



Instituto Superior de Contabilidade e Administração

Politécnico de Coimbra

ISCAC | 2021 | Sofia Guedes Santos Pedrosa | A perceção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência



**Instituto Superior
de Contabilidade
e Administração**

Politécnico de Coimbra

Sofia Guedes Santos Pedrosa

A perceção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Coimbra, julho de 2021



**Instituto Superior
de Contabilidade
e Administração**

Politécnico de Coimbra

Sofia Guedes Santos Pedrosa

**A perceção dos profissionais de Gestão de Recursos
Humanos quanto à contratação e retenção de
pessoas com deficiência**

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Gestão de Recursos Humanos**, realizada sob a orientação da Professora Ana Pinto e coorientação da Professora Sara Nunes.

Coimbra, julho de 2021

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau acadêmico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

PENSAMENTO

*O medo está na base de todas as formas de exclusão, tal como a confiança
está na génese de todas as formas de inclusão.*

Jean Vanier

AGRADECIMENTOS

A realização de uma dissertação é um trabalho que se produz maioritariamente por força de vontade própria. No entanto, a mesma não seria possível sem o apoio e incentivo de diversas pessoas e entidades. Neste sentido, gostaria de expressar um sincero agradecimento a todos aqueles que tornaram possível a sua concretização:

À Professora Doutora Ana Pinto, por aceitar ser minha orientadora, por partilhar os seus conhecimentos e pelo rigor científico que sempre transmitiu neste nosso trabalho. Obrigada pela disponibilidade e apoio dado durante estes meses.

À Professora Doutora Sara Nunes, por todo o apoio e orientações dadas no processo de análise de dados.

Ao Politécnico de Coimbra, e em particular ao corpo docente do ISCAC, pelos conhecimentos transmitidos durante o primeiro ano de mestrado.

Às entidades, empresas e organizações intervenientes no trabalho, pela disponibilidade em participarem no estudo, promovendo assim uma maior recolha de dados, o que possibilitou a realização deste estudo.

À minha família, principalmente a minha mãe, pela amizade, pela confiança, por me proporcionar poder prosseguir os estudos e pelas palavras de incentivo ao longo deste percurso.

Aos meus colegas de trabalho, que se tornaram amigos, que foram incansáveis na partilha de conhecimento e me impulsionaram a seguir os meus sonhos.

Ao Daniel, pelo apoio incondicional durante este período e sobretudo por estar ao meu lado durante este percurso.

Aos meus amigos, por compreenderem as minhas ausências e me apoiarem neste “projeto de vida”.

Às minhas colegas do ISCAC, pela motivação e espírito de entreajuda.

RESUMO

A Gestão de Recursos Humanos tem vindo a promover diversidade e inclusão nas organizações, seja esta em relação à idade, género, nacionalidade, orientação sexual ou deficiência. No entanto, as percentagens apresentadas quanto à empregabilidade de pessoas com deficiência são significativamente mais baixas em comparação com as pessoas sem deficiência.

O objetivo do estudo é analisar as perceções dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência, bem como investigar estratégias que contribuam para o aumento do exercício desta prática na gestão dos trabalhadores. Para alcançar o objetivo deste estudo foi desenvolvido um questionário tendo-se obtido 277 respostas válidas.

Após a análise de dados, concluiu-se que os técnicos de Gestão de Recursos Humanos consideram que não se contratam nem se retêm pessoas com deficiência porque os empregadores não sabem lidar com as necessidades destes trabalhadores, receiam que os trabalhadores com deficiência não exerçam as suas funções conforme aquilo que é exigido e/ou estão preocupados com os custos acrescidos que advêm da contratação destes trabalhadores. Quanto às estratégias e/ou medidas que possam surgir para ajudar nesta temática, o financiamento e a formação adequada às organizações relacionada com as questões da deficiência são consideradas as ações mais úteis.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; Contratação e Retenção; Perceção; Estratégia; Práticas de Gestão de Recursos Humanos.

ABSTRACT

Human Resources Management has been promoting diversity and inclusion in organizations, whether in relation to age, gender, nationality, sexual orientation or disability. However, the percentages presented regarding the employability of people with disabilities are significantly lower compared to people without disabilities.

The objective of the study is to analyze the perceptions of Human Resource Management professionals regarding the hiring and retention of people with disabilities, as well as to investigate strategies that contribute to the increase in the exercise of this practice in the management of workers. To achieve the objective of this study, a questionnaire was developed and 277 valid responses were obtained.

After analyzing the data, it was concluded that the Human Resources Management technicians consider that they do not hire or retain people with disabilities because employers do not know how to deal with the needs of these workers, they fear that workers with disabilities do not perform their required duties and/or are concerned about the added costs of hiring these workers. As for the strategies and/or measures that may arise to help in this issue, funding and adequate training related to disability issues for organizations are considered to be the most useful.

Keywords: People with Disabilities; Hiring and Retention; Perception; Strategy; Human Resource Management Practices.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	1
1 CAPÍTULO1– REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	3
1.1 A Gestão de Recursos Humanos	3
1.2 Deficiência: dos conceitos aos modelos de abordagem e intervenção.....	3
1.2.1 Evolução histórica.....	3
1.2.2 Modelos	5
1.2.3 Conceito de deficiência.....	7
1.3 Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho.....	9
1.3.1 Políticas Inclusivas na União Europeia	9
1.3.2 Políticas Inclusivas em Portugal	10
1.3.3 Estudo de Kaye, Jans & Jones (2011).....	17
2 CAPÍTULO II - METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO	19
2.1 Apresentação da Problemática	19
2.2 Objetivos do Estudo	19
2.3 Questões de Investigação	19
2.4 Técnica de Recolha de Informação – O Questionário	20
3 CAPÍTULO III - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	23
3.1 Dados Sociodemográficos.....	23
3.2 Resultados	28
3.2.1 Razões para não contratar ou reter trabalhadores com deficiência.....	28
3.2.2 Estratégias para aumentar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência.....	31
3.2.3 Diferenças nas perceções dos inquiridos em função de dados sociodemográficos:	34
3.3 Discussão de Resultados	46

CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	57
ANEXO 1	58
ANEXO 2	70
ANEXO 3	92
ANEXO 4	94

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Caracterização sociodemográfica geral dos inquiridos.	24
Tabela 2 Descritiva básica para os itens relativos à contratação de pessoas com deficiência. ...	28
Tabela 3 Descritiva básica para os itens relativos à retenção de pessoas com deficiência.	30
Tabela 4 Descritiva básica para os itens relativos às estratégias para melhorar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência.....	32
Tabela 5 Descritiva básica para os itens relativos às possíveis alterações nas leis, regulamentos ou programas públicos para melhorar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência.	33
Tabela 6 P-values associados ao Teste de Kruskal Wallis para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não contratarem pessoas com deficiência em função da idade.....	35
Tabela 7 P-values associados ao Teste de Kruskal Wallis para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não reterem pessoas com deficiência em função da idade	36
Tabela 8 P-values associados ao Teste de Kruskal Wallis para os itens relativos às estratégias que os empregadores podem usar para facilitar aos trabalhadores com deficiência a obtenção ou manutenção de um emprego em função da idade	38
Tabela 9 P-values associados ao Teste de Kruskal Wallis para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não contratarem pessoas com deficiência em função do cargo ocupado na empresa/instituição.....	40
Tabela 10 P-values associados ao Teste de Kruskal Wallis para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não reterem pessoas com deficiência em função do cargo ocupado na empresa/instituição	41

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS

Figura 1 Diagrama de linhas para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não contratarem pessoas com deficiência em função da idade.....	36
Figura 2 Diagrama de linhas para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não reterem pessoas com deficiência em função da idade	37
Figura 3 Diagrama de linhas para os itens relativos às estratégias que os empregadores podem usar para facilitar aos trabalhadores com deficiência a obtenção ou manutenção de um emprego em função da idade	39
Figura 4 Diagrama de linhas para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não contratarem pessoas com deficiência em função do cargo ocupado na empresa/instituição.....	41
Figura 5 Diagrama de linhas para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não reterem pessoas com deficiência em função do cargo ocupado na empresa/instituição.....	42
Figura 6 Gráfico para a distribuição do número de pessoas com deficiência contratadas pelas empresas nas quais os inquiridos trabalham, por distrito.....	43
Figura 7 Gráfico para a distribuição do número de pessoas com deficiência contratadas por setor.....	44
Figura 8 Gráfico para a distribuição do número de pessoas com deficiência contratadas por área de atuação das empresas/instituições.	45

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

ADA - Americans with Disabilities Act

AMIM - Atestado Médico de Incapacidade Multiuso

BOEP - Boletim de Estatísticas de Emprego Público

CDPD - Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência

CE - Comissão Europeia

CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

CRP - Constituição da República Portuguesa

IAS - Indexante de Apoios Sociais

ICF - International Classification of Functioning, Disability and Health

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional

ODDH - Observatório da Deficiência e dos Direitos Humanos

OMS - Organização Mundial de Saúde

TSU - Taxa Social Única

UE - União Europeia

INTRODUÇÃO

O último Relatório Mundial sobre a deficiência realizado pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2011) concluiu que 15% da população vive com algum tipo de deficiência e que, ao longo dos últimos anos, se tem verificado um aumento da taxa de pessoas que têm algum tipo de incapacidade.

Apesar da sociedade atual se considerar cada vez mais moderna e sem preconceitos, as pessoas com deficiência defrontam-se, frequentemente, com barreiras que as impedem de participar na sociedade em condições de igualdade com os demais. Sendo que, atualmente, segundo Compete (2021) e Coelho e Ornelas (2010), o emprego está intimamente relacionado com a participação ativa na sociedade, permitindo a estas pessoas igualdade de oportunidades. Neste sentido, é essencial estudar a deficiência, destacando aqui a sua relação fundamentalmente quando associada às questões laborais.

Para além das políticas e medidas existentes, é também necessário destacar que as decisões tomadas pelos empregadores são fundamentais para melhorar as taxas de empregabilidade das pessoas com deficiência.

Tendo em conta o número reduzido de pessoas com deficiência empregadas em Portugal e sabendo que cada vez mais a Gestão de Recursos Humanos aposta na diversidade nas organizações, questionamo-nos sobre o porquê de os empregadores contratarem e reterem poucas pessoas com deficiência.

Assim, e apesar de existirem poucos estudos que abordem esta temática, verificou-se que a grande maioria se centra na percepção das pessoas com deficiência quanto a este tema e não avaliam a percepção de quem contrata.

Neste sentido, convidámos profissionais de Gestão de Recursos Humanos a usarem a sua experiência para especularem sobre as razões de outros empregadores não contratarem nem reterem pessoas com deficiência e sugerirem que outras estratégias, políticas e/ou medidas podem surgir para auxiliarem esta problemática. Esta abordagem foi também utilizada pelos autores Kaye, Jans e Jones (2011) e teve como objetivo reduzir a possibilidade de os inquiridos não relatarem as suas verdadeiras opiniões devido ao possível estigma social e darem a sua opinião sincera ao responderem sobre as atitudes de outros gestores.

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

De forma a alcançar os nossos objetivos, definiram-se as seguintes questões de investigação: “Quais são as razões para os empregadores não contratarem pessoas com deficiência?”; “Quais são as razões para os empregadores não reterem trabalhadores com deficiência?”; “O que é que ajudaria a aumentar a probabilidade de os empregadores contratarem e reterem trabalhadores com deficiência?” e “Que novas leis, programas ou políticas ajudariam a incentivar os empregadores a contratar e a reter trabalhadores com deficiência?”. Para dar resposta às questões definidas, recorreu-se à metodologia quantitativa, utilizando o inquérito por questionário para recolher os dados pretendidos. Após a recolha dos dados, realizámos a análise dos mesmos utilizando o *software* IBM SPSS *Statistics* versão 22.0, com recurso ao teste estatístico *Kruskal-Wallis* para avaliar as diferenças entre as variáveis.

A presente investigação encontra-se estruturada em quatro capítulos, o primeiro composto pela revisão bibliográfica, que se subdivide em três subcapítulos, sendo estes a Gestão de Recursos Humanos; a deficiência - dos conceitos aos modelos de abordagem e intervenção e, por último, pessoas com deficiência e o mercado de trabalho, que inclui o estudo com o questionário utilizado na nossa investigação; o segundo capítulo é composto pela metodologia de investigação na qual estão descritos os processos empíricos de metodologia e de recolha de dados; o terceiro capítulo é referente à apresentação e discussão de resultados obtidos, através da análise dos resultados da recolha de dados e, por último, o quarto capítulo, no qual se encontra a conclusão dos resultados obtidos, bem como as limitações e sugestões para futuras investigações. Por fim, são apresentadas as referências bibliográficas seguidas dos anexos.

1 CAPÍTULO1– REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

1.1 A Gestão de Recursos Humanos

A Gestão de Recursos Humanos é definida como todas as atividades associadas à gestão do trabalho e das pessoas quer nas empresas, quer noutras organizações formais (Boxall & Purcell, 2008 citado por Pinto, 2015).

Ao longo dos anos, as organizações têm sofrido modificações, adaptando-se às novas tecnologias, alterando as suas prioridades. No entanto, a mudança com mais impacto nas organizações tem sido o reconhecimento de que as pessoas são o recurso central de qualquer organização, sendo a sua principal vantagem competitiva (Ruona & Gibson, 2004).

A valorização e o investimento nos trabalhadores têm vindo a ser descritos na literatura como um grande contributo para o sucesso das organizações, considerando os colaboradores como uma fonte de vantagem estratégica e como elementos valiosos (Pinto, 2015).

Nos últimos anos, têm surgido ações positivas por parte da Comissão Europeia para a aceitação, integração e inclusão de pessoas com deficiência, o que fez com que as organizações também priorizassem a inclusão destas pessoas nas suas empresas/instituições (Areten-Bergman, 2016; Kulkarni, M., Gaunt, P. & Lengnick-Hall, M., 2008; Nelissen, P., Hulsheger, U., Ruitenbeek, G. & Zijlstra, F., 2015).

Atualmente, as organizações preocupam-se com a gestão de diversidade nos locais de trabalho, nomeadamente na inclusão de pessoas com deficiência que significam uma oportunidade de mão-de-obra inexplorada (Areten-Bergman, 2016).

1.2 Deficiência: dos conceitos aos modelos de abordagem e intervenção

1.2.1 Evolução histórica

Um dos obstáculos que existe quando falamos de deficiência prende-se com a sua definição. O conceito de deficiência e o tratamento desigual da sociedade em relação às pessoas com deficiência tem evoluído ao longo dos tempos, devido à trajetória da história da humanidade.

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Desde a civilização egípcia que o tratamento médico era dispensado às pessoas com algum tipo de deficiência, fossem estas devido a malformações congênitas, acidentes ou infortúnios de guerras. De acordo com Silva (1987) citado por Bueno (2019), o Egito ficou conhecido como a “Terra dos Cegos”, devido a nele habitarem um grande número de cegos e os estudiosos acreditam que o papiro foi desenvolvido pelo médico *Imhotep*, o que indica que já naquela época existia uma preocupação com a acessibilidade.

Na civilização hebraica, as pessoas com deficiência eram discriminadas, tratadas como impurezas ou pecados, no entanto existem alguns relatos que revelam a procura por métodos naturais para solucionar esses “problemas”, numa altura em que a religião prevalecia à medicina (Silva, 1987 citado por Bueno, 2019).

No que diz respeito à civilização grega, o mesmo autor descreve que, ao contrário das outras civilizações, esta não tratava com desprezo ou com preconceito as pessoas com deficiência. Nesta civilização foram desenvolvidos métodos medicinais, o início da fisioterapia e meios económicos para sustento das pessoas incapacitadas, leis que inicialmente eram apenas para mutilados de guerra e que foram posteriormente estendidas a outras pessoas com deficiência (Silva, 1987 citado por Bueno, 2019).

O mesmo autor refere que foi na civilização romana que surgiram as contribuições mais significativas como a origem do sistema hospitalar, na qual toda a população tinha direito a serviços médicos. Após o Cristianismo, surgiram as primeiras instituições de caridade com o objetivo de acolher pessoas com incapacidade (Silva, 1987 citado por Bueno, 2019).

Silva (1987), citado por Bueno (2019), menciona que o Cristianismo era conhecido pela caridade, valorização do ser humano e amor ao próximo e teve como principais adeptos os menos favorecidos na civilização romana, principalmente pessoas com doenças crónicas e pessoas com incapacidades físicas e mentais.

Foi nesta era que as pessoas com deficiência passaram de uma situação em que eram desconsideradas para serem reconhecidas como seres humanos (Silva, 1987 citado por Bueno, 2019).

Na Idade Média, apesar da construção de locais de atendimento para pessoas doentes e portadoras de deficiência mais pobres, principalmente em cidades europeias, as crianças que nasciam com malformações dos seus membros eram criadas separadas das outras,

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

desprezadas e ridicularizadas. Nesta época, as pessoas anãs e corcundas eram objetos de diversão nos castelos (Silva, 1987 citado por Bueno, 2019).

A Idade Moderna ficou marcada pelo desenvolvimento do método de comunicação para as pessoas surdas e surdas-mudas. A “Lei dos Pobres” surgiu em Inglaterra, por volta do ano de 1546, e obrigava as pessoas mais ricas a contribuir para o sustento das outras. Com o objetivo de proporcionar às pessoas com deficiência atendimento médico e empregabilidade, estas leis foram reformuladas posteriormente (Silva, 1987 citado por Bueno, 2019).

Foi no século XIX que a pessoa com deficiência passou a ser vista com “outros olhos”, passando a ser responsabilidade da sociedade. Ainda neste século registaram-se avanços no tratamento individual e personalizado das pessoas com deficiência, que começaram a ser vistas com potencial para a produção de bens e desenvolvimento de serviços (Silva, 1987 citado por Bueno, 2019).

O século XX ficou marcado pelo desenvolvimento de soluções concretas com o objetivo de proteger e inserir a pessoa com deficiência na sociedade (Dicher & Trevisam, 2014 citado por Bueno, 2019). Apesar dos avanços feitos, estes foram interrompidos pelas I e II Guerras Mundiais, que também originaram o aumento de pessoas com deficiência (soldados mutilados). Mesmo assim, estes soldados foram reabilitados para colaborarem na reconstrução do seu país, pois apesar de terem uma incapacidade, eram considerados capazes.

Em pleno século XXI, pode confirmar-se que a percepção da sociedade em relação às pessoas com deficiência tem vindo a evoluir, ao longo de uma história marcada pela discriminação destas. O conceito de pessoa com deficiência passou de esta ser vista como alguém dependente, com um problema ou defeito, para a perspetiva de que a forma como a sociedade age em relação a estas pessoas resulta nas desigualdades económicas e sociais (Silva, 1987 citado por Bueno, 2019).

1.2.2 Modelos

Ao longo da história, existiram diversas definições e perspetivas da deficiência, maneiras distintas de olhar esta problemática. Assim, foram definidos modelos de intervenção na

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

deficiência tendo em conta os diferentes momentos e contextos. Desta forma, foram definidos três modelos: o Modelo Médico, o Modelo Social e o Modelo Biopsicossocial (Araújo, 2001; Figueira, 2012; Fontes, 2016).

A abordagem à deficiência começou por um Modelo Médico, um modelo individual no qual a deficiência era percecionada como uma limitação dos indivíduos, na qual as “barreiras e limitações enfrentadas pelas pessoas com deficiência derivam diretamente das suas incapacidades reais” (Fontes, 2016, p. 34).

Este modelo considera as suas limitações físicas como as causas principais da desigualdade social, desconsiderando o papel da sociedade na inclusão destas pessoas (Sasaki, 2012).

Com o objetivo de ver os seus direitos reconhecidos, o Modelo Social foi proposto por pessoas com deficiência descontentes com o impacto da abordagem médica (Fontes, 2016). Este modelo é mais abrangente, pois compreende a deficiência não só como resultado das limitações e estruturas corporais, mas também da influência de fatores sociais e ambientais do meio em que está inserida. Segundo Fontes (2016), esta nova abordagem considera que são as barreiras impostas pela sociedade que fazem com que as pessoas com deficiência sejam excluídas, e não as suas limitações.

Apesar do Modelo Médico ter conduzido a importantes avanços médicos no tratamento e melhoria do bem-estar físico das pessoas com deficiência, é indiscutível que o Modelo Social veio dignificar a pessoas com deficiência, dando origem a debates sobre políticas públicas de bem-estar e de justiça social para os deficientes (Bampi, L., Guilhem, D. & Alves, E., 2010).

Com o objetivo de unir o Modelo Médico e o Modelo Social e preencher as suas lacunas, surgiu o Modelo Biopsicossocial da Deficiência, também conhecido como relacional. Este modelo considera as dimensões biológicas, psicológicas e sociais do ser humano e descreve como estas se relacionam entre si (Martins, 2014). Este modelo está diretamente relacionado com a mudança de paradigma apresentada pela (OMS, 2004), na conceção de uma nova Classificação Internacional de Funcionalidade - CIF. Esta descreve que a deficiência está relacionada com as “funções e estruturas do corpo”, incluindo a “funcionalidade” e a “participação” do indivíduo na sociedade e no meio ambiente em

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

que se insere (Casanova, J., Pedroso, P., Sousa, J., Mota, A., Gomes, A., Seiceira, F., Fabela, S. & Alves, T., 2007).

1.2.2.1 Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

A *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF) ou, em português, Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) foi aprovada na 54ª Assembleia Mundial de Saúde em maio de 2001. A CIF tem como objetivo principal homogeneizar e padronizar a descrição da saúde e de estados relacionados com a saúde (OMS, 2004). Segundo a OMS (2004), esta classificação deve ser adotada como um instrumento que permite descrever as pessoas com deficiência em diferentes domínios e que estas estão interligadas com os fatores contextuais, incluindo os fatores ambientais e pessoais.

A CIF utiliza o conceito incapacidade (*disability*) ao invés da palavra deficiência, pois este termo engloba os diferentes níveis de limitações funcionais relacionados com a pessoa e o seu meio ambiente para referir o estatuto funcional da pessoa, expressando os aspetos negativos da interação entre o indivíduo com problemas de saúde e o seu meio físico e social (OMS, 2004). Neste termo são englobados os vários níveis de limitações funcionais relacionados com a pessoa e o seu meio ambiente, como a interação do indivíduo com problemas de saúde e o meio físico e social (OMS, 2004), desvinculando, assim, o conceito de deficiência, mais restritivo, que apenas tem em conta as anomalias ao nível físico e ao nível das funções mentais.

1.2.3 Conceito de deficiência

O conceito de deficiência tem sofrido variações ao longo do tempo e, sendo a deficiência complexa e multidimensional, não tem sido possível consensualizar uma única definição. No entanto, a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e a OMS têm tentado dar resposta a esta questão.

De acordo com a OMS (2011), a deficiência não deve ser vista apenas numa perspetiva médica ou social; é necessário realizar uma abordagem mais equilibrada que dê o devido peso aos diferentes aspetos da deficiência. Reconhece ainda que a definição de deficiência

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

está em evolução e considera que esta inclui pessoas com deficiências físicas, mentais, intelectuais e/ou sensoriais a longo prazo (OMS, 2011).

A CDPD, em 2006, definiu pessoas com deficiência como “aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros” (CDPD, 2006, p. 3). A CDPD surgiu com o objetivo de garantir os direitos das pessoas com deficiência, abordando o conjunto das diversas barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam. A Convenção determina que os países necessitam de identificar e eliminar obstáculos e barreiras à acessibilidade a instituições e serviços públicos e privados e garantir o acesso das pessoas com deficiência aos serviços de saúde como aos demais (CDPD, 2006).

Em 2019, completaram-se 10 anos sobre a data em que a Constituição da República Portuguesa ratificou a CDPD através da Resolução da Assembleia da República n° 56/2009, de 30 de julho. Este acordo reforçou a Constituição da República Portuguesa com um instrumento de desenvolvimento de direitos humanos, não só no que diz respeito às pessoas com deficiência, mas também aos acessos aos diferentes setores da sociedade.

O Instituto Nacional para a Reabilitação, tutelado pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, descreve que a pessoa com deficiência é aquela que apresenta limitações em participar em igualdade na sociedade devido às dificuldades nas funções ou estruturas do corpo e/ou psicológicas, por motivos de perda ou anomalia, congénita ou adquirida (RP, 2019).

Com uma visão mais global, surge, em 1990, a *Americans with Disabilities Act* (ADA) uma lei americana que visa garantir que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos e oportunidades que todas as outras pessoas. De acordo com a ADA, “uma pessoa é considerada deficiente se for portadora de uma deficiência física ou mental que substancialmente prejudique ou coloque limitações em uma ou mais atividades principais da sua vida diária” (Hyland & Rutigliano, 2015, p. 472).

Na legislação portuguesa também encontramos a definição de pessoa com deficiência, no artigo 2º, n° 1 da Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com deficiência (Lei n.º 9/89 de 2 de maio, revogada pela Lei 38/2004) “considera-se pessoa com deficiência aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas,

apresente dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas.” (Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto, 2004).

1.3 Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho

Aceitar a diversidade baseia-se principalmente em respeitar a presença de pessoas das mais diversas origens, culturas, formações, convicções religiosas, orientações sexuais e experiências.

Estudos descrevem que a contratação proativa de pessoas com deficiência pode resultar no aumento da segurança psicológica, da confiança na empresa e, conseqüentemente, no aumento do *engagement* dos funcionários e diminuição do turnover (Houtenville & Kalargyrou, 2012). No entanto, e tal como tem sido identificado por diferentes análises, o nível de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito inferior ao seu peso numérico no total da população (Sequeira, A., Maroco, J. & Rodrigues, C., 2006).

Neste sentido, a Comissão Europeia e o Governo português desenvolvem medidas que têm como foco principal incentivar a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, nomeadamente no mercado de trabalho.

1.3.1 Políticas Inclusivas na União Europeia

A Comissão Europeia (CE) previu no ano 2011 que, em 2020, um quinto da população da União Europeia (UE) tivesse algum tipo de deficiência. Desta forma, a UE e os Estados Membros apresentaram como meta melhorar a situação social e económica das pessoas com deficiência (CE, 2019).

Assim, a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020 pretendeu promover uma Europa sem barreiras, capacitar as pessoas com deficiência a usufruírem dos seus direitos e participar ativamente na sociedade e na economia. Esta estratégia baseou-se em oito áreas prioritárias de ação: acessibilidade, participação, igualdade, emprego, educação e formação, proteção social, saúde e ação externa (CE, 2019).

Em março de 2021, a Comissão Europeia adotou a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030. Esta estratégia tem em conta os resultados obtidos

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

pela Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, e, apesar dos progressos obtidos, foi possível concluir que as pessoas com deficiência continuam com desvantagens múltiplas em relação aos demais (CE, 2021). Esta Estratégia tem como principais prioridades: a acessibilidade, o direito a viver de forma independente e a igualdade de participação na sociedade (CE, 2019).

Segundo a ministra do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, Ana Mendes Godinho, é uma “obrigação” dos estados-membros implementarem uma “agenda clara” no que diz respeito aos direitos das pessoas com deficiência, acrescentando que a Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia (UE) “tudo fará para que sejam dados passos concretos” na concretização destes objetivos (Santos, 2021).

A Carta para a Diversidade é outra iniciativa da União Europeia que visa encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade (CE, 2019). A UE define ainda vagas específicas nos seus quadros para pessoas com deficiência, todos os anos, existindo cerca de 100 vagas para estágios remunerados, cerca de 20 vagas para estágios obrigatórios não remunerados e até 6 vagas para estágios remunerados para pessoas com deficiência (Council of the European Union, 2019).

Outra medida da UE é o Fundo Social Europeu que apoia ativamente a criação de empresas sociais enquanto fontes de emprego, em especial para pessoas que, por qualquer motivo, tenham dificuldade em conseguir emprego, por exemplo, os jovens desempregados de longa duração, pessoas com deficiência e habitantes de comunidades rurais (Europeia, 2020). Desta forma, o Fundo Social Europeu financia pequenos projetos geridos por associações de bairro para ajudar pessoas com deficiência a encontrarem emprego adequado até projetos nacionais que promovem a formação profissional de toda a população (Europeia, 2020).

1.3.2 Políticas Inclusivas em Portugal

1.3.2.1 Dados estatísticos

Os dados do Inquérito Europeu às Condições de Vida e Rendimentos de 2018 (EU-SILC, 2018) mostram que a taxa de desemprego nas pessoas com deficiência em Portugal se

A perceção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

situava, naquela data, nos 18,6%, sendo esta taxa igual à média dos países da União Europeia (Pinto & Neca, 2020).

Segundo o relatório do Observatório da Deficiência e dos Direitos Humanos (ODDH) de 2019, o número de desempregados com deficiência registados no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) entre 2009 e 2018 aumentou 41%, ao invés do número de desempregados da população em geral, que reduziu 38%. Este aumento transpõe a acrescida dificuldade de inserção no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, mas também a crescente procura dos serviços do IEFP por estas pessoas para ações de qualificação e inserção profissional (Pinto & Pinto, 2019). Assim, e de acordo com este relatório, verificou-se que as pessoas com deficiência têm mais dificuldade em encontrar emprego, tendo-se concluído que menos de 4 em cada 10 pessoas com deficiência grave estavam empregadas (Pinto & Pinto, 2019).

Outro dado importante é relativo ao perfil das pessoas com deficiência registadas como desempregadas, em 2019. A maior parte destas são adultos com mais de 25 anos (88,1%) à procura de um novo emprego (83%) e que já se encontravam em situação de desemprego há mais de 12 meses (53,7%) (Pinto & Neca, 2020). O desemprego de longa duração (\geq a 12 meses) registou um agravamento de 11,3% no primeiro semestre de 2020 quando comparado ao valor de 2019, ano em que se tinham notado melhorias significativas (redução de 19,8% face a 2016) (Pinto & Neca, 2020).

Entre 2019 e o primeiro semestre de 2020, registou-se, em todas as regiões de Portugal continental, um aumento no desemprego de pessoas com deficiência, sendo o Algarve (+21,9) e Lisboa e Vale do Tejo (+13%) as zonas com as percentagens mais elevadas.

No que diz respeito aos dados do desemprego registado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), estes indicam que, no primeiro semestre de 2020, registou-se um aumento de 10% de pessoas com deficiência desempregadas quando comparado com os dados de 2019, o que evidencia o impacto que a pandemia provocou no emprego das pessoas com deficiência (Pinto & Neca, 2020).

Quanto às colocações no mercado de trabalho, em 2019, 13,1% das pessoas com deficiência inscritas no IEFP como desempregadas encontraram trabalho, registando um aumento quando comparado a 2018 (+0.8%). No entanto, no primeiro semestre de 2020 o mesmo não se verificou, tendo existido um retrocesso significativo, em que apenas

A perceção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

3,7% das pessoas com deficiência inscritas no IEFP foram colocadas no mercado de trabalho (Pinto & Neca, 2020).

Em Portugal, as medidas de apoio ao emprego e formação profissional para as pessoas com deficiência dividem-se em dois grupos: “medidas específicas”, que existem especialmente para este público, e “medidas gerais”, que abrangem também outras pessoas. No ano de 2018, das pessoas com deficiência abrangidas pelas medidas do IEFP, 84% recorreu às “medidas específicas” (Pinto & Pinto, 2019). Por outro lado, em 2019, registou-se uma quebra global de 3,1% de pessoas abrangidas pelas medidas existentes (Pinto & Neca, 2020).

No que diz respeito aos avanços nas medidas de apoio ao emprego e formação profissional de pessoas com deficiência, entre 2009 e 2018, o número de beneficiários/as de medidas específicas de reabilitação profissional quase duplicou, passando de 17 103, em 2009, para 32 452, em 2018. Todavia, no mesmo período, a despesa afeta a estas medidas caiu 59% (de €78 780 225,05 para €32 412 381,49) (Pinto & Pinto, 2019).

Em relação às medidas relevantes numa perspetiva de inclusão laboral, como o Emprego Apoiado em Mercado Aberto, estas registaram um crescimento acentuado (+532% de abrangidos/as entre 2015-2018) (Pinto & Pinto, 2019). No entanto, outras medidas importantes, como a Adaptação de Postos de Trabalho e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas, têm sido desaproveitadas: entre 2011 e 2018, esta medida nunca abrangeu mais do que dez pessoas por ano (Pinto & Pinto, 2019).

No que diz respeito aos dados do Balanço Social, exposto pelas empresas com mais de 10 trabalhadores do setor privado, em 2018, 0,55% do total de recursos humanos destas empresas eram pessoas com deficiência, sendo um aumento de 9,1% em relação a 2017 (Pinto & Neca, 2020). Por outro lado, os dados do Boletim de Estatísticas de Emprego Público (BOEP), demonstram que, em 2019, 2,66% dos trabalhadores da função pública tinham deficiência, sendo um aumento de 5,7% quando comparado a 2018 (Pinto & Neca, 2020). Apesar de existir uma evolução positiva, podemos concluir que estes resultados estão muito aquém do estabelecido pela lei de quotas, que é 5%.

Em 2019, completaram-se 10 anos sobre a data em que a República Portuguesa ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), através da Resolução da Assembleia da República nº 56/2009, de 30 de julho. Este foi

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

um marco histórico com o objetivo de garantir o respeito pela integridade, dignidade e liberdade individual das pessoas com deficiência. Neste sentido, é essencial que exista uma avaliação rigorosa do caminho percorrido, identificando os progressos alcançados e os desafios que permanecem na construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva (Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009 de 30 de julho, 2019).

1.3.2.2 Evolução da Legislação

Em Portugal, a Revolução de 1974 colocou um ponto final num período marcado pelo papel supletivo do Estado no que diz respeito à proteção social. O Estado-Providência português ficou assinalado pela sua falta de eficiência, baixos níveis de proteção social e fraca retribuição social (Fontes, 2012). Araújo (2001) escreve que na história portuguesa a “Lei Fundamental de 1976 foi o primeiro texto constitucional a conter uma disposição específica” sobre pessoas com deficiência, nomeadamente com o artigo 71º “Cidadãos Portadores de Deficiência”.

A nova Constituição da República Portuguesa (CRP) aprovada em 1976 afirmava que: “1. os cidadãos física ou mentalmente deficientes gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados. 2. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos deficientes, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores” (Fontes, 2012). No ano de 1982, e após as revisões da CRP, foi adicionado ao artigo 71º o ponto 3º, “O Estado apoia as associações de deficientes” (Fontes, 2012).

No que diz respeito à proteção social, em 1979, foi instituído um sistema mínimo (universal) de proteção social para todos os cidadãos, incluindo a criação de um subsídio mensal a deficientes menores de 14 anos (Fontes, 2012).

Posteriormente, em 1983, surgiu o Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de janeiro, segundo o qual: “A Constituição da República consagra como obrigação do Estado a realização de uma política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e integração social dos deficientes, devendo, pois, ser-lhes assegurado o exercício efetivo dos direitos

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente o direito ao trabalho” (Gonçalves & Nogueira, 2012). Deste Decreto-Lei surge o modelo do emprego protegido que entende “toda a atividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da atividade económica nacional e beneficiando de medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido (Gonçalves & Nogueira, 2012).

No âmbito da promoção do emprego das pessoas com deficiência, materializou-se no Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de maio, um documento que veio estabelecer os apoios e incentivos ao emprego para estas pessoas, delegando a competência de atribuição destes apoios técnicos e financeiros ao IEFP (Gonçalves & Nogueira, 2012). Foi neste diploma que, para além dos apoios à orientação profissional e à formação profissional, foi definido também financiamento para aspetos como a adaptação de postos de trabalho, a instalação por conta própria, a eliminação de barreiras arquitetónicas, o acolhimento personalizado na empresa, a compensação por menor produtividade e os prémios de integração e de mérito (Gonçalves & Nogueira, 2012). Em 1997, o termo “deficientes” foi substituído por “cidadãos com deficiência”, marcando assim um ponto de viragem para as pessoas com deficiência em Portugal, sendo incluídas na responsabilização do Estado (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Em 2004, surge a Lei de Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência (n.º 38/2004) atualmente vigente, que veio reforçar as políticas para as pessoas com deficiências e incapacidades em Portugal, sublinhando o dever do Estado em implementar medidas que auxiliem na inclusão social das pessoas com deficiência no trabalho e emprego (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Na legislação portuguesa, o direito ao trabalho e emprego das pessoas com deficiência encontra-se consagrado no Código do Trabalho e na Lei n.º 46/2006. Estas proíbem a discriminação das pessoas com deficiência no acesso ao emprego e destacam a necessidade de serem asseguradas “adaptações razoáveis” às pessoas com deficiência (Pinto & Pinto, 2019).

Adicionalmente, existe o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que veio estabelecer o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional, autónoma e local. Este Decreto-Lei deixa de fora todos os restantes organismos da administração indireta, como é o caso dos institutos públicos e empresas públicas (Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, 2001). Neste Decreto-Lei está explanado que, quando o número de vagas disponíveis for inferior a três, é dada preferência, no caso de igualdade de classificação, ao candidato que tenha deficiência, prevalecendo sobre qualquer outra preferência legal. Quando o número de lugares for igual ou superior a 3, e até 10 vagas, é garantido a reserva de um lugar para candidatos com deficiência. Nos concursos externos em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatório a fixação de uma quota de 5% do total do número de lugares postos a concurso (Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, 2001). Na prática este Decreto-Lei tinha um resultado diminuto, sendo que as quotas não diziam respeito a 2% ou 5% sobre a totalidade de trabalhadores, mas sim sobre o número de vagas de emprego existentes para determinada função.

Publicada em Diário da República no dia 10 de janeiro, a nova Lei n.º 4/2019, que estabelece quotas de emprego para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, visando a sua contratação no setor privado, por médias e grandes empresas. Isto é, a contratação de pessoas com deficiência é obrigatória para as empresas públicas e privadas de média e grande dimensão, que terão de contratar entre 1% a 2% de trabalhadores com incapacidade. Ficam também abrangidos por esta Lei os organismos do setor público não abrangidos pelo Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro (Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, 2001).

Para alcançar o cumprimento da nova legislação, está previsto um período de transição até 5 anos e, por isso, ainda é muito precoce avaliar se esta lei está ou não a ser cumprida. No entanto, o pressuposto de que as quotas corrigem as imperfeições do mercado de trabalho em benefício de pessoas com deficiência ainda precisa de ser empiricamente comprovado, porque não existe nenhuma avaliação aprofundada do impacto das quotas na empregabilidade de pessoas com deficiência (Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, 2001).

Importa realçar que já existiam quotas de emprego para pessoas com deficiência nas empresas do setor privado há praticamente 15 anos na Lei de Bases da pessoa com

A perceção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

deficiência (Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto, 2004) mas nunca foram aplicadas, alegadamente por falta de regulamentação.

Também em 2019, surgiu uma alteração ao Código de Trabalho (Lei 93/2019, de 4 de setembro), aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro (Pinto & Neca, 2020). As alterações mais relevantes dizem respeito à inclusão de medidas destinadas a diminuir a precaridade laboral, tais como: a redução do período experimental, a duração dos contratos a termo certo (inferior a 2 anos) e incerto (inferior a 4 anos) e o número de vezes de renovação (renovável até três vezes), de acordo com os artigos 112.º, 148.º e 149.º (Pinto & Neca, 2020).

1.3.2.3 Apoios à contratação de pessoas com deficiência

A integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é, atualmente, entendida como um fator importante para a sua inclusão social, independência económica, valorização e realização pessoal (Santos, 2014). Neste sentido, e apesar dos apoios e medidas existentes em Portugal, no ano 2018, o risco de pobreza ou exclusão social entre as pessoas com deficiência era significativamente superior ao das pessoas sem deficiência (entre os 16 e os 64 anos a diferença foi de 32,6% vs. 18,5%) (Pinto & Neca, 2020).

Em Portugal, para uma pessoa ser reconhecida como tendo uma incapacidade, necessita do Atestado Médico de Incapacidade Multiuso (AMIM). Este é o documento oficial que, após avaliação na junta médica realizada no âmbito das Administrações Regionais de Saúde, indica a percentagem atribuída, ou seja, o valor da incapacidade global (RP, 2019).

O Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) é o serviço público de emprego nacional que tem por missão fomentar a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional (RP, 2019). O IEFP visa ajustar a procura e a oferta de emprego e de formação profissional, com o objetivo de promover o emprego e o desenvolvimento de competências adequadas às necessidades das pessoas e das organizações, assegurar um atendimento integrado e personalizado dos indivíduos ou entidades, e promover iniciativas inovadoras que se traduzam na integração de grupos

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

específicos de candidatos e candidatas a emprego, em particular de públicos mais desfavorecidos e de pessoas com deficiência e incapacidade (RP, 2019). Desta forma, existem medidas de emprego que apoiam a inserção profissional das pessoas com deficiência e incapacidade como os Estágios de inserção, o Contrato-Emprego, o Apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego e ainda as medidas de apoio à acessibilidade e à participação.

Destaca-se ainda que o IEFPP, de dois em dois anos, atribui uma distinção às entidades empregadoras inclusivas – Marca Entidade Empregadora – com a finalidade de reconhecer e distinguir práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas pelas entidades empregadoras relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade. No ano de 2019 foram reconhecidas 28 entidades, das 112 candidaturas recebidas.

Em jeito de conclusão, é notório que há uma maior consciência por parte das pessoas com deficiência e da sua rede relativamente aos seus direitos e aos mecanismos legais existentes. Prova disso é que houve um crescimento exponencial das queixas por discriminação em relação à deficiência que passaram de 41 em 2009, para 1274 queixas em 2019, sendo a maior parte destas queixas relativas a problemas de acessibilidade (Pinto & Neca, 2020).

1.3.3 Estudo de Kaye, Jans & Jones (2011)

O estudo de Kaye, Jans e Jones (2011) serviu de base para este estudo, sendo o questionário utilizado por estes autores o mesmo utilizado no presente trabalho. Os autores desenvolveram o seu estudo após concluírem que nos estudos existentes os empregadores não eram completamente honestos nas suas respostas devido à possível repreensão social, ou seja, respondiam de acordo com o que achavam que o entrevistador queria ouvir em vez da realidade dos factos. Outra possibilidade de não obterem respostas sinceras poderia estar relacionada com o facto de os empregadores com boas atitudes participarem nos estudos, enquanto que os empregadores com atitudes negativas não participavam.

Estes autores aplicaram um questionário a profissionais de recursos humanos ou gestores que trabalhavam com a legislação norte-americana (*American with Disabilities Act*),

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

pedindo que partilhassem a sua experiência para especular sobre as possíveis razões de outros empregadores não contratarem ou reterem pessoas com deficiência.

No seu estudo Kaye, Jans e Jones (2011) salientam algumas barreiras encontradas na contratação e retenção de trabalhadores com deficiência: a maior parte dos empregadores não sabem lidar com pessoas com deficiência nem como acolhê-las no seu posto de trabalho; o estereótipo que existe em relação a estas pessoas leva à discriminação, sendo esta uma das razões principais para a não contratação de trabalhadores com deficiência e as preocupações dos empregadores quanto aos custos associados ao acolhimento do trabalhador com deficiência, seguro de saúde e a responsabilidade legal, no que diz respeito a ações judiciais ou queixas de discriminação.

No que diz respeito às medidas estratégicas para aumentar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência, os autores concluíram que os inquiridos classificaram as seguintes afirmações como as mais úteis: mais ou melhor formação em questões relacionadas com a deficiência para supervisores e gestores, uma base de conhecimentos especializados a nível de toda a organização sobre a adequação das condições de trabalho e orientações escritas para lidar com questões ligadas com a deficiência, incluindo as condições de trabalho adequadas (Kaye, H., Jones, E. & Jans, L., 2011).

Kaye, Jans e Jones (2011) ainda concluíram que, quanto às novas leis, programas ou políticas que ajudariam a incentivar os empregadores a contratar e a reter trabalhadores com deficiência, os seus inquiridos consideram mais úteis as seguintes: incentivos fiscais para a contratação ou retenção de trabalhadores com deficiência, um programa governamental para pagar ou subsidiar as adequadas condições de trabalho para trabalhadores com deficiência, incluindo equipamento e qualquer ajuda necessária para a realização das tarefas e alguém para intervir e ajudar a resolver problemas relacionados com a incapacidade e as condições de trabalho, sem custos para o empregador.

2 CAPÍTULO II - METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

2.1 Apresentação da Problemática

O problema de investigação estabelece o rumo de toda a investigação. Segundo Grawitz (1986, p. 610), “a ideia de uma investigação pressupõe que existam problemas; o objetivo da investigação exige que eles sejam formulados.”

Segundo os últimos dados recolhidos pelo Instituto Nacional de Estatística (Censos 2011), em Portugal as pessoas com deficiência representam 18% da população total (ou seja, 1 740 505 pessoas têm algum tipo de deficiência). As pessoas com deficiência que estão desempregadas representam cerca de 20% da população ativa, percentagem considerada baixa, mas muito significativa, visto que se trata de 73 715 pessoas desempregadas devido, maioritariamente, a fatores como a discriminação e a falta de acessibilidades e/ou oportunidades no mercado de trabalho português (INE, 2011).

Como objetivo geral de estudo, interessa-nos conhecer a percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência.

2.2 Objetivos do Estudo

Segundo Serrano (2008), o ponto central de um estudo são os seus objetivos, pois é a partir destes que a natureza e o plano de ação do trabalho ficam definidos. Assim, os objetivos do presente trabalho são:

- Analisar as percepções dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência;
- Investigar estratégias para aumentar a contratação e a retenção de pessoas com deficiência em Portugal.

2.3 Questões de Investigação

Com o objetivo de contextualizar o problema em estudo na presente investigação, referenciamos que, segundo o Relatório de Políticas (OIT, 2019), as pessoas com deficiência representam 15% da população mundial, estando cerca de 80% em idade

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

ativa, no entanto, a maior parte encontra-se desempregada. Segundo a OMS (2011), a baixa empregabilidade destas pessoas pode dever-se a fatores como a falha no acesso à formação, a falta de recursos financeiros e a percepção dos empregadores relativamente à deficiência.

Para tentar atenuar estas diferenças de oportunidades de acesso ao emprego na nossa sociedade, olhámos para o papel das empresas/instituições, essencialmente dos gestores de recursos humanos, que são os responsáveis pela contratação e retenção de pessoas nas organizações.

Tendo por base a problemática enunciada, este estudo, procurará responder às questões de investigação seguintes:

Q1: Quais são as razões para os empregadores não contratarem pessoas com deficiência?

Q2: Quais são as razões para os empregadores não reterem trabalhadores com deficiência?

Q3: O que é que ajudaria a aumentar a probabilidade de os empregadores contratarem e reterem trabalhadores com deficiência?

Q4: Que novas leis, programas ou políticas ajudariam a incentivar os empregadores a contratar e a reter trabalhadores com deficiência?

2.4 Técnica de Recolha de Informação – O Questionário

Tendo em conta os objetivos deste estudo e os dados necessários para responder às questões de investigação, optou-se pela utilização do inquérito por questionário. Esta escolha teve em consideração que o questionário tem como objetivo a recolha de informação temática válida e fiável, obtida a partir das respostas individuais dadas a um conjunto de questões por um grupo representativo de respondentes, em torno das quais se produzem conclusões passíveis de serem generalizadas ao universo da população em estudo (Thayer-Hart, N., Dykema, J., Elver, K., Schaeffer, C. & Stevenson, J., 2010).

O questionário utilizado foi traduzido e adaptado de um estudo (americano) elaborado pelos autores Kaye, Jans e Jones (2011) do *National Institute on Disability and Rehabilitation Research, U.S. Department of Education* (Anexo 1). Foi realizado um

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

pedido via email aos autores do mesmo solicitando autorização para a utilização do questionário, tendo sido dada a respetiva autorização (Anexo 4).

Devido à complexidade do tema e das diferentes variáveis em estudo, o nosso questionário (Anexo 2) foi dividido em três partes, incluindo inicialmente uma breve apresentação do estudo e dos seus objetivos e um consentimento informado, garantido o anonimato e confidencialidade. O primeiro grupo de questões indaga as características sociodemográficas dos indivíduos consideradas relevantes e adequadas ao tema e o segundo e terceiro grupos incluem as escalas referentes a cada questão de investigação. As escalas utilizadas encontram-se numeradas de 1 a 4, com uma cotação inversa ao que é utilizado habitualmente, por exemplo, o número 1 diz respeito ao “concordo plenamente” e o número 4 indica “discordo plenamente”. Foi ainda definido um requisito mínimo, sendo que os indivíduos inquiridos só poderiam prosseguir com o questionário caso a empresa na qual trabalhavam contratasse pessoas com deficiência.

Para a concretização deste questionário, foi realizado um pré-teste constituído por 21 inquiridos para que fosse possível analisar se as questões eram de fácil compreensão e quanto tempo (em média) demoraria o preenchimento do questionário.

Iniciou-se então o processo de pesquisa e recolha de contactos de empresas e entidades que melhor servissem os objetivos deste estudo. Este processo revelou-se muito mais desafiante e complexo do que inicialmente estava previsto, dada a profusão de informação desatualizada que se encontra online e a dificuldade em obter endereços de email fidedignos, nomeadamente dos responsáveis de recursos humanos destas empresas e entidades, obrigando a um trabalho minucioso de confirmação e retificação, inclusive através de contacto telefónico.

De forma a obter um número significativo de respostas, bem como uma diversidade na atividade das empresas/instituições, foi realizada então uma pesquisa exaustiva através da ferramenta Google, recolhendo o contacto de email de 3627 empresas/institutos das seguintes áreas: Agricultura, Produção Animal, Caça, Silvicultura, Pesca; Alojamento, Restauração e Similares; Armazenagem, Expedição e Transporte de Mercadorias; Artes, Entretenimento, Recreação e Desporto; Atividades de Consultoria, Científicas e Similares; Atividades de Saúde e Apoio Social; Atividades Imobiliárias; Automóvel; Comércio por Grosso, Retalho e Distribuição; Construção, Edificação; Design Industrial; Educação; Eletricidade, Gás e Água; Finanças, Banca, Seguros; Governo e

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Administração Pública; Indústrias Extrativas; Indústrias Transformadoras; Internet, Tecnologia de Computação, Telecomunicações; Marketing, Pesquisa de Mercado; Militares; Religioso; Saúde, Medicamentos; Serviços Legais e Jurídicos; Têxtil; Transportes; Viagens e Outros Setores.

Após a construção da base de dados, foi enviado um email com o questionário para cada uma das empresas/instituições, tendo sido enviados 3627 emails na primeira fase de divulgação. Durante este processo, e com o objetivo de aumentar o alcance da ação, também foram realizados pedidos de divulgação junto de algumas entidades, tendo o nosso questionário sido publicado no *website* da Associação Portuguesa de Gestão de Pessoas (Anexo 3).

Decorridos 2 meses (em agosto), iniciámos a 2ª fase de divulgação, na qual endereçámos emails a todas as empresas/instituições que não deram resposta ao primeiro email, lembrando a necessidade de resposta ao inquérito, tendo sido enviados mais 3597 emails.

Este processo de recolha de respostas ao questionário decorreu durante 6 meses, de 31 de maio de 2020 a 30 de outubro de 2020. Este período coincidiu com o período pandémico que vivemos e com todos os constrangimentos que este colocou na vida das empresas e instituições. Assim, considerámos que influenciou negativamente o feedback recebido no que diz respeito ao número de entidades que responderam ao nosso questionário.

No final deste processo, foi possível recolher 277 respostas, sendo este um número muito inferior ao número de emails enviados.

3 CAPÍTULO III - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1 Dados Sociodemográficos

O estudo incidiu sobre as empresas e institutos de Portugal, sendo considerados nesta pesquisa todos os Gestores/Diretores/Responsáveis dos Recursos Humanos, Gestores/Diretores/Responsáveis Financeiros, Administrativos, CEO, Gerentes, Técnicos na área dos Recursos Humanos e Técnicos de outras áreas. O critério de seleção desta população justifica-se pela diversidade de indivíduos que, no exercício da sua função contactam, contratam e acompanham o percurso profissional de pessoas com deficiência.

De um universo de 3627 empresas contactadas e convidadas a participar no estudo acerca da percepção sobre a contratação e retenção de pessoas com deficiência, foi possível recolher 277 respostas válidas. Na Tabela 1 estão demonstradas as principais características sociodemográficas da amostra em estudo.

No que diz respeito ao género, 72,2% indicou ser do sexo feminino e a maioria tinha entre 35 e 44 anos (35,7%) e entre 45 e 54 anos (26%). No que se refere às habilitações literárias, verifica-se que 83,4% possuía formação superior e, destes, 49,8% tinham licenciatura, sendo que a maioria dos participantes são gestores/diretores/responsáveis dos Recursos Humanos (40,4%) e 18,4% são administrativos.

No que se refere ao tempo de serviço na empresa/instituição, 20,6% estão na empresa pelo menos há 4 anos e no máximo há 8 anos e 18,8% estão na empresa pelo menos há 20 anos e no máximo há 30 anos. Quanto ao setor de atividade da empresa/instituição, 61% pertence ao setor privado e os restantes, ao setor público. A distribuição por setor de atividade da empresa/instituição revela que 17% pertencem ao setor do Governo e da Administração Pública, 10,5% pertencem às Indústrias Transformadoras e 18,8% pertencem a outros setores não apresentados.

Quanto à dimensão da empresa/instituição, 32,1% tem 250 ou mais pessoas e 27,4% tem entre 50 e 249 pessoas e a maioria dos trabalhadores indicou que a empresa na qual trabalha localiza-se no distrito de Coimbra (39,4%).

Os principais dirigentes da empresa/instituição revelaram que a sua maioria são Gestores (58,8%), 25,3% são proprietários e os restantes têm ambas as funções (15,9%). Quanto

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

aos responsáveis pela Gestão dos Recursos Humanos, 67,1% são Gestores, 17,7% são proprietários e 15,2% exercem ambas as funções.

Verificámos que 58,5% dos inquiridos empregam nas suas empresas/instituições trabalhadores que apresentam algum tipo de deficiência. Sendo que só quem respondeu positivamente a esta questão é que prosseguiu com as próximas questões.

No que concerne ao número de pessoas com deficiência que trabalham nestas empresas/instituições, constata-se que 38,3% tem até 2 pessoas com deficiência, 37,3% têm mais de 5 pessoas e 24,1% tem entre 3 a 5 pessoas com deficiência. Em relação ao tipo de deficiências apresentadas pelos trabalhadores das empresas/instituições, realçamos que a maioria (72,1%) têm deficiência motora, 49,7% têm deficiência mental, 38,5% têm deficiência visual e 34,8% apresentam deficiência auditiva.

Verificámos que do total dos trabalhadores das empresas/instituições, 91,9% já tinham adquirido a deficiência quando foram contratados e 29,2% adquiriram algum tipo de deficiência depois de serem contratados.

Tabela 1 Caracterização sociodemográfica geral dos inquiridos.

Género	Total	
	N	%
Masculino	77	27,8
Feminino	200	72,2
Idade	N	%
18-24	24	8,7
25-34	46	16,6
35-44	99	35,7
45-54	72	26
55-64	31	11,2
65 ou mais	5	1,8
Nível de escolaridade	N	%
Ensino Básico (1º Ciclo)	2	0,7
Ensino Básico (3º Ciclo)	3	1,1

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Ensino Secundário	41	14,8
Licenciatura	138	49,8
Pós-Graduação	45	16,2
Mestrado	42	15,2
Doutoramento	6	2,2
Função desempenhada na empresa/instituição	N	%
Gestor/ Diretor / Responsável dos Recursos Humanos	112	40,4
Gestor/ Diretor / Responsável Financeiro	17	6,1
Administrativo	51	18,4
CEO	15	5,4
Gerente	24	8,7
Técnico dos RH	20	7,2
Técnico noutras áreas	38	13,3
Tempo de serviço na empresa/instituição	N	%
Menos de 1 ano	25	9
De 1 a 3 anos	44	15,9
De 4 a 8 anos	57	20,6
De 9 a 13 anos	41	14,8
De 14 a 19 anos	35	12,6
De 20 a 30 anos	52	18,8
Acima de 30 anos	23	8,3
Setor de atividade da empresa/instituição	N	%
Público	108	39
Privado	169	61
Setor de atividade da empresa/instituição		
Agricultura, Produção Animal, Caça, Silvicultura, Pesca	9	3,2
Alojamento, Restauração e Similares	12	4,3
Armazenagem, Expedição e Transporte de Mercadorias	1	0,4
Artes, entretenimento, recreação e desporto	6	2,2
Atividades de Consultoria, Científicas e Similares	10	3,6

A perceção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Atividades de Saúde e Apoio Social	14	5,1
Atividades Imobiliárias	1	0,4
Automóvel	14	5,1
Construção, edificação	8	2,9
Design industrial	1	0,4
Educação	23	8,3
Eletricidade, Gás e Água	5	1,8
Finanças, Banca, Seguros	3	1,1
Governo e Administração Pública	47	17
Indústrias Extrativas	1	0,4
Indústrias Transformadoras	29	10,5
Internet, Tecnologia de computação, Telecomunicações	8	2,9
Marketing, Pesquisa de mercado	1	0,4
Saúde, Medicamentos	13	4,7
Serviços Legais e Jurídicos	9	3,2
Têxtil	2	0,7
Transportes	3	1,1
Viagens	5	1,8
Outros Setores	52	18,8
Dimensão da empresa/instituição	N	%
Até 9 pessoas	63	22,7
10 a 49 pessoas	49	17,7
50 a 249 pessoas	76	27,4
250 ou mais pessoas	89	32,1
Distrito em que se localiza a empresa/instituição	N	%
Viana do Castelo	1	0,4
Braga	12	4,3
Vila Real	4	1,4
Porto	16	5,8
Aveiro	45	9,0

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Viseu	14	5,1
Coimbra	109	39,4
Castelo Branco	6	2,2
Leiria	23	8,3
Lisboa	35	12,6
Santarém	13	4,7
Portalegre	1	0,4
Setúbal	4	1,4
Évora	2	0,7
Beja	1	0,4
Faro	1	0,4
Madeira	3	1,1
Açores	7	2,5
Principais dirigentes da empresa/instituição	N	%
Proprietários	70	25,3
Gestores	163	58,8
Ambos	44	15,9
Principais responsáveis pela Gestão dos Recursos Humanos	N	%
Proprietários	49	17,7
Gestores	186	67,1
Ambos	42	15,2
Trabalhadores com deficiência empregues na empresa/instituição	N	%
Sim	162	58,5
Não	115	41,5
Número de pessoas com deficiência na empresa/instituição	N	%
Até 2 pessoas	62	22,4
3 a 5 pessoas	39	14,1
Mais de 5 pessoas	61	22
Tipo de deficiências	N	%
Deficiência auditiva	56	34,78

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Deficiência mental	80	49,69
Deficiência motora	116	72,05
Deficiência visual	62	38,51
As pessoas com deficiência que trabalham na empresa/instituição	N	%
Quando foram contratadas já tinham adquirido a deficiência	148	91,93
Adquiriram algum tipo de deficiência depois de serem contratados	47	29,19

Fonte: Elaboração Própria

3.2 Resultados

Os inquiridos classificaram a seguinte afirmação especulando sobre as atitudes e comportamentos dos empregadores em geral, em vez das suas próprias atitudes e experiências.

3.2.1 Razões para não contratar ou reter trabalhadores com deficiência

Na Tabela 2 estão listadas as potenciais razões pelas quais os empregadores não contratam pessoas com deficiência, tendo sido solicitado que classificassem as seguintes afirmações segundo a seguinte escala: 1- Concordo plenamente, 2- Concordo, 3- Discordo e 4- Discordo plenamente.

Tabela 2 Descritiva básica para os itens relativos à contratação de pessoas com deficiência.

16. Alguns empregadores não contratam pessoas com deficiência porque...	Média	Desvio Padrão
a. É raro as pessoas com deficiência candidatarem-se a ofertas de emprego.	2,508	0,877
b. Consideram que os candidatos com deficiência não têm as habilitações e a experiência necessária.	2,721	0,8367
c. Acreditam que as pessoas com deficiência não conseguem desempenhar as funções para as quais se candidatam.	2,593	0,9069
d. Consideram que os candidatos com deficiência não se promovem da melhor forma nas entrevistas.	2,83	0,7713
e. Não podem questionar o candidato sobre a deficiência, tornando-a difícil de avaliar se é a pessoa certa para exercer a função.	2,765	0,803
f. Não sabem como lidar com as necessidades do trabalhador com deficiência.	2,319	0,8355

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

g. Estão preocupados com o custo acrescido da adequação das condições de execução do trabalho, para este tipo de trabalhadores.	2,397	0,9022
h. Estão preocupados com outras despesas, como aumento do seguro de saúde ou prémios de recompensas ao trabalhador.	2,592	0,8894
i. Estão preocupados com as atitudes dos colegas de trabalho, em relação à pessoa com deficiência.	2,782	0,8144
j. Estão preocupados com o tempo extra que os supervisores ou colegas de trabalho necessitarão para ajudar os trabalhadores com deficiência.	2,451	0,847
k. Receiam que os trabalhadores com deficiência não trabalhem segundo os mesmos padrões que os outros trabalhadores.	2,395	0,8793
l. Pensam nos trabalhadores com deficiência como "funcionários problemáticos".	2,722	0,8849
m. Receiam não ser capazes de disciplinar ou demitir um trabalhador com deficiência por mau desempenho, temendo possíveis ações judiciais.	2,648	0,861
n. Discriminam os candidatos com deficiência a vagas de emprego.	2,637	0,9229

Fonte: Elaboração Própria.

As três principais razões para os empregadores não contratarem trabalhadores com deficiência, segundo os inquiridos, dizem respeito ao facto dos empregadores não saberem como lidar com as necessidades do trabalhador com deficiência ($\bar{x}=2,319$), receiam que os trabalhadores com deficiência não trabalhem segundo os mesmos padrões que os outros trabalhadores ($\bar{x}=2,395$) e estão preocupados com o custo acrescido da adequação das condições de execução do trabalho, para este tipo de trabalhadores ($\bar{x}=2,397$).

Tendo em conta os valores do desvio padrão, pode-se concluir que as respostas foram mais consensuais, no que diz respeito à percepção dos inquiridos, de que os empregadores considerarem que: os candidatos com deficiência não se promovem da melhor forma nas entrevistas ($Dp=0,7713$); ao facto de não poderem questionar o candidato sobre a deficiência, tornando difícil avaliar se é a pessoa certa para exercer a função ($Dp=0,8030$) e ao facto de poderem estar preocupados com as atitudes dos colegas de trabalho, em relação à pessoa com deficiência ($Dp=0,8144$).

Por outro lado, as respostas foram menos consensuais, no que diz respeito à percepção dos inquiridos, de que os empregadores consideram que: discriminam os candidatos com deficiência a vagas de emprego ($Dp=0,9229$); acreditam que as pessoas com deficiência não conseguem desempenhar as funções para as quais se candidatam ($Dp=0,9069$) e estão

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

preocupados com o custo acrescido da adequação das condições de execução do trabalho, para este tipo de trabalhadores (Dp=0,9022).

Foi dado um espaço aos inquiridos para descreverem se conheciam outras razões que levassem alguns empregadores a não contratarem pessoas com deficiência (anexo 2, Q.17), sendo o preconceito (24,6%) e as limitações das pessoas com deficiência (22,8%) as mais apresentadas.

À semelhança da questão anterior, os inquiridos classificaram as seguintes afirmações quanto ao porquê de alguns empregadores não reterem trabalhadores com deficiência, tal como a Tabela 3 expressa.

Tabela 3 Descritiva básica para os itens relativos à retenção de pessoas com deficiência.

18. Alguns empregadores não retêm trabalhadores com deficiência porque...	Média	Desvio Padrão
a. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências deixam de poder desempenhar as funções habituais do seu trabalho.	2,394	0,758
b. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências se tornam menos confiáveis.	3	0,7292
c. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências tornam-se menos dedicados ao trabalho.	2,976	0,7556
d. Não podem ser feitas perguntas sobre a incapacidade de um trabalhador, o que torna difícil avaliar se a pessoa ainda pode realizar o trabalho.	2,744	0,7625
e. Não sabem como lidar com as necessidades de um trabalhador com deficiência no trabalho.	2,232	0,742
f. Estão preocupados com o custo acrescido que a adequação das condições de execução do trabalho para este tipo de trabalhadores lhes trará.	2,292	0,7826
g. Estão preocupados com outros custos, tais como o aumento dos prémios dos seguros de saúde ou outros.	2,465	0,8092
h. Estão preocupados com as atitudes dos colegas de trabalho em relação ao trabalhador com deficiência.	2,616	0,7994
i. Consideram que o desempenho destes trabalhadores diminui quando adquirem a deficiência.	2,383	0,8114
j. Pensam nos trabalhadores que desenvolvem deficiências como "funcionários problemáticos".	2,687	0,792
k. Receiam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências se tornem num encargo.	2,386	0,7785
l. Trabalhadores que desenvolvem deficiências preferem não voltar ao trabalho.	2,702	0,7957

As três razões apontadas pelos inquiridos para alguns empregadores não reterem trabalhadores com deficiência são semelhantes às razões para não contratar pessoas com deficiência: não sabem como lidar com as necessidades de um trabalhador com deficiência no trabalho ($\bar{x}=2,232$), estão preocupados com o custo acrescido que a adequação das condições de execução do trabalho para este tipo de trabalhadores lhes trará ($\bar{x}=2,292$) e consideram que o desempenho destes trabalhadores diminui quando adquirem a deficiência ($\bar{x}=2,383$).

No que diz respeito ao desvio padrão, as respostas foram mais consensuais nas afirmações “acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências se tornam menos confiáveis” ($Dp=0,7292$), “não sabem como lidar com as necessidades de um trabalhador com deficiência no trabalho” ($Dp=0,742$) e “acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências tornam-se menos dedicados ao trabalho” ($Dp=0,7556$) e menos consensuais nos itens “consideram que o desempenho destes trabalhadores diminui quando adquirem a deficiência” ($Dp=0,8114$), “estão preocupados com outros custos, tais como o aumento dos prémios dos seguros de saúde ou outros” ($Dp=0,8092$) e “estão preocupados com as atitudes dos colegas de trabalho em relação ao trabalhador com deficiência” ($Dp=0,7994$).

Como anteriormente, foi questionado se os inquiridos conheciam outras razões para os empregadores não reterem pessoas com deficiência, tendo sido os custos para a empresa (14,3%), a falha na cultura/integração da empresa (14,3%) e a falha no reajuste de funções (14,3%) as opções mais apresentadas.

3.2.2 Estratégias para aumentar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência

Para cada uma das estratégias apresentadas para melhorar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência foi proposto que os inquiridos as classificassem segundo a seguinte escala: 1-Muito útil, 2-Útil, 3-Pouco útil e 4-Inútil. Na Tabela 4 estão descritos os resultados obtidos:

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Tabela 4 Descritiva básica para os itens relativos às estratégias para melhorar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência.

20. Haveria maior probabilidade dos empregadores contratarem e reterem pessoas com deficiência se tivessem...	Média	Desvio Padrão
a. Uma política na empresa/instituição de não discriminação que inclua a deficiência.	1,854	0,7725
b. Orientações escritas para lidar com questões ligadas com a deficiência, incluindo as condições de trabalho adequadas.	1,822	0,6991
c. Mais ou melhor formação em questões relacionadas com a deficiência para supervisores e gestores.	1,681	0,6176
d. Um procedimento à escala da organização para gerir os pedidos relativos à adequação das condições de trabalho.	1,851	0,6227
e. Um financiamento para cobrir as despesas relativas à adequação das condições de trabalho.	1,562	0,6282
f. Uma base de conhecimentos especializados ao nível de toda a organização sobre a adequação das condições de trabalho.	1,751	0,5932
g. Recursos externos para obter orientações relacionadas com a deficiência e sobre a adequação das condições de trabalho.	1,797	0,6758
h. Um especialista em Recursos Humanos que lidasse com questões relacionadas com a deficiência.	1,996	0,8142

Fonte: Elaboração Própria.

Financiamento para cobrir as despesas relativas à adequação das condições de trabalho ($\bar{x}=1,562$) foi a estratégia mais classificada como útil para melhorar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência, seguida de mais ou melhor formação em questões relacionadas com a deficiência para supervisores e gestores ($\bar{x}=1,681$), seguida da existência de uma base de conhecimentos especializados ao nível de toda a organização sobre a adequação das condições de trabalho ($\bar{x}=1,751$).

Considerando o desvio padrão, os inquiridos foram mais consensuais nas medidas: “Uma base de conhecimentos especializados ao nível de toda a organização sobre a adequação das condições de trabalho” ($Dp=0,5932$), “Mais ou melhor formação em questões relacionadas com a deficiência para supervisores e gestores” ($Dp=0,6176$) e “Um procedimento à escala da organização para gerir os pedidos relativos à adequação das condições de trabalho” ($Dp=0,6227$). Por outro lado, foram menos consensuais nas seguintes medidas: “Um especialista em Recursos Humanos que lidasse com questões

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

relacionadas com a deficiência” (Dp=0,8142), “Uma política na empresa/instituição de não discriminação que inclua a deficiência” (Dp=0,7725) e “Orientações escritas para lidar com questões ligadas com a deficiência, incluindo as condições de trabalho adequadas” (Dp=0,6991).

É interessante notar que, no espaço dado para os inquiridos descreverem outras medidas que ajudariam a aumentar a probabilidade de os empregadores contratarem e reterem os trabalhadores com deficiência, as medidas mais apresentadas foram apoios financeiros (28%) e uma cultura organizacional flexível (14%).

No seguimento destas estratégias foi apresentada uma lista de possíveis alterações nas leis, regulamentos ou programas públicos que os inquiridos tinham de classificar segundo a escala: 1-Muito útil, 2-Útil, 3-Pouco útil e 4-Inútil. Os resultados estão descritos na Tabela 5:

Tabela 5 Descritiva básica para os itens relativos às possíveis alterações nas leis, regulamentos ou programas públicos para melhorar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência.

22. Os empregadores contratavam e retinham mais trabalhadores com deficiência se houvesse...	Média	Desvio padrão
a. Incentivos fiscais para a contratação ou retenção de trabalhadores com deficiência.	1,45	0,5679
b. Subsídios salariais para trabalhadores com deficiência.	1,578	0,6273
c. Um programa governamental para pagar ou subsidiar as adequadas condições de trabalho para trabalhadores com deficiência, incluindo equipamento e qualquer ajuda necessária para a realização das tarefas.	1,487	0,5834
d. Um período inicial experimental de emprego para trabalhadores com deficiência.	1,872	0,837
e. Um procedimento mais simples de recrutar candidatos com deficiência para preencher vagas de emprego.	1,947	0,8194
f. Alguém para intervir e ajudar a resolver problemas relacionados com a incapacidade e as condições de trabalho, sem custos para o empregador.	1,781	0,6999
g. Um grupo externo que auxiliasse na resolução das questões relativas às condições de trabalho e à retenção.	2,004	0,779
h. Um serviço de mediação externa para ajudar a resolver as questões da incapacidade e das condições de trabalho sem recurso a processos judiciais.	1,913	0,7527

Fonte: Elaboração Própria.

Como demonstrado na Tabela 5, incentivos fiscais para a contratação ou retenção de trabalhadores com deficiência ($\bar{x}=1,45$) são as opções consideradas como mais úteis para

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

melhorar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência, seguidas de um programa governamental para pagar ou subsidiar as adequadas condições de trabalho para trabalhadores com deficiência, incluindo equipamento e qualquer ajuda necessária para a realização das tarefas ($\bar{x}=1,487$) seguida de subsídios salariais para trabalhadores com deficiência ($\bar{x}=1,578$).

No que diz respeito ao desvio padrão, este demonstrou que os inquiridos foram mais consensuais nas afirmações “Incentivos fiscais para a contratação ou retenção de trabalhadores com deficiência” ($Dp=0,5679$), “Um programa governamental para pagar ou subsidiar as adequadas condições de trabalho para trabalhadores com deficiência, incluindo equipamento e qualquer ajuda necessária para a realização das tarefas” ($Dp=0,5834$) e “Subsídios salariais para trabalhadores com deficiência” ($Dp=0,6273$). Por outro lado, as afirmações “Um período inicial experimental de emprego para trabalhadores com deficiência” ($Dp=0,837$), “Um procedimento mais simples de recrutar candidatos com deficiência para preencher vagas de emprego” ($Dp=0,8194$) e “Um grupo externo que auxiliasse na resolução das questões relativas às condições de trabalho e à retenção” ($Dp=0,779$) demonstraram um desvio padrão mais elevado, demonstrando menos consenso pelos inquiridos.

No espaço dado para os inquiridos descreverem que outras leis, programas ou políticas ajudariam a aumentar a probabilidade de os empregadores contratarem e reterem mais trabalhadores com deficiência, a melhoria de políticas de quotas (13,6%) e incentivos financeiros (11,4%) foram as mais apresentadas.

3.2.3 Diferenças nas percepções dos inquiridos em função de dados sociodemográficos:

Com o objetivo de averiguar a existência de associações estatisticamente significativas entre a idade e as percepções dos inquiridos sobre as possíveis razões dos gestores de recursos humanos não contratarem pessoas com deficiência, foi aplicado o teste de Kruskal-Wallis.

Como demonstrado na Tabela 6, existem diferenças estatisticamente significativas relativas aos itens c, g, j, k e l, com p-value inferior a 0.05, nos quais as pessoas mais

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

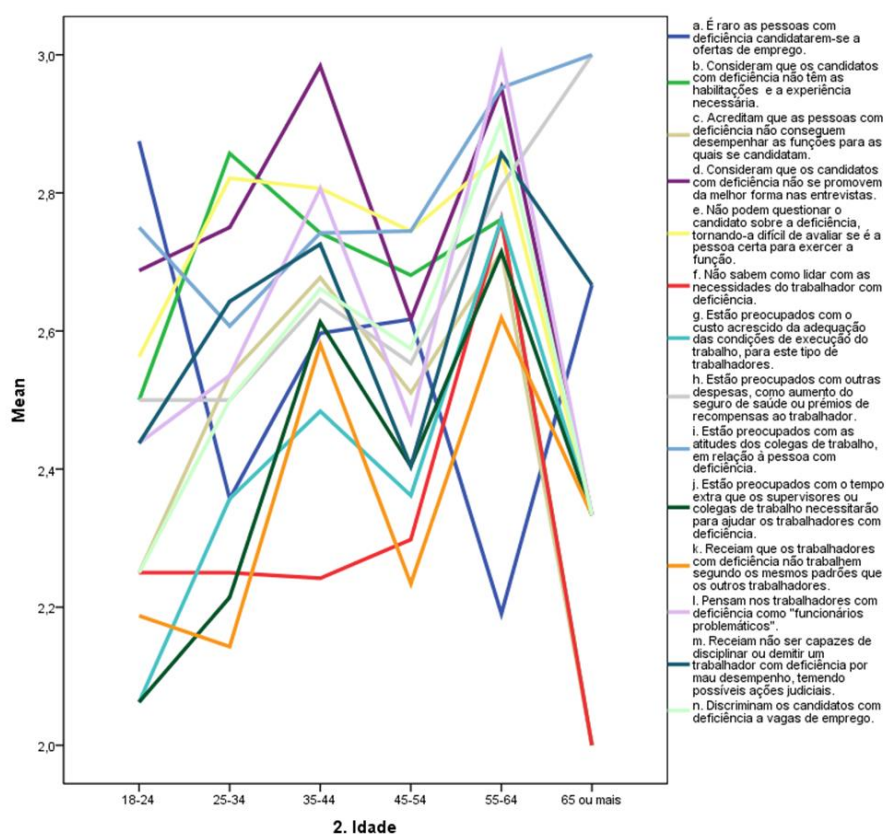
novas pontuam mais baixo e as pessoas mais velhas pontuam mais alto. Por exemplo, no item c: “Acreditam que as pessoas com deficiência não conseguem desempenhar as funções para as quais se candidatam”, a faixa etária entre os 18 - 24 anos apresenta a média mais baixa (2.25), enquanto a faixa etária entre os 55 - 64 anos apresenta a média mais alta (2.70) (Figura 1). Isto significa que as pessoas mais novas concordam mais com as afirmações das alíneas mencionadas, do que as pessoas mais velhas.

Tabela 6 P-values associados ao Teste de Kruskal Wallis para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não contratarem pessoas com deficiência em função da idade

Variável	Sig.
a. É raro as pessoas com deficiência candidatarem-se a ofertas de emprego.	,152
b. Consideram que os candidatos com deficiência não têm as habilitações e a experiência necessária.	,142
c. Acreditam que as pessoas com deficiência não conseguem desempenhar as funções para as quais se candidatam.	,026
d. Consideram que os candidatos com deficiência não se promovem da melhor forma nas entrevistas.	,581
e. Não podem questionar o candidato sobre a deficiência, tornando-a difícil de avaliar se é a pessoa certa para exercer a função.	,754
f. Não sabem como lidar com as necessidades do trabalhador com deficiência.	,083
g. Estão preocupados com o custo acrescido da adequação das condições de execução do trabalho, para este tipo de trabalhadores.	,022
h. Estão preocupados com outras despesas, como aumento do seguro de saúde ou prémios de recompensas ao trabalhador.	,064
i. Estão preocupados com as atitudes dos colegas de trabalho, em relação à pessoa com deficiência.	,621
j. Estão preocupados com o tempo extra que os supervisores ou colegas de trabalho necessitarão para ajudar os trabalhadores com deficiência.	,004
k. Receiam que os trabalhadores com deficiência não trabalhem segundo os mesmos padrões que os outros trabalhadores.	,006
l. Pensam nos trabalhadores com deficiência como "funcionários problemáticos".	,021
m. Receiam não ser capazes de disciplinar ou demitir um trabalhador com deficiência por mau desempenho, temendo possíveis ações judiciais.	,206
n. Discriminam os candidatos com deficiência a vagas de emprego.	,131

Fonte: Elaboração Própria.

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência



Fonte: IBM SPSS 22.0

Figura 1 Diagrama de linhas para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não contratarem pessoas com deficiência em função da idade

Através da Tabela 7, compreende-se que existem diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$) na relação da idade com as percepções em relação às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não reterem pessoas com deficiência. As pessoas mais novas (18-24), apresentam médias mais baixas no que concerne aos itens f, h, j e k, enquanto as pessoas mais velhas apresentam médias mais elevadas (Figura 2), o que significa que as pessoas mais novas concordam mais com as afirmações das alíneas mencionadas, do que as pessoas mais velhas.

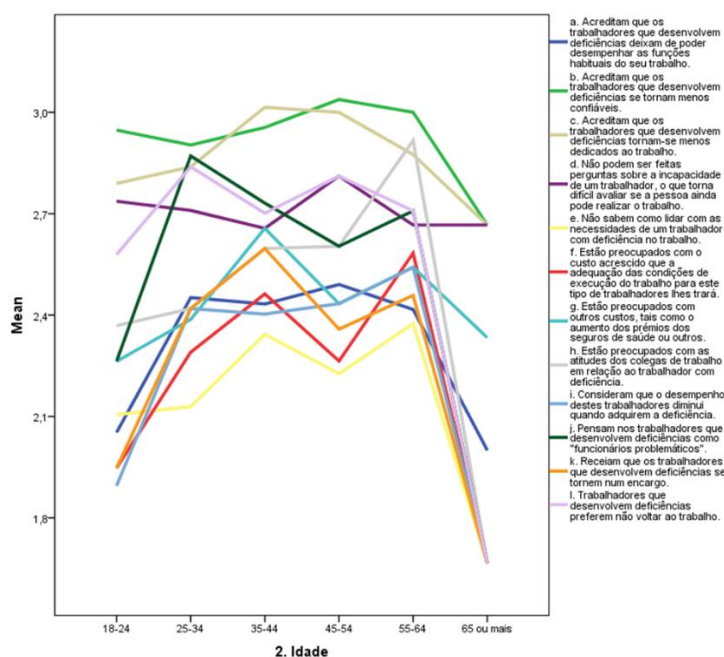
Tabela 7 P-values associados ao Teste de Kruskal Wallis para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não reterem pessoas com deficiência em função da idade

Variável	Sig.
a. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências deixam de poder desempenhar as funções habituais do seu trabalho.	,743

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

b. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências se tornam menos confiáveis.	,965
c. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências tornam-se menos dedicados ao trabalho.	,770
d. Não podem ser feitas perguntas sobre a incapacidade de um trabalhador, o que torna difícil avaliar se a pessoa ainda pode realizar o trabalho.	,742
e. Não sabem como lidar com as necessidades de um trabalhador com deficiência no trabalho.	,187
f. Estão preocupados com o custo acrescido que a adequação das condições de execução do trabalho para este tipo de trabalhadores lhes trará.	,034
g. Estão preocupados com outros custos, tais como o aumento dos prémios dos seguros de saúde ou outros.	,084
h. Estão preocupados com as atitudes dos colegas de trabalho em relação ao trabalhador com deficiência.	,028
i. Consideram que o desempenho destes trabalhadores diminui quando adquirem a deficiência.	,177
j. Pensam nos trabalhadores que desenvolvem deficiências como "funcionários problemáticos".	,010
k. Receiam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências se tornem num encargo.	,010
l. Trabalhadores que desenvolvem deficiências preferem não voltar ao trabalho.	,188

Fonte: Elaboração Própria.



Fonte: IBM SPSS 22.0

Figura 2 Diagrama de linhas para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não reterem pessoas com deficiência em função da idade

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

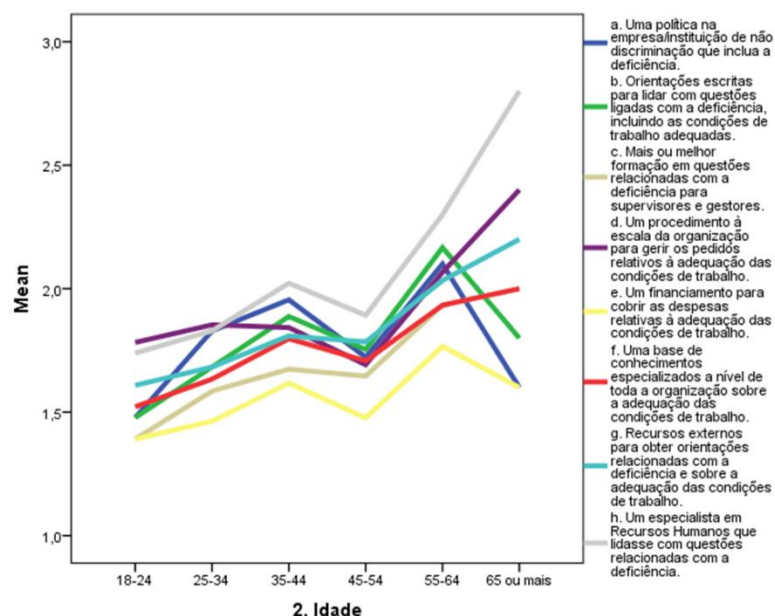
De acordo com a Tabela 8, concluímos que existem diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$) no que diz respeito às estratégias que os empregadores podem usar para facilitar aos trabalhadores com deficiência na obtenção ou manutenção de um emprego em função da idade. Nas alíneas a, b, c, d e h, as pessoas mais novas apresentam médias inferiores às pessoas mais velhas (Figura 3), ou seja, as pessoas mais novas concordam mais com as afirmações das alíneas mencionadas, do que as pessoas mais velhas.

Tabela 8 P-values associados ao Teste de Kruskal Wallis para os itens relativos às estratégias que os empregadores podem usar para facilitar aos trabalhadores com deficiência a obtenção ou manutenção de um emprego em função da idade

Variável	Sig.
a. Uma política na empresa/instituição de não discriminação que inclua a deficiência.	,039
b. Orientações escritas para lidar com questões ligadas com a deficiência, incluindo as condições de trabalho adequadas.	,013
c. Mais ou melhor formação em questões relacionadas com a deficiência para supervisores e gestores	,010
d. Um procedimento à escala da organização para gerir os pedidos relativos à adequação das condições de trabalho.	,027
e. Um financiamento para cobrir as despesas relativas à adequação das condições de trabalho.	,489
f. Uma base de conhecimentos especializados a nível de toda a organização sobre a adequação das condições de trabalho.	,107
g. Recursos externos para obter orientações relacionadas com a deficiência e sobre a adequação das condições de trabalho.	,164
h. Um especialista em Recursos Humanos que lidasse com questões relacionadas com a deficiência.	,010

Fonte: Elaboração Própria.

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência



Fonte: IBM SPSS 22.0

Figura 3 Diagrama de linhas para os itens relativos às estratégias que os empregadores podem usar para facilitar aos trabalhadores com deficiência a obtenção ou manutenção de um emprego em função da idade

Com o intuito de perceber se existiam diferenças estatisticamente significativas entre a função desempenhada na empresa/instituição e as percepções dos inquiridos em relação às possíveis razões dos gestores de recursos humanos não contratarem pessoas com deficiência, foi aplicado o teste de Kruskal-Wallis.

Tendo em conta que a escala utilizada está numerada de 1 a 4, sendo que o número 1 representa “concordo plenamente” e o número 4 representa “discordo plenamente” e, de acordo com a Tabela 9 e a Figura 4, podemos aferir que para o item “É raro as pessoas com deficiência candidatarem-se a ofertas de emprego” existem diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,001$), sendo que os gerentes apresentaram a média mais baixa (2.0) e os CEO’s apresentaram a média mais elevada (2.85). Para os itens “Acreditam que as pessoas com deficiência não conseguem desempenhar as funções para as quais se candidatam” e “Estão preocupados com outras despesas, como aumento do seguro de saúde ou prémios de recompensas ao trabalhador” existiram diferenças estatisticamente significativa, com um p-value de 0,023 e 0,016, respetivamente.

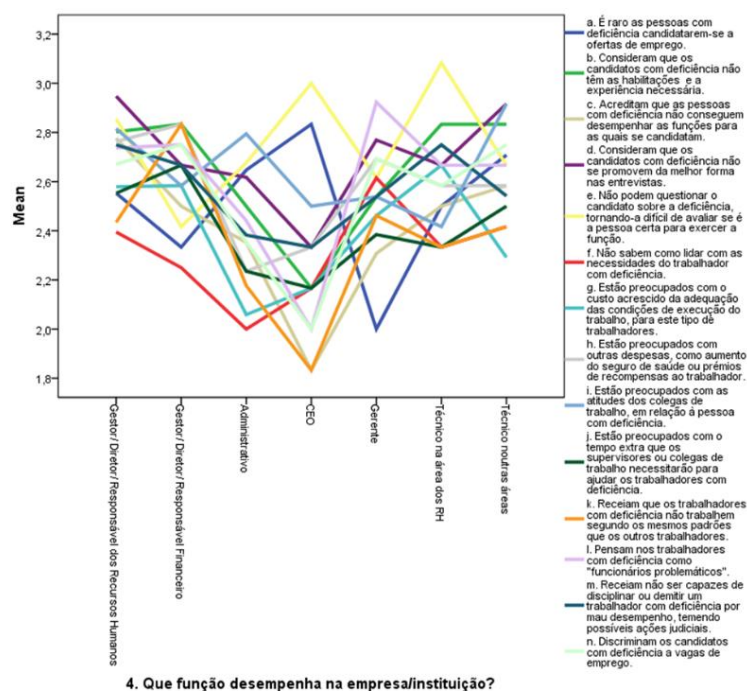
A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Tabela 9 P-values associados ao Teste de Kruskal Wallis para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não contratarem pessoas com deficiência em função do cargo ocupado na empresa/instituição

Variável	Sig.
a. É raro as pessoas com deficiência candidatarem-se a ofertas de emprego.	,000
b. Consideram que os candidatos com deficiência não têm as habilitações e a experiência necessária.	,186
c. Acreditam que as pessoas com deficiência não conseguem desempenhar as funções para as quais se candidatam.	,023
d. Consideram que os candidatos com deficiência não se promovem da melhor forma nas entrevistas.	,270
e. Não podem questionar o candidato sobre a deficiência, tornando-a difícil de avaliar se é a pessoa certa para exercer a função.	,564
f. Não sabem como lidar com as necessidades do trabalhador com deficiência.	,054
g. Estão preocupados com o custo acrescido da adequação das condições de execução do trabalho, para este tipo de trabalhadores.	,107
h. Estão preocupados com outras despesas, como aumento do seguro de saúde ou prémios de recompensas ao trabalhador.	,016
i. Estão preocupados com as atitudes dos colegas de trabalho, em relação à pessoa com deficiência.	,459
j. Estão preocupados com o tempo extra que os supervisores ou colegas de trabalho necessitarão para ajudar os trabalhadores com deficiência.	,297
k. Receiam que os trabalhadores com deficiência não trabalhem segundo os mesmos padrões que os outros trabalhadores.	,086
l. Pensam nos trabalhadores com deficiