número 1, do artigo 12.º, da Lei n.º 13/2003, foi instituído um rendimento social ao agregado familiar quando existem pessoas com deficiência mental ou física, com o intuito de apoiar a situação familiar e contribuir para a satisfação das necessidades básicas, ajudando na inserção comunitária, social e laboral (DRE, 2003).

1.3.2. Sistemas de Quotas

Em Portugal, a legislação sobre o sistema de quotas para promover o emprego a pessoas com deficiência, não registou de imediato o avanço que era esperado. No ano de 1971, foi publicada a lei 6/71 de 8 de novembro, destinada a assegurar a reabilitação das pessoas com deficiência, visando a sua integração social, ou seja, o auxílio na readaptação ou orientação na escolha de uma nova profissão ajustada à condição de que é detentor (DRE, 1971). Esta lei regulamentava que, na proporção de trabalhadores com deficiência a admitir, “será concedida preferência de emprego aos indivíduos deficientes, em atividades públicas ou privadas, para funções compatíveis com as suas capacidades e aptidões.” (DRE, 1971:3).

De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, após 30 anos, foi criado um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, que tenham um grau de incapacidade igual ou superior a 60% “nos serviços e organismos da administração central e local, bem como nos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos” (DRE, 2001:2).

O preâmbulo do respetivo diploma refere que a escolha da profissão e o acesso à função pública é um direito constitucional garantido a todas as pessoas, em condições de liberdade e igualdade (DRE, 2001).

A respetiva lei apoia a integração profissional dos trabalhadores com deficiência no mercado e mantém uma quota obrigatória de 5% nos concursos externos de acesso à função pública. Contudo, existem regras específicas para este tipo de concurso, nomeadamente:

I. “Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a dez e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

II. Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação” (DRE, 2001:2).

O sistema de quotas aplica 1 a 2 vagas de emprego ao candidato que seja detentor de uma deficiência (DRE, 2001).

A verificação do tipo de deficiência do trabalhador é avaliada pelo júri do concurso de acordo com a função à qual se candidata. O júri poderá solicitar apoio à entidade de recurso técnico específico, formada pelos seguintes representantes: Direção Geral da Administração e do Emprego Público, que preside o Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., o Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, a Direção-Geral da Saúde e a Direção-Geral das Autarquias Locais (INR, 2010). O provimento do concurso é realizado por duas etapas, sendo primeiramente os lugares não reservados aos trabalhadores com deficiência e, em seguida, os lugares reservados para os respetivos trabalhadores (INR, 2010).

A entrada em vigor da Lei 4/2019 institui o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência de um grau igual ou superior a 60% no setor privado, como também o iguala ao sistema de quotas em organismos públicos (CGTP, 2019).

O sistema de quotas é alvo de avaliações de três em três anos, tendo como intervenientes a Comissão de Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência, que opera no setor do Conselho Nacional para as Políticas de Solidariedade, Voluntariado, Família, Reabilitação e Segurança Social, bem como todos os parceiros sociais envolvidos (CGTP, 2019).

1.3.3. Programa Mercado Aberto

Em 2009, foi decretado o Programa de Emprego e apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência, consagrado no Decreto-Lei n.º 290/2009, acima referido. Esta norma visa apoiar a

qualificação profissional, com apoio à integração e reintegração dos cidadãos com deficiência no mercado de trabalho, através de ações de avaliação que orientam para a qualificação no emprego e de adaptação aos postos de trabalho, eliminando as barreiras. Portugal tem procurado encontrar medidas e soluções para que todos os cidadãos portadores de alguma deficiência sejam de igual modo inseridos na sociedade, com destaque para a criação de um sistema de apoio à formação destas pessoas, bem como medidas de compensação e apoio aos empregadores.

Nos dias de hoje, existe uma medida de emprego apoiado em Mercado Aberto que auxilia na empregabilidade das pessoas com deficiência. Esta modalidade de apoio “está prevista na medida do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade, criado pelo Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, e pelos Decretos-Lei n.ºs 131/2013, de 11 de setembro, e 108/2015, de 17 de junho, adiante designado Decreto-lei” (IEFP, 2015:4).

O regulamento pressupõe oferecer às pessoas com deficiência e com incapacidades, a prática de trabalho reduzido, o exercício de uma profissão, bem como o desenvolvimento de aptidões profissionais, sociais e pessoais necessárias à sua inclusão no regime de trabalho. Esta medida é fixada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP (IEFP, 2015).

A medida de emprego apoiado consiste na atividade profissional exercida, por uma ou mais pessoas com deficiência, em um ou mais postos de trabalhos criados pela entidade empregadora, atendendo à natureza do trabalho a desenvolver, bem como às características das pessoas com deficiência (IEFP, 2015).

As candidaturas para ingressar no mercado de trabalho através desta medida são apresentadas em qualquer altura do ano, estando sempre sujeitas à disponibilidade orçamental do IEFP, a quem compete proceder à instrução, análise e decisão sobre as candidaturas, no prazo máximo de 30 dias (IEFP, 2015).

De acordo com o regulamento específico de emprego apoiado em Mercado Aberto (IEFP, 2015), a entidade que promove esta medida tem uma equipa especializada que faz o acompanhamento destes trabalhadores constituída por:

- a) “Um trabalhador da entidade empregadora responsável pela supervisão e acompanhamento da atividade;
- b) Um ou mais técnicos da área de ciências sociais e humanas, preferencialmente psicologia ou serviço social.” (IEFP, 2015:5).

O regulamento especifica (IEFP, 2015) que à equipa especializada compete gerir os conflitos que possam eventualmente surgir no local de trabalho, criar as medidas necessárias à plena inclusão socioprofissional dos trabalhadores, realizar o acompanhamento social e psicológico, bem como proceder à valorização profissional e pessoal destes trabalhadores. Para além do acompanhamento aos trabalhadores com deficiência, compete à equipa especializada criar os postos de trabalho em regime de emprego apoiado em mercado aberto, assegurando que as entidades promotoras reúnam os seguintes requisitos:

- Deterem a situação regularizada na segurança social e administração fiscal;
- Não terem salários em atraso;
- Terem a contabilidade organizada de acordo com a lei;
- Nos últimos dois anos, não poderem ter sido condenadas em processo-crime ou violação de procedimentos, negligência ou dolo, discriminação no trabalho e incumprimento da legislação do trabalho;
- Encontrarem-se convenientemente registadas;
- Terem os requisitos legais impostos para o exercício da atividade profissional. (IEFP, 2015).

Após a colocação é prestado o acompanhamento pós-colocação aos trabalhadores, durante o máximo de 36 meses, podendo ser anualmente prorrogado, por entidades credenciadas pelo IEFP. Um dos exemplos destas entidades é um centro de recursos, que através do apoio técnico às entidades empregadoras e aos trabalhadores com deficiência, propende à progressão na carreira das pessoas com deficiência e a manutenção do emprego (IEFP, 2015).

II. OBJETIVOS E METODOLOGIA

Segundo Quivy e Campenhoudt (2005), um projeto de investigação sob a forma de pergunta de partida só será vantajoso, caso a pergunta seja corretamente formulada, ou seja, a mesma terá

de ter um conjunto de qualidades: as qualidades da exequibilidade e as qualidades de pertinência. Deste modo, a pergunta de partida que desencadeou a investigação para a realização deste trabalho foi: Como é feita a inclusão dos trabalhadores com deficiência, na função pública?

Este estudo é de carácter qualitativo e exploratório e foca na investigação da problemática subentendida no tema chave “Inclusão de trabalhadores com deficiência na função pública – Um Estudo de caso no Instituto Politécnico de Setúbal”.

No presente capítulo é descrito a metodologia utilizada para a obtenção dos resultados com objetivo de dar resposta à questão central da presente investigação. Incide na descrição do objetivo geral, objetivos específicos e no objeto de estudo, bem como a metodologia utilizada na análise do resultado da investigação.

2.1. Objetivo Geral, Objetivos Específicos e Objeto de Estudo

2.1.1. Objetivo Geral

Com esta investigação pretende-se analisar e caracterizar a inclusão de trabalhadores com deficiência na função pública.

2.1.2. Objetivos Específicos

- Identificar e caracterizar as práticas de inclusão dos trabalhadores com deficiência na função pública por parte das entidades empregadoras, mais concretamente numa Instituição de Ensino Superior Pública;
- Aferir a perceção dos trabalhadores com deficiência na função pública relativamente a essas práticas de inclusão;
- Perceber quais são os desafios e oportunidades que os trabalhadores e a entidade empregadora enfrentam nesse processo de inclusão, concretamente ao nível das políticas e medidas de apoio existentes na contratação de trabalhadores com deficiência no setor público.

2.1.3. Objeto de Estudo

Como objeto de estudo para a realização do trabalho recorre-se a uma Instituição de Ensino Superior Público pertencente ao concelho de Setúbal, mais concretamente o IPS, entidade que emprega trabalhadores com deficiência. A escolha prende-se com a necessidade de perceber como é efetuada a inclusão destes trabalhadores nesta instituição pública e quais são as principais dificuldades e motivações (desafios e oportunidades) que enfrentam quer os trabalhadores, quer a instituição.

2.2. Metodologia

O presente trabalho de investigação assenta num carácter exploratório, assumindo um teor de natureza qualitativa. É utilizado como método uma variante de estudo de caso, incidindo nos trabalhadores com deficiência. Segundo Yin (2010), “o estudo de caso é apenas uma das várias maneiras de realizar a pesquisa nas ciências sociais” (Yin, 2010:22).

O presente estudo é devidamente suportado na literatura existente, com a devida pesquisa e análises bibliográfica e documental.

2.2.1. Um estudo exploratório qualitativo

Um estudo exploratório tem como principal objetivo, a modificação de ideias perante um determinado facto e principalmente este tipo de pesquisa é utilizado quando a temática em estudo é ainda pouco investigada. A utilização deste método envolve uma análise documental e bibliográfica, como também recorre à realização de entrevistas como forma de compreender em maior profundidade o fenómeno em estudo (Gil, 2008).

Segundo Bardin (2011), a análise de conteúdo na sua variante de método qualitativo é uma técnica que permite “efetuar deduções lógicas e justificadas, referentes à origem das mensagens tomadas em consideração” (Bardin, 2011:45).

É contrária à investigação quantitativa, que “implica que a verdade é absoluta e que os factos e os princípios existem independentemente dos contextos histórico e social (...) e para compreender plenamente um fenómeno” (Fortin, 2009:29). Assim, a investigação qualitativa é

utilizada para compreender o significado de experiências particulares, vivências, situações descritas por pessoas e como estas as encaram (Fortin, 2009). Por sua vez, Gil (2008) alude que a utilização da investigação qualitativa tem como objetivo melhorar a compreensão de um determinado problema e a investigação de uma temática em profundidade.

Para Fortin (2009), a investigação qualitativa deve reger-se por 4 vertentes:

- A escolha dos participantes para o estudo deve ser feita pelas suas experiências de vida;
- A recolha da informação é feita através da observação dos participantes e da recolha dos dados feitos através das entrevistas;
- Deve recolher-se o máximo de dados concernentes do estudo efetuado;
- O tratamento da informação recolhida dos participantes, propicia os dados qualitativos em narrativa.

Um estudo de caso corresponde a uma análise detalhada e absoluta de uma situação específica ligada a pessoas, comunidades, organizações e famílias (Fortin, 2009). No entanto, para Yin (2010), o estudo de caso é utilizado em diversos estudos e, segundo o próprio, “em muitas situações, para contribuir ao nosso conhecimento dos fenómenos individuais, grupais, organizacionais, sociais, políticos” (Yin, 2010:24).

Ainda segundo o mesmo autor, antes de dar início ao estudo de caso como método de investigação, os seguintes pontos devem ser equacionados:

- Qual a definição do estudo em causa?
- Na recolha de informação, qual ou quais são os dados pertinentes para o estudo?
- No final da recolha de informação, o que fazer com os dados obtidos?

2.2.2. Realização das Entrevistas

Segundo Quivy e Campenhoudt (2005), os métodos de entrevista caracterizam-se por um contacto direto entre o investigador e os seus interlocutores, levando a que o interlocutor exprima a sua perceção sobre o assunto a ser tratado. Segundo o mesmo autor, as entrevistas “contribuem para descobrir os aspetos para ter em conta e alargam ou retificam o campo de investigação das leituras (...) as entrevistas têm como função principal revelar determinados

aspectos do fenómeno estudado em que o investigador não teria espontaneamente pensado por si mesmo e, assim, completar as pistas de trabalho sugeridas pelas suas leituras” (Quivy e Campenhoudt, 2005:69).

Na presente investigação recorre-se ao inquérito por entrevistas como método de recolha de informação. Desta forma, foram realizadas um total de oito entrevistas nos formatos presencial, via chamada telefónica e via plataforma Microsoft Teams. O objetivo inicial era efetivamente que as entrevistas fossem na sua totalidade realizadas em formato presencial, privilegiando o contacto direto com os entrevistados e podendo recolher informações de forma mais concreta e direta, contudo fruto das circunstâncias pandémicas e por limitações horárias e de disponibilidades optou-se pelas vias já referidas. Fazendo cumprir os direitos de cada entrevistado, foi então requerida a devida autorização de captação e registo de som com o intuito de permitir à entrevistados voltar a ouvir com melhor atenção todos os pormenores e detalhes partilhados aquando da entrevista.

É ainda de salientar que, o objetivo inicial desta vertente do presente trabalho era a realização de uma entrevista em grupo - *focus group* - com trabalhadores com deficiência. Esta ideia prendia-se ao facto de considerar mais proveitoso reunir os vários trabalhadores com deficiência proporcionando um momento de conversa e de partilha, com maior descontração entre todos, em que se pudessem analisar as condições de trabalho, de infraestruturas, os vários desafios enfrentados, entre outras experiências relevantes. Todavia, aferiu-se que este modelo era menos viável de implementar na medida em que a coordenação de disponibilidades era bastante complicada e o nível de à vontade e confiança por parte dos entrevistados ficava comprometido.

Deste modo, optou-se pelas entrevistas individuais e foram então construídos os guiões direcionados para cada entrevistado. No que concerne a criação dos guiões, foram, numa primeira instância, colocadas questões mais abrangentes cujo intuito foi o de criar uma base de diálogo com informações relativas às instituições, entidades e pessoas entrevistadas. A estas questões, seguiram-se perguntas de caracterização que eventualmente afunilaram para temas mais específicos e exemplos concretos.²

Posto isto, primeiramente, foi, no dia 9 de julho de 2021 pelas 10:00 horas, realizada uma entrevista exploratória, em formato presencial, à Coordenadora da APPACDM - Associação

² Apêndice III), página 60.

Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental, de forma a perceber a realidade do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. De seguida, no dia 03 de maio de 2022 pelas 15:00 horas, foi entrevistada em formato presencial, a Senhora Administradora do IPS, devido ao seu conhecimento e experiência na área de gestão, mas sobretudo pela sua competência na gestão corrente da Instituição e coordenação dos serviços.

Em seguida, é efetuada uma entrevista presencial no dia 02 de maio de 2022, pelas 10:00 horas, à chefe de Recursos Humanos do IPS, responsável pela integração de pessoas com deficiência, para perceber a existência de políticas praticadas pela entidade em causa na contratação dos trabalhadores com deficiência.

Por último, entre os dias 6 e 9 de junho foram realizadas as entrevistas de tipo: presencial, videochamada e telefonicamente a cada um dos seis trabalhadores com deficiência que exercem funções na Instituição de Ensino Superior objeto de estudo (IPS) com o intuito de perceber quais as condições e apoios providenciados, quais os desafios ultrapassados, bem como conquistas alcançadas no quotidiano e ao longo dos anos de trabalho.

III – ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

3.1. Descrição de dados

Na realização das entrevistas à Administradora e Chefe de Recursos Humanos do IPS, bem como aos seis trabalhadores com deficiência que se encontram a exercer a sua atividade profissional na instituição, questionaram-se sobre vários aspetos característicos ao emprego, focando essencialmente nas questões da inclusão na Instituição de Ensino Superior. Foram ainda abordadas medidas e políticas de apoio à contratação dos trabalhadores com deficiência e sobre a possibilidade de progressão na carreira.

Com base no objetivo geral e nos objetivos específicos da presente investigação, foi elaborado o instrumento de recolha de dados que se apresenta separado em 6 áreas: os dados sociográficos; práticas de inclusão: um caso específico; práticas de inclusão: caso na Instituição; práticas de inclusão: geral; desafios do trabalhador com deficiência; e oportunidades do trabalhador com deficiência no trabalho. Apresenta-se, em seguida, uma tabela com os indicadores para cada uma das dimensões analisadas (Tabela 3):

Tabela 3 – Indicadores e áreas analisadas

Áreas	Dimensões
Dados Sociográficos	Nome; Idade; Tempo em funções; Cargo e atividade desempenhada; Tipo de contrato;
Práticas de Inclusão – Caso Específico	Conhecimento legislativo – Quotas estipuladas para trabalhadores com deficiência; Necessidade de formação específica; Necessidade de ajustamento do horário de trabalho; Conhecimento de outras práticas de inclusão; Principais dificuldades sentidas; Inclusão por parte dos colegas; Dificuldades na acessibilidade.

Práticas de inclusão – Caso na Instituição	Existência de discriminação positiva ou negativa; Existência de medidas de sensibilização; Necessidade de alteração das instalações e/ou local de trabalho.
Práticas de Inclusão – Geral	Existência de maior/menor inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho; Conhecimento das medidas inclusivas na Instituição; Sugestões para o mercado de trabalho à inclusão dos trabalhadores com deficiência.
Desafios dos trabalhadores com deficiência no trabalho	Principais dificuldades; Apoio para a realização de funções; Barreiras arquitetônicas.
Oportunidades dos trabalhadores com deficiência no trabalho	Existência de progressão da carreira para os trabalhadores com deficiência; Sentimento de integração na Instituição; Percepção da igualdade de oportunidades dos trabalhadores com e sem deficiência.

Fonte – Elaboração própria

Também nas entrevistas realizadas à Administradora e Chefe de Recursos Humanos da instituição foram questionadas sobre as medidas de apoio existentes no processo de inclusão e sobre a produtividade. Foram igualmente questionados sobre os principais desafios que as pessoas com deficiência enfrentam na procura de emprego, sobre a adaptabilidade da Instituição para os diferentes tipos de deficiência, bem como as barreiras, oportunidades e desafios que estes enfrentam diariamente.

3.2. Caracterização da Instituição

O IPS é uma IES pública que está inserida no subsistema politécnico. A instituição surgiu no âmbito da criação de uma nova rede de ensino superior politécnico e, primeiramente, foram integradas as Escola Superior de Tecnologia de Setúbal (ESTS) e a Escola Superior de Educação (ESE) (IPS, 2022).

Nos dias de hoje, o IPS conta com cinco escolas de Ensino Superior:

1. ESE
2. ESTS
3. Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE)
4. Escola Superior de Saúde (ESS)
5. Escola Superior de Tecnologia do Barreiro (ESTB)

Sendo o IPS uma instituição pública, tem como principal financiador o Estado através de transferências do Orçamento de Estado, assim como receitas próprias provenientes de projetos de investigação financiados, propinas e outros emolumentos, bem como prestação de serviços externos.

O IPS tem como:

- **Visão:** *Ser uma referência no ensino superior, impulsionador do desenvolvimento científico, tecnológico, económico e sociocultural.*
- **Missão:** *Desenvolver ensino de qualidade, valorizando as pessoas, a transferência de conhecimento para a sociedade, da região, do país e do mundo, apoiado na investigação aplicada, na inovação e nas parcerias.*
- **Valores:**

- o *Responsabilidade* - “(...) o respeito pelas pessoas, da justiça social, da igualdade de oportunidades, da proteção da diversidade cultural, do rigor e honestidade intelectual, da transparência e assunção de responsabilidades. (IPS, 2022).
- o *Excelência* - “(...) compromisso de toda a comunidade IPS com os mais elevados padrões de qualidade intelectual e éticos, no ensino e na aprendizagem, na formação e na investigação, na prestação de serviços e na condutas em todas as atividades, com particular relevância no desenvolvimento e impacto positivo na vida dos estudantes.” (IPS, 2022).
- o *Inovação* - “ (...) promover novas abordagens, responder de modo crítico e criativo aos desafios internos e externos, racionalizar e rentabilizar recursos e processos.” (IPS, 2022).

O funcionamento do IPS rege-se por Estatutos publicados em Diário da República, sendo estruturalmente organizado por: Conselho Geral, Presidente, Conselho Académico, Conselho de Gestão, Conselho para a Qualidade, Administrador(a), Provedor(a) do Estudante e Fiscal Único (IPS, 2012).

Atualmente a Instituição conta com cerca de 8.300 estudantes e com 1400 trabalhadores docentes e não docentes (IPS, 2022).

3.3. Caracterização dos participantes

A escolha do grupo tem características muito específicas. O primeiro passo para recrutar participantes é identificar as características e qualidades do público-alvo, e não simplesmente recrutar participantes que tenham apenas interesse em participar. Os participantes devem ser cuidadosamente recrutados e devem sentir-se confiantes no ambiente (Krueger et al., 2001).

O grupo escolhido para a realização do estudo, foi a Chefe dos Recursos Humanos no IPS, pela sua competência no domínio da gestão de pessoal docente e não docente e todo o procedimento administrativo relativa à contratação. Em seguida, a Administradora do IPS pelo seu conhecimento e experiência na gestão vigente da Instituição, como também pela organização e orientação dos serviços prestados, sob autoridade da Presidente. Por último, foram escolhidos seis trabalhadores portadores de vários tipos de deficiência, desde física, cognitivas, visuais,

que se encontram integrados nos quadros de pessoal do Instituto ou que se encontram prestes a estar ou já estão ao abrigo do contrato Mercado Aberto em parceria com o IIEFP.

A Tabela 4 apresenta o grupo dos oito trabalhadores entrevistados para a realização do estudo, constituído por quatro homens e duas mulheres, com idades compreendidas entre os 28 e 69 anos.

Entrevistado	Idade	Sexo	Tempo de Exercício de Funções	Cargo /Função	Tipo de Contrato
		Feminino	25 anos	Administradora do IPS	Contrato sem termo
		Feminino	24 anos	Chefe de Recursos Humanos do IPS	Contrato sem termo
N.º 1	69 anos	Masculino	35 anos	Professor Adjunto e Diretor Grupo Teatro do IPS	Contrato sem termo
N.º 2	28 anos	Masculino	6 anos	Técnico de Gravação dos Audiovisuais e Multimédia	Contrato Mercado Aberto
N.º 3	60 anos	Feminino	3 anos	Assistente Técnico – Divisão de Recursos Humanos	Contrato ao abrigo do Código do Trabalho

N.º 4	52 anos	Masculino	10 meses	Portaria/Receção	Contrato do Centro de Emprego e Inserção Profissional
N.º 5	32 anos	Feminino	3 anos	Manutenção Laboratórios	Contrato do Centro de Emprego e Inserção Profissional
N.º 6	59 anos	Masculino	26 anos e 7 meses	Assistente Operacional - Telefonista	Sem termo – Quadros do IPS

Tabela 4 – Trabalhadores entrevistados

Fonte – Elaboração própria

De seguida, apresenta-se uma síntese dos resultados obtidos nas entrevistas realizadas, por tópicos referentes a cada análise analítica.

3.3.1. Práticas de Inclusão da Entidade Empregadora

Sobre a questão colocada de como era realizada a inclusão dos trabalhadores com deficiência e se estes tinham alguma formação específica, a Chefe de Recursos Humanos do IPS, refere que *“geralmente têm uma pessoa que é responsável por fazer a integração deles, mas não há medidas específicas, não há uma formação específica. A formação é dada no posto de trabalho pela pessoa que no fundo está a orientar o trabalho desses trabalhadores”*. Por sua vez, a Administradora do IPS considera que *“no mercado em geral vejo muito mais, portanto, existe uma maior aceitação. Acho que os empregadores estão mais recetivos, existe também mais apoio às empresas que apoiam pessoas nesta mesma condição e, por isso, julgo que seria também importante haver algumas diretrizes em termos de imposição legal para a integração*

de pessoas com deficiência (...) e a nível de políticas públicas e a nível também do que é a responsabilidade da instituição, devia haver aqui um melhor esforço em termos de sinergia para integrar e para que essas pessoas se sintam tão realizadas quanto outras que também trabalham no mercado de trabalho”.

Dos seis entrevistados, todos eles manifestaram sentir-se perfeitamente incluídos na Instituição onde trabalham, quer pela entidade empregadora, quer pelos colegas. Um dos entrevistados refere que a inclusão foi *“muito boa, muito boa. Nunca senti dificuldade, da parte dos colegas, da parte dos estudantes, da parte dos trabalhadores”*, assim como indicado por outro entrevistado que sublinha que *“de todos os sítios que já trabalhei foi dos sítios em que fui mais acarinhado desde que cheguei. Sem dúvida, por toda a gente no geral, pelo pessoal docente e não docente. Foi acima das minhas expectativas”*.

À questão colocada sobre a existência de uma maior inclusão nos dias de hoje, dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, um entrevistado refere que já existe uma maior consciencialização por parte da sociedade da diversidade da deficiência e que os trabalhadores com deficiência já recebem muitos elogios pelo trabalho desempenhado. Os restantes trabalhadores entrevistados referem igualmente que existe hoje em dia, de uma maneira geral, uma maior preocupação com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No entanto, outro dos entrevistados diz que *“existe e não existe”*, ou seja, na sua ótica *“fazem-se estes programas porque estatisticamente melhora, mas na prática as pessoas que têm uma doença que as incapacita ou incapacidade a um determinado nível, continuam a ser consideradas pessoas diferentes e incapazes, porque são programas especiais para incapazes. É como se estivessem a fazer um favor, a pagar, para nós termos um rendimento. Eu tive muitas dificuldades em encontrar trabalho, devido a certas posturas e esforços que tenho de fazer e nem sempre é possível. Eu tento sempre equilibrar as minhas incapacidades com o meu trabalho intelectual. Eu agora estou no escalão como assistente técnica e a receber como assistente técnica e acho que é justo, mas durante um ano, não, mas o problema não é do IPS. Passados três anos fui contratada ao abrigo do Código do Trabalho e não sei como será a minha progressão. Eu fui contratada e aceitei trabalhar através do programa porque era muito difícil de arranjar trabalho, mas uma pessoa que trabalha na função pública e que fica com uma incapacidade, continua com as mesmas regalias, e o desempenho também fica diminuído*

e uma pessoa que integra no programa, e faz um bom trabalho não tem os mesmos incentivos. Só estou a dizer o que eu sinto.”

Relativamente à questão sobre se deveriam existir medidas de sensibilização para toda a comunidade na Instituição, para práticas de inclusão dos trabalhadores com deficiência, os entrevistados referiram que a comunidade em geral está bastante sensibilizada, em relação à inclusão dos trabalhadores com deficiência, mas deveriam haver sim outro tipo de apoios, “*porque nós incapacitados trazemos muitos benefícios ao IPS e acho que deveria haver outro tipo de incentivos, porque o que vejo é que existem problemas na progressão, nas formações, porque o meu contrato não é igual ao delas, porque entrei num programa de integração*” (refere um dos entrevistados).

Os entrevistados apresentaram sugestões para o mercado de trabalho no que concerne à inclusão dos trabalhadores com deficiência. Um deles refere que “*é necessário multiplicar a acessibilidade. Nós precisamos muito de entrar e sair do nosso local de trabalho sem sentir qualquer barreira, sem precisarmos de pedir ajuda*”. Outros dois referem que deveria haver mais oportunidades para que se pudesse trazer mais pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, bem como a aplicação de novas medidas pelo governo, “*pois, muitos de nós não são incapazes, têm uma doença, como muitos funcionários e continuam a exercer com muitas limitações e com decréscimo de rendimento e são à mesma, funcionários públicos. E uma pessoa por ter um percurso diferente, vai pedir ajuda para poder reintegrar-se no mercado de trabalho, vai pedir ajuda a entidades competentes*”.

Por sua vez, um outro entrevistado diz que tem sido uma luta durante muito tempo para serem aceites, e refere meio entristecido que “*não quero lutar para ser aceite, eu sou igual a qualquer outra pessoa e temos de ser vistos enquanto isso, e todos nós no geral com qualquer limitação que tenhamos*”. Já outro entrevistado, refere que as entidades empregadoras devem “*é ter a perceção daquilo que a pessoa é capaz de fazer e depois formar a pessoa, de forma que ela fique com uma habilitação minimamente, quase igual às outras pessoas. Porque também uma pessoa estar a contratar uma pessoa com deficiência para sentar e estar lá a fazer pouco, também não adianta, tem de ser uma pessoa que traga alguma utilidade*”; no entanto reforça uma questão importante que muitas das vezes parte da vontade de cada trabalhador com deficiência.

3.3.2. Política e Medidas de Apoio existentes na contratação dos trabalhadores com deficiência

Sobre a política e medidas de apoios existentes na contratação de trabalhadores com deficiência, a Chefe dos Recursos Humanos da Instituição, refere que *"na administração pública em concreto a única medida que eu conheço para a deficiência é que tem de haver uma quota se forem mais de três postos de trabalho. Há uma quota para a deficiência. No caso de ser um posto de trabalho, se houver uma pessoa com deficiência, a pessoa tem prioridade. No caso de haver mais postos de trabalho tem de haver uma quota. É a única medida que eu conheço é essa quota para a deficiência, mas no nosso caso nunca tivemos candidatos com deficiência porque até há a possibilidade de ter de ajustar as condições, por exemplo para fazer as provas, as eventuais entrevistas. Nós nunca tivemos uma situação dessas. Por concurso à administração pública, apesar de existirem essas quotas e constam sempre nos nossos avisos de abertura dos concursos, a situação de igualdade ou de quota disponível (...) portanto é muito raro termos candidatos ao abrigo dessa quota de deficiência".* É também aplicado o programa do IEF, "Mercado Aberto", em o IPS já contrata *"há algum tempo. Já tivemos várias pessoas no âmbito desse projeto (...) e "há alguma flexibilidade para nos permitir ter algumas dessas pessoas, pois conseguem desenvolver o trabalho e acho que dessa forma temos contribuído (...) Aqui no Instituto, nós já tivemos várias pessoas, mas foi a primeira ocasião em que integramos uma pessoa mesmo a tempo inteiro e essas pessoas têm sido importantes (...) porque nós aqui nos recursos humanos só tratamos do processo burocrático, da candidatura, da seleção e da contratação. Estes programas são ótimos para incluir essas pessoas e há muitas instituições que são suscetíveis a isso e há outras que não. Eu acho que este programa tem algum sucesso porque as entidades são compensadas financeiramente, mas as próprias entidades deviam acolher essas pessoas e incluí-las em igualdade com outras."*

No entanto, a Administradora do IPS responde relativamente à temática em análise que *"houve também no passado pessoas que concorreram com determinados tipos de deficiência e acabaram por ser excluídos devido à função em si (...) na verdade a nossa perspetiva é sempre de não discriminar e apenas de perceber se é possível ou não o enquadramento da pessoa com aquela limitação para o desenvolvimento atual de atividades, mas efetivamente a nível dos procedimentos concursais para docentes e para não docentes; portanto, a questão de ser deficiente ou não nunca foi um problema nem nunca também consideramos isso como um critério, ou seja um critério da valorização da própria candidatura, porque está previsto na*

lei, portanto, se se candidatarem têm essas condições; naturalmente que se forem selecionados, teremos que contar com eles; portanto, basicamente aquilo que nós temos feito para integrar pessoas em colaboração com o IPS tem sido através dos professores, com contratos especiais do mercado aberto e temos tido de facto essa preocupação ao longo dos anos, nomeadamente a Escola do Barreiro, tem com regularidade pessoas com deficiência a trabalhar na Receção ou na Biblioteca. Mais recentemente, temos tido alguns acordos com a RUMOS que é uma Instituição também que está localizada no Barreiro e, portanto, há uma integração regular de pessoas com deficiência”.

Dos seis trabalhadores com deficiência, quatro deles referem, com algum desalento, que tiveram de recorrer ao IEFP a solicitar apoio na procura de trabalho, pois não conseguiam encontrar um trabalho que fosse ao encontro das suas necessidades, sendo que dois deles devido à idade, referem que o fator idade também pesa na procura do emprego.

Segundo um dos entrevistados, na altura nos anos 1980, “*não havia a lei de quotas*” e atualmente está nos quadros. Já outro entrevistado responde que o que sabe “*é que o contrato que tenho tem uma parte que é subsidiada pelo Estado, depende da percentagem da incapacidade que é atribuída. Portanto, uma parte é paga pelo IPS e outra parte é paga pelo IEFP. São ambas entidades públicas.*”

Por sua vez, um outro entrevistado diz que o conhecimento que tem é que “*a lei de quotas normalmente é através de um concurso público e, neste caso, não sei se terá alguma influência. Já tenho concorrido a alguns sítios com a lei de quotas, mas a lei de quotas não é bem assim, pois abrem vagas, mas para aqueles que já lá estão*”.

Segundo outro entrevistado, não tem total concordância com o programa mercado aberto do IPS, pois ao abrigo do programa efetuou a contratação para trabalhar “*na administração pública, mas é um programa que não temos direito a subsídio de férias e Natal*”, e o vencimento é muito baixo, “*o que verifico é que não são programas de integração, mas sim um pouco discriminatórios*”.

Com as entrevistas foi notório perceber o desconhecimento por parte da maioria dos trabalhadores sobre se a Instituição cumpre as quotas estipuladas por lei, para pessoas com deficiência.

3.3.3. Desafios e Oportunidades dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho

Quando questionados sobre a qualidade de oportunidades dos trabalhadores com deficiência, quando comparado com as de pessoas sem deficiência, todos os entrevistados referiam que não existe igualdade de oportunidades. Um dos entrevistados refere que *“acho que não têm e temos de pensar que as coisas são mesmo assim. A selva do mercado de trabalho, principalmente no privado, não é fácil, ou tem de ser uma pessoa com deficiência, mas muito capacitada, com um cérebro acima da média, para se poder evidenciar e justificar que há uma diferença ou então fica como qualquer empresário fica com uma pessoa que não é deficiente (...) às vezes fazem de uma pessoa com deficiência mais do que aquilo que ela é, uma pessoa pode ter uma deficiência motora, mas pode ter um cérebro acima da média. Não é tudo igual, igual é no papel, na Constituição, mas quando a porta se abre existem diferenças. A realidade é esta, eu por acaso tive sorte, mas aproveitei a oportunidade que me deram”*. De igual modo, um outro entrevistado diz que *“no geral não têm [oportunidades] e continua a ser ridículo, assim como quando colocamos a idade no currículo, porque à partida já não nos chamam, só se for de uma área muito específica. Se a idade pesa, o fator limitação seja ela qual for, continua a limitar muito e muito. Nós temos leis excelentes, precisam é de ser aplicadas, mesmo no setor público”*.

O que podemos analisar é que o mercado de trabalho para estes trabalhadores com deficiência continua a ser precário, *“em muitos sítios ainda existem problemas graves, ainda há pessoas que devido à sua deficiência não conseguem arranjar emprego. A pessoa vai a uma entrevista de emprego, tem as habilitações, tem o currículo, tem tudo, mas devido à deficiência, ou porque é coxo, ou manco ou cego. Existe sobretudo uma ignorância terrível, pensar, por exemplo, que um autista não pode trabalhar é um autêntico disparate ou com síndrome de down, mas no IPS temos pessoas com síndrome de down e outros tipos de deficiência e são ótimos trabalhadores. Não há queixas e sobretudo também vestem a camisola do IPS”* (refere um dos entrevistados).

À questão colocada sobre a necessidade de formação específica todos os entrevistados responderam que não houve essa necessidade.

Sobre a questão colocada se consideram que existe algum tipo de discriminação negativa ou positiva na Instituição, um dos entrevistados refere que *“depende da deficiência. Se for uma deficiência física eu acho que não existe grandes barreiras; os outros tipos de deficiência, psicológicas ou mentais, acho que é mais difícil”*. Já outro entrevistado em resposta à questão

em análise, menciona que *“em relação à doença, não. Não vou dizer que não existe no geral, no país, é uma questão de se conseguir mostrar que somos tão capazes ou mais capazes do que qualquer outra pessoa. No IPS, não senti qualquer discriminação, mas existe em Portugal, porque pensa-se que uma pessoa que tem uma incapacidade física, de que não é capaz de ter um desempenho tão bom ou melhor do que outros. Não sinto isto pelas minhas colegas e outros colegas de outras divisões, mas sinto isso no programa ao qual fui contratada; eu estou a desempenhar um trabalho no âmbito da Administração Pública e eu sei que estou a desempenhar bem, dentro do que é possível, estou a esforçar-me imenso, mas não tive direito a ser contratada ao abrigo da lei geral do trabalho das funções públicas”*.

No entanto, sobre o mesmo assunto, um dos entrevistados refere que *“discriminação notória eu não noto, pode haver uma coisa ou outra pontualmente, mas isso passa-se ao lado e eu também tento passar por cima disso tudo, e mesmo que isso aconteça eu desvalorizo. Tento sempre passar por cima, eu nunca fico atrás. Em termos gerais, não, mas só posso falar por mim. Também não ouço falar sobre isso e não sei se existe ou não. Atendendo ao número que já somos, à partida já não deveria haver”*. No entanto, outros dois entrevistados responderam que já sentiram esses tipos de discriminação ao longo das suas vidas, mas atualmente no local onde trabalham nunca as sentiram.

3.3.4. Barreiras arquitetónicas

De seguida o estudo é direcionado para as barreiras arquitetónicas, que continuam a ser uma das inquietações das pessoas com deficiência, sendo que nos locais de trabalho, podem ser um fator crucial para o desempenho das funções. Quando abordada a questão sobre as barreiras arquitetónicas com que se deparam, um dos entrevistados refere que as barreiras *“são muitas, as normais em cada edifício. Dificuldade até de entrar na porta. Na escola onde trabalho as portas parecem janelas e, portanto, quem tem paralisia de um pé, dificilmente passa a barreira, ou seja, a moldura da janela. Para mim também não é bom rampas. As escolas agora têm rampas, mas como tenho o pé a 90 graus, não tenho tendão de Aquiles, nem o movimento biotático, é difícil passar por barreiras muito inclinadas. Um corrimão pode ser colocado, uma porta pode ser aberta noutro lado, são pequenas coisas que podem ser feitas para melhorar”*.

Dois dos entrevistados responderam que as barreiras no local onde trabalham estão ultrapassadas, enquanto que outros dois responderam que existem pequenas questões sobre as

barreiras que devem ser ultrapassadas, como “o edifício não tem acesso a uma ambulância à porta da escola. Talvez foi uma coisa que ninguém pensou, mas como neste edifício existem outros edifícios” e o “elevador arranjado”.

Sobre a questão em relação à necessidade da Instituição proceder a alterações nas instalações, para tornar o local de trabalho mais adequado, um dos entrevistados diz que “houve evoluções, mas é bom termos na ideia que a deficiência é plural. Na minha escola de início não havia rampas, para mim era bom. Quando fizeram as rampas, que era bom para os utilizadores de cadeira de rodas, para mim ficou pior. Portanto, não sei muito bem qual é a política que uma escola deve seguir, relativamente às prioridades na eliminação das barreiras”. Também um outro entrevistado refere que o trabalho em si, teve de ser ajustado, mas o local de trabalho não. Os restantes entrevistados responderam negativamente à questão.

3.3.5 Principais dificuldades dos trabalhadores com deficiência

Os trabalhadores com deficiência ao longo do seu percurso profissional encontram algumas dificuldades, e quando colocada a questão sobre a temática a Chefe dos Recursos Humanos do IPS diz que depende muito do tipo de deficiência de cada trabalhador, ou seja, “há deficiências que são muito mais visíveis do que outras, há deficiências que são muito mais fáceis de lidar do que outras, mas sinto que essas pessoas de alguma forma são discriminadas no acesso ao trabalho (...) aqui o IPS até acolhe bem os deficientes e tem uma política de acolhimento e integração e nós vemos isso não só para os trabalhadores, mas também para os estudantes.

Penso que há muita colaboração nesse ponto de vista. Nas outras instituições eu não conheço a realidade das outras instituições, penso que as pessoas hoje em dia estão muito mais sensibilizadas para a deficiência e acho que as organizações também; a tendência é que se tornem mais inclusivas e acho que estes programas do IIEFP por exemplo, que contribuem para a aceitação, das pessoas com deficiência por parte das instituições, inclusivamente ao participar, no fundo, a diminuição do rendimento de trabalho pela incapacidade, acho que também é um bom incentivo para as empresas”. Em resposta a igual pergunta, a Administradora do IPS assinalou que irá depender muito do tipo de deficiência que o deficiente é portador.

Quando abordada a questão sobre as dificuldades sentidas na realização das suas funções, os seis trabalhadores entrevistados não sentiram qualquer dificuldade na realização das suas funções. Em resposta à pergunta, um dos entrevistados acentua que a dificuldade sentida, não

foi na realização do trabalho, mas na adaptação do meio ambiente. O mesmo diz que *“o início foi complicado, eu sou uma pessoa extremamente sociável (considero) e faladora, e toda a gente pensava que eu era muito tímida. Foi complicado porque foi uma adaptação em vários níveis. Não foi só uma adaptação ao trabalho em si, foi uma adaptação ao meio ambiente, ao meio social, foi uma adaptação ao mercado de trabalho, porque eu tinha ficado muito tempo sem trabalhar. E eu pertença também a uma minoria étnica e também é sempre uma adaptação social; não só das minhas incapacidades, mas também ao nível social. Mas acho que consegui ultrapassar as diferenças. Correu tudo bem e estou completamente integrada e as colegas gostam de mim”*.

Sobre a questão das dificuldades sentidas na acessibilidade ao posto de trabalho, dois dos entrevistados não sentiram dificuldades. À questão colocada sobre a necessidade do trabalho ser supervisionado, todos eles referem que não foi necessário, pois sempre conseguiram realizar as funções.

É notório uma ligeira preocupação por parte dos trabalhadores com deficiência, relativamente à progressão na carreira dentro da Instituição, pois apenas um trabalhador refere que existe essa possibilidade. Um dos entrevistados diz que *“ainda não cheguei ao topo, mas tenho vindo a progredir, tanto que venho de uma área difícil. Também outro entrevistado refere que a questão da progressão na carreira “é um problema, mas não é só para mim, é no geral. Nós até transmitimos aos mais novos que entram”*.

4. Discussão de resultados

Após a análise da informação recolhida através das entrevistas, é necessário confrontar os resultados obtidos com o objetivo geral e com os objetivos específicos, e refletir sobre a pertinência da questão de partida.

Numa primeira instância, esta investigação pretende “analisar e caracterizar a inclusão de trabalhadores com deficiência na função pública”. O que podemos retirar das entrevistas efetuadas é que, de uma maneira geral todas as pessoas entrevistadas se sentiram bem no processo de inclusão no trabalho, pelo menos na atual instituição onde trabalham. Dos seis trabalhadores com deficiência, apesar da dificuldade que tiveram em encontrar trabalho, encontraram um posto de trabalho onde se sentem perfeitamente integrados. Podemos, assim,

concluir que, na população estudada, o local de trabalho onde estão inseridos, bem como todos os colegas fazem parte deste processo positivo de inclusão.

Com as entrevistas observa-se ainda que a Instituição pública estudada procura criar as condições necessárias no processo de inclusão e o facto do trabalho que diferentes entrevistados desempenham não ser supervisionado, cria as condições necessárias para que estes sejam autodidatas e criem as próprias responsabilidades e competências para desempenharem as suas funções de forma autónoma. Neste sentido, é perceptível que apesar de dúvidas e receios que possam ter no desempenho das suas funções, devem-se ao início de uma nova função ou a alterações nas suas funções e não por possuírem algum tipo de deficiência.

Foi possível também identificar outros fatores importantes para além do fator inclusivo, tais como: formação, progressão na carreira, valorização e remuneração:

Tabela 5 – Determinantes de inclusão no trabalho para pessoas com deficiência

Fatores importantes	Respostas
Progressão na Carreira	6
Formação	2
Valorização	2
Remuneração	1

Fonte: Elaboração própria

Tendo em conta um dos condicionantes no mercado de trabalho para os trabalhadores com deficiência, foi possível identificar e caracterizar as práticas de inclusão dos trabalhadores com

deficiência na função pública por parte das entidades empregadoras, mais concretamente numa Instituição de Ensino Superior Pública, bem como aferir a perceção dos trabalhadores relativamente às práticas de inclusão. Apesar de muito já ter sido feito, a Instituição necessita de colmatar e ajustar algumas barreiras arquitetónicas, segundo os entrevistados, pois estes ainda sentem algumas dificuldades nos acessos ao local de trabalho.

É de destacar que apesar disso, sentem-se gratos pela oportunidade de mostrarem que são úteis e tão capazes de desempenharem as funções, como um trabalhador sem deficiência.

Por fim, alguma reflexão na questão levantada sobre a identificação dos principais desafios e oportunidades que os trabalhadores e a entidade empregadora enfrentam nesse processo de inclusão, concretamente ao nível das políticas e medidas de apoio existentes na contratação de trabalhadores com deficiência no setor público. Foi observado pela maioria dos trabalhadores que desconhecem a legislação sobre o emprego por quotas para as pessoas com deficiência, e pela dificuldade que têm na obtenção de emprego, recorrem quase sempre ao IEFP, que através do programa Mercado Aberto, consegue inseri-los no mercado de trabalho, para que estes se sintam incluídos na sociedade e possam obter rendimentos, com o trabalho elaborado.

Em jeito de balanço, pode-se afirmar que de todas as questões levantadas, a que ficou aquém de resposta foi sobre a temáticas das políticas e medidas de apoios existentes na contratação de trabalhadores com deficiência no setor público.

5. Limitações do Estudo e Sugestões para Futuras Investigações

O presente estudo apresentou algumas limitações na resposta às questões apresentadas. De reforçar que os seis trabalhadores têm tipos de deficiências distintas e que o tempo de entrevista, bem como as respostas obtidas diferem consoante a perceção da questão, devido à limitação que possuem e deste modo, houve uma ligeira desigualdade em algumas questões. Foi notório também a escassa informação e conhecimento que os trabalhadores têm em relação às políticas e medidas de apoio à inclusão dos trabalhadores com deficiência; a maioria teve conhecimento do programa Mercado Aberto, quando, em última instância, procuraram ajuda no Centro de Emprego e Formação Profissional.

CONCLUSÃO

A presente investigação pretendeu contribuir para a análise dos fatores de inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, mais concretamente numa Instituição de Ensino Superior pública.

A deficiência é uma questão social pertinente, pois é uma condição que pode existir desde a nascença, ou pode surgir em qualquer momento na vida. Para França e Martins (2019) definir uma pessoa como deficiência é um trabalho extremamente difícil, pois a qualquer momento a deficiência é ligada a uma limitação e por si só, qualquer pessoa que possui algum tipo de limitações, quer seja mental, motora ou psicológica poderia vir a ser considerado de deficiência. Deste modo, não seria a limitação que caracterizava a deficiência em si, “mas as barreiras impostas pela sociedade que impedem o pleno desenvolvimento dos seres humanos” (França e Martins, 2019:4). Assim sendo, torna-se complexo a discussão do termo com deficiência.

Atualmente, numa sociedade desenvolvida e inclusiva, os trabalhadores com deficiência ainda sentem dificuldade e constrangimentos no acesso ao mercado de trabalho, todavia ainda existe a necessidade “de eliminar obstáculos e barreiras superáveis, sejam elas culturais, físicas ou sociais, que impeçam o pleno exercício dos direitos humanos” (França e Martins, 2019).

Através do trabalho empírico desenvolvido na presente investigação pretendeu-se dar a conhecer o processo de inclusão dos trabalhadores com deficiência, mas também dar a conhecer a perspetiva da entidade empregadora. Esta problemática reflete a realidade destes trabalhadores, que muitas das vezes passa ao lado da sociedade, mostrando os principais desafios e dificuldades sentindo por estes, bem como as políticas e medidas de apoio na inclusão dos trabalhadores com deficiência.

A presente investigação pretendeu dar a conhecer a realidade das pessoas com vários tipos de deficiência no que se refere à inclusão no mercado de trabalho, bem como contribuir para o conhecimento de como uma organização pública se encontra organizada, relativamente a este assunto. Nos dias de hoje, apesar da sociedade estar mais consciencializada para os diferentes tipos de deficiência e de conseguirmos verificar em muitos locais de trabalho, trabalhadores com deficiência, infelizmente estes continuam a enfrentar algum tipo de discriminação e as

oportunidades no acesso ao mercado de trabalho continuam escassas. Esta problemática reflete também a falta de conhecimento sobre as políticas de apoio e medidas de inclusão, por parte dos trabalhadores com deficiência.

Algumas das sugestões dadas pelos trabalhadores com deficiência prendem-se com o acesso a novas ações de formação, bem como à progressão na carreira. Esta última, foi uma questão inquietante para a grande maioria dos entrevistados, pois, para além da incerteza do futuro, seria uma fonte de motivação e de reconhecimento pelo trabalho desempenhado. O melhoramento de algumas das barreiras arquitetónicas, também foi uma questão abordada, apesar de considerarem que a Instituição tem melhorado ao longo dos anos e tem ido ao encontro da melhoria das condições consoante o tipo de deficiência do trabalhador. Outra sugestão foi a melhor agilização da contratação ao abrigo do programa do Centro de Emprego e Formação Profissional, para que fiquem equiparados aos colegas que se encontram nos quadros da Instituição, pois fazem o mesmo horário e desempenham as funções com o empenho necessário. Considera-se que os resultados obtidos no estudo são satisfatórios e que a problemática apresentada nesta primeira abordagem se tornou válida quanto à questão da inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, mais concretamente no setor público. Contudo, é importante dar continuidade ao trabalho desenvolvido e aprofundar mais questões como a progressão profissional, a motivação e formação profissional, que emergem da informação recolhida neste estudo realizado. Foi ainda notório no final deste estudo, perceberem o quanto os seis trabalhadores se sentem perfeitamente incluídos na Instituição onde trabalham e onde pretendem continuar a exercer as suas funções. Posto isto, um estudo mais abrangente, que englobasse um maior número de instituições públicas, de diferentes setores de atuação, permitiria a generalização (ou não) de algumas conclusões apresentadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho (2014). *Código do Trabalho*. [Lei n.º 7/2009](https://www.act.gov.pt/(ptPT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx)
[https://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(ptPT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx)

Assis, A. M. e Carvalho-Freitas, M.N.C. (2014). *Estudio de caso sobre la inserción de personas com deficiência en una gran organización*.
<https://www.scielo.br/j/read/a/wk3QG6pgDnDZMZxDYqPK9Lz/?lang=pt&format=html>

Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. Edições 70, Lda. Lisboa.

Becker, K. (2019). *Como a deficiência afeta a educação e o trabalho de jovens no Brasil*. Nova Economia. Belo Horizonte. DOI: 10.1590/0103-6351/4077.

Carvalho-Freitas, M. (2009). *Insertion and management of people with disabilities at work: a case study*. <https://www.scielo.br/j/rac/a/FXGvnD8wLQXP67fdng5my3j/?lang=pt#>

CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (2019). <http://www.cgtp.pt/sitio-dos-direitos/pareceres/12551-quotas-de-emprego-para-pessoas-com-deficiencia>

Declaração de Salamanca (1994). *Conferência Mundial sobre Necessidades Especiais: Acesso e Qualidade*. Disponível em:
[http://pnl2027.gov.pt/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=1011&fileName=Declaracao_Salamanca.pdf](http://pnl2027.gov.pt/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=1011&fileName=Declaracao_Salamanca.pdf) (consultado em 26 de abril de 2021).

Declaração de Madrid (2002). *Declaração Política*.
https://www.europarl.europa.eu/intcoop/eurolat/key_documents/summits_eu_alc/ii_17_5_2002_madrid_pt.pdf

DRE – Diário da República Eletrónico (1971). Decreto-Lei n.º 482/71.
<https://files.dre.pt/1s/1971/11/26200/16991701.pdf>

DRE – Diário da República Eletrónico (1976). Lei n.º 86/1989. <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/337/202006090926/127994/diploma/indice>

DRE – Diário da República Eletrónico (1989). Lei n.º 9/1989. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/611899/details/maximized?jp=true>

DRE – Diário da República Eletrónico (1992). Lei n.º 31/1998. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/484663/details/maximized>

DRE – Diário da República Eletrónico (1998). Lei n.º 31/1998. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/484663/details/maximized>

DRE – Diário da República Eletrónico (2001). Lei n.º 29/2001. [Decreto-Lei 29/2001, 2001-02-03 - DRE](#)

DRE – Diário da República Eletrónico (2003). Lei n.º 13/2003. <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/541856/details/normal?l=1>

DRE – Diário da República Eletrónico (2004). Lei n.º 38/2004. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/480708/details/maximized>

DRE – Diário da República Eletrónico (2009a). Lei n.º 290/2009. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/491685/details/maximized>

DRE – Diário da República Eletrónico (2009b). Lei n.º 7/2009. <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/view?cid=75194475>

DRE – Diário da República Eletrónico (2011). Lei n.º 24/2011. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/669997/details/maximized>

DRE – Diário da República Eletrónico (2014). Portaria n.º 149/A. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/55021051/details/maximized>

DRE – Diário da República Eletrónico (2017). Lei n.º 126-A/2017. <https://dre.pt/home/-/dre/108269605/details/maximized>

DRE – Diário da República Eletrónico (2019). Lei n.º 4/2019. <https://dre.pt/home/-/dre/117663335/details/maximized>

DRE – Diário da República Eletrónico (2022). Declaração Universal dos Direitos Humanos. <https://dre.pt/dre/geral/legislacao-relevante/declaracao-universal-direitos-humanos>

Fiala, F. (2018). *A brave new world of work through the Lens of Disability*. Societies. Basel. Vol.8, Iss.2. DOI:10.3390/soc8020027.

Folguera, B. (2014). *Women with disabilities. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Birmingham. Vol.33. Iss.8. pp:776-788. DOI:10.1108/EDI-04-2012-0034.

Fortin, MF. (2009). *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação*. Lusodidacta. Loures.
Gil (2008). Métodos e técnicas de pesquisa. São Paulo.

França, G. e Martins, F. (2019). *Pessoas com deficiência: Definição, Tipos e Trajetória Histórica*: ETIC 2019. ISSN 21-76-8498.

Heera, S. (2016). *Employers' Perspective Towards People with Disabilities: a review of the literature*. The South East Asian Journal of Management.

Heera, S. e Maini, A. (2019). *Examining the Antecedents and Consequences of Disability Inclusion at the Workplace: A Study of persons with disabilities (PWDs) in the Union Territory (UT) of Jammu and Kashmir, India*. South Asian Journal of Management; New Delhi.

Hemeroteca Digital (2018). Constituição Política da República Portuguesa – 1933. <http://hemerotecadigital.cm-lisboa.pt/LeisdeImprensa/EstadoNovo.htm>

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional (2015).
https://www.iefp.pt/documents/10181/190913/Regulamento+do+Emprego+Apoiado+Mercado+Aberto+_30-07-2015/18116db0-9db5-46bc-8890-7a442d0a202c

INE - Instituto Nacional de Estatística (2007).
https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=ine_censos_indicador&contexto=ind&indOcorrCod=0000661&selTab=tab10

INR (2010). Sistemas de Quotas para as Pessoas com Deficiência.
https://www.inr.pt/documents/11309/218027/sistema_de_quotas_de_emprego_para_pessoas_com_deficiencia.pdf/f40a25b2-34a7-4511-a1d9-f97931cb9ed4

IPS – Instituto Politécnico de Setúbal (2022). www.ips.pt.

Karine et al. (2018) *Empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise para o mercado de trabalho brasileiro a partir dos censos 2000 e 2010*. Ensaios FEE. Porto Alegre. Vol.38, Iss.4: 823-852.

Krueger et al. (2001) *Análise Social – Ferramentas e Técnicas Seleccionadas*. Departamento de Desenvolvimento.

Kulkarni et al. (2016). *Workplace inclusion of persons with a disability*. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal; Birmingham. Vol.35, Iss. 7/8: 397-414. DOI:10.1108/EDI-08-2016-0066.

Leal, D., Matos, G., e Fontana, R. (2013) *Trabajador com discapacidad física: debilidades y daños auto percebidos*.
<https://www.scielo.br/j/reben/a/TNs9yVGpmcwC7KxZQHYpYWh/?format=html&lang=pt>

Meacham et al. (2017). *HRM practices that support the employment and social inclusion of workers with an intellectual disability*. Vol.46. Iss.8: 1475-1492. DOI:10.1108/PR-05-2016-0105.

Ministério Público (1975). *Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes*. [decl-dtosdeficientes.pdf \(ministeriopublico.pt\)](https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pessoas_deficientes/decl-dtosdeficientes.pdf)

Ministério Público (2006). *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pessoas_deficientes/cia_convencao_sobre_direitos_pessoas_com_deficiencia.pdf

Ministério Público (2022) – *Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial*. http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/declaracao_das_nacoes_unidas_sobre_a_eliminacao_de_todas_as_formas_de_discriminacao_racial.pdf

Miranda,V., Carvalho, J., e Luís (2016). *Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro*. REGE. Revista de Gestão. São Paulo

Monteiro et al. (2011). *Responsabilidade Social Empresarial: Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Vol.17. ISSN: 1413-6538. DOI:0.1590/S1413-65382011000300008

Mugabi, IK., (2018). *An Analysis of the Adequacy of Protection Afforded by the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) in Situations of Armed Conflict*. School of Law and Politics.

Neves-Silva, P. e Prais, F., e Silveira, A. (2015). *Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Rio de Janeiro. Vol.20. ISSN:1678-4561. DOI: 10.1590/1413-81232015208.17802014.

OMS – Organização Mundial de Saúde (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. <https://www.dgs.pt/estatisticas-de-saude/documentos-para-download/classificacao-internacional-de-funcionalidade-incapacidade-e-saude-cif.aspx>

ONU – Organização das Nações Unidas (1992). *International day of persons with disabilities*. <https://news.un.org/pt/story/2020/12/1734872>

Pádua, F., e Nova, D. (2007). *Responsabilidade Social Empresarial: A Inclusão de Pessoas Portadores de Deficiências no Mercado de Trabalho*. www.dgsi.pt

Pastore, J. (2002). *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*. Universidade de São Paulo. Brasil.

<https://www.josepastore.com.br/papers/OPORTUNIDADES%20DE%20TRABALHO%20PARA%20PORTADORES%20DE%20DEFICIENCIA.pdf>

Quivy, R. e Campenhoudt, L. (1998) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 4.^a Edição: Outubro de 2005. Lisboa.

UNESDOC (1998). Declaração de Salamanca.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139394>

Sasaki, R. (1997). *Construindo uma Sociedade para todos*. 7.^a edição. Rio de Janeiro.

Simonelli, A., e Camarotto, J. (2011). *Análise de Atividades para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho*. Vol.18. pp.13-26. ISSN:0104-530X. DOI:10.1590/S0104-530X2011000100002.

Simonelli, A. e Filho, J. (2017). *Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos de lei de cotas: uma revisão da literatura*. Cadernos de Terapia Ocupacional da USFCar. São Carlos. Col.25, Iss.4:855-867. DOI:10.4322/2526- 8910.ctoAR1078.

Souza, J., Salvagni, J., Nodari, C., e Rasia, I. (2017). *Inclusão de pessoas com deficiência: Das políticas públicas ao preconceito*. Revista Alcance. Itajai. Vol.24, Iss. 1: 22-35. DOI: alcance.v24n1.p22-35.

Suresh, V., e Lata, D. (2020). *Workplace disability inclusion in India: review and directions*. Patrington. Vol 43, Iss.12. DOI: 10.1108/MRR-11-2019-0479.

Williams, A., e Katz, L. (2001). *The Use of Focus Group Methodology in Education: Some Theoretical and Practical Considerations*.

Who (2011). World Report on Disability.
https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/rel_mundial_deficiencia_eng.pdf

Yin, R. (2010) Estudo de Caso: Planejamento e Métodos. 4.^a Edição. ISBN: 978-85-7780-655-3.

APÊNDICES

7.1.Apêndice I- Guião de Entrevista: Administradora do IPS

Género da Entrevista: presencial

1. Qual tem sido nos últimos anos a política de contratação/inclusão dos trabalhadores com deficiência?
2. Tem conhecimento do número de trabalhadores com deficiência existente no IPS?
3. Tem conhecimento de como é feita a contratação dos trabalhadores com deficiência?
Se sim, da existência de programas específicos
Considera que a contratação de pessoas com deficiência aumenta a responsabilidade social do IPS?
4. Tem conhecimento das práticas de inclusão dos trabalhadores com deficiência efetuadas pelo IPS?
Quais os principais desafios na inclusão?
5. Considera que o Estado tem algum papel a desempenhar na inclusão destes trabalhadores?
Qual? E como?
6. Tem conhecimento das medidas de apoio existentes no processo de inclusão dos trabalhadores?
7. (Em termos gerais) como considera a produtividade do(s) trabalhador(es) com deficiência?
8. Tem conhecimento que exista no IPS, acompanhamento pós-contratação efetuado aos trabalhadores com deficiência.
9. Considera que seria útil a divulgação e implementação de boas práticas de inclusão dos trabalhadores com deficiência no IPS?
10. Na sua perspetiva, quais são os principais desafios que as pessoas com deficiência enfrentam na procura de emprego?
11. Considera que o IPS proporciona a todos os trabalhadores com deficiências todas as condições de trabalho adequadas, bem como oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal?
12. Considera que a contratação de pessoas com deficiência promove uma cultura inclusiva no seio da Instituição e, melhora o clima institucional e produtividade?
13. A Instituição encontra-se adaptada para as diferentes deficiências dos trabalhadores

Exemplo: específico no posto de trabalho, ou no meio envolvente

Em termos de horário de trabalho, tem conhecimento se houve a necessidade de estipular um horário específico para o(s) trabalhador(es) com deficiência?

14. Tem conhecimento se existe alguma supervisão adequada ou especial para o trabalho das pessoas com deficiência?

Quais as principais dificuldades que a instituição sente na integração destas pessoas?

15. Considera que existe algum tipo de discriminação (positiva ou negativa) em relação aos trabalhadores com deficiência?

16. (Em termos gerais) considera que deveria de haver práticas de sensibilização para os trabalhadores sem deficiência saberem lidar melhor com a pessoa com deficiência dentro do local de trabalho e na inclusão da mesma?

17. Tem conhecimento do tempo médio de permanência do trabalhador com deficiência (tendo em conta todos os trabalhadores com deficiência) na Instituição.

Qual a função/funções desempenhada/s atualmente.

18. Instituição encontra-se adaptada para as diferentes deficiências dos trabalhadores ou possui barreiras arquitetónicas?

19. Na sua perspetiva, os trabalhadores com deficiência “vestem tanto ou mais depressa a camisola” da Instituição do que os trabalhadores sem deficiência?

20. Na sua opinião, considera que a entrada no mercado de trabalho continua a ser um desafio ou um obstáculo para as pessoas com deficiência?

21. Globalmente, considera que houve melhorias no processo de inclusão destes trabalhadores no mercado de trabalho em geral, e também no IPS em particular?

7.2.Apêndice II - Guião de Entrevista: Chefe dos Recursos Humanos do IPS

Género da Entrevista: Presencial

1. Quantos funcionários tem o Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) com deficiência? Dos funcionários que o IPS tem atualmente, quantos foram contratados na condição de “com deficiência”?

Existe legislação de suporte.

Existe condições específicas para cada funcionário ou se o procedimento é transversal independentemente do grau de deficiência.

2. Como é feita a contratação dos trabalhadores com deficiência?
3. Qual tem sido nos últimos anos a política de contratação/inclusão dos trabalhadores com deficiência?
Os trabalhadores com deficiência foram contratados ao abrigo de algum programa específico de contratação? E esse programa mantém-se atualmente?
Teve conhecimento sobre o apoio do Mercado aberto, como tem funcionado o programa?
4. O IPS tem conhecimento dos apoios e medidas existentes pelo IEFP para a contratação das pessoas com deficiência?
Caso existam, quais os casos de contratação no IPS ou a experiência no IPS neste âmbito.
5. Considera que as medidas existentes na contratação de pessoas com deficiências são suficientes para a inclusão no mercado de trabalho?
6. Como é feita a inclusão dos trabalhadores com deficiência?
7. Qual o tempo médio de permanência (diário/semanal desde a contratação) do trabalhador com deficiência (tendo em conta todos os trabalhadores com deficiência) na Instituição.
Qual a função/funções que estes trabalhadores desempenham. E se são equiparadas às funções de um trabalhador normal num posto semelhante.
Que tipo de contrato têm.
8. Qual a sua perceção sobre os principais desafios que as pessoas com deficiência enfrentam na procura de emprego?
Quais as principais dificuldades?
9. Aquando da integração da pessoa com deficiência na empresa, houve alguma formação específica ou especial?
Se sim, como é efetuado esse processo
10. Após as pessoas com deficiência serem integradas no seu posto de trabalho, existe pós-acompanhamento (feito por quem e com regularidade)?
Se sim, tem conhecimento de quais poderão ser os obstáculos que estas pessoas sentem na inclusão?
Quais as principais dificuldades que a instituição sente na integração destas pessoas?
11. Considera que existe algum tipo de discriminação (positiva ou negativa) em relação aos trabalhadores com deficiência?
12. Como foi a receptividade dos restantes colegas de trabalho?

Ou denota alguma diferença no tratamento e no relacionamento entre eles?

13. Existe alguma supervisão adequada ou especial para o trabalho das pessoas com deficiência?
14. Em termos de horário de trabalho, houve a necessidade de estipular um horário específico para o(s) trabalhador(es) com deficiência?
Em termos de funções, houve a necessidade de adaptar as funções dos trabalhadores com deficiência?
15. A Instituição encontra-se adaptada para as diferentes deficiências dos trabalhadores ou possui barreiras arquitetónicas? Exemplos: Falta de acesso às instalações, elevadores renovação do espaço de trabalho.
E foi necessária a aquisição ou modificação de equipamentos? (por exemplo, cadeiras ou secretárias apropriadas).
16. (Em termos gerais) considera que deveria de haver práticas de sensibilização para os trabalhadores sem deficiência saberem lidar melhor com a pessoa com deficiência dentro do local de trabalho e na inclusão da mesma?
17. Em termos gerais) como considera a produtividade do(s) trabalhador(es) com deficiência?
18. Considera que os trabalhadores com deficiência, têm mais dificuldade em entender ou desempenhar melhor algum tipo de tarefa?
19. Na sua perspetiva, os trabalhadores com deficiência “vestem tanto ou mais depressa a camisola” da Instituição do que os trabalhadores sem deficiência?
20. Na sua opinião, considera que a entrada no mercado de trabalho continua a ser um desafio ou um obstáculo para as pessoas com deficiência?
Se sim, a que níveis?
21. Globalmente, considera que houve melhorias no processo de inclusão destes trabalhadores no mercado de trabalho em geral, e também no IPS em particular? Se Sim, a que níveis?

7.3.Apêndice III - Género da Entrevista aos Trabalhadores do IPS: Presencial

1. Qual é o seu nome e idade?
2. Há quantos anos trabalha no Instituto Politécnico de Setúbal?
3. Qual o cargo que ocupa atualmente na Instituição?
4. Este foi o seu primeiro emprego?

5. Que tipo de contrato celebrou?
Mantêm o mesmo contrato? E desde quando?
6. Trabalhando numa instituição pública, tem conhecimento se a instituição cumpriu as quotas estipuladas por lei para as pessoas com deficiência?

PRÁTICAS DE INCLUSÃO – CASO ESPECÍFICO:

7. Desde a sua contratação houve a necessidade de ter alguma formação específica? Se sim, qual(ais) e por que motivo(s)?
8. Houve a necessidade de haver supervisão sobre o trabalho realizado por si? Se sim, feito por quem (pela chefia direta) e por que motivo(s)?
9. Em termos de horário de trabalho, tem o mesmo horário que os seus colegas ou houve a necessidade de ser ajustado? Se sim, a pedido de quem (do próprio, chefia direta, ...) e por que motivo(s)?
10. Que outras práticas de inclusão identifica desde a sua contratação?
11. Quais foram as principais dificuldades que sentiu, na altura da sua contratação ou posteriormente, na sua inclusão na Instituição (caso tenham existido, essas dificuldades)?
12. Considera que houve uma boa inclusão por parte dos restantes colegas?
Se sim, como foi efetuada a inclusão?
13. Onde trabalha ou trabalhou no IPS sentiu dificuldades na acessibilidade dos postos de trabalho?

PRÁTICAS DE INCLUSÃO – CASO IPS:

14. Considera que existe algum tipo de discriminação positiva ou negativa na instituição?
Se sim, quais?
15. Considera que deveriam existir medidas de sensibilização para a toda a comunidade na Instituição, para a prática de inclusão dos trabalhadores com deficiência?
16. Tem conhecimento se a Instituição efetuou alterações nas instalações, de forma a tornar o local de trabalho mais adequado?
Ou teve que adquirir algum equipamento próprio?

PRÁTICAS DE INCLUSÃO – GERAL:

17. (De uma maneira geral) considera que nos dias de hoje, já existe uma maior inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho? Porquê?
18. Qual é a sua opinião geral sobre as medidas inclusivas dos trabalhadores com deficiência no IPS?
19. Quais as suas principais sugestões para o mercado de trabalho no que concerne a inclusão de pessoas com deficiência?

DESAFIOS DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO:

20. E na função por si desempenhada, que principais dificuldades sentiu, caso tenham existido?
21. Necessita de algum apoio para realizar as suas funções? Se sim, que tipo de apoio(s)?
22. Considera que existem barreiras arquitetónicas (dar exemplos para orientar) na Instituição?
Se sim, quais?

OPORTUNIDADES DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO:

23. Sabe se existe a possibilidade de progressão de carreira na Instituição? Se sim, sabe se funciona da mesma forma que para colegas seus, com funções similares?
24. “Veste a camisola do IPS” e sente-se perfeitamente integrado no IPS?
25. De uma forma geral, considera que nos dias de hoje, os trabalhadores com deficiência têm as mesmas oportunidades no mercado de trabalho, do que as pessoas sem deficiência.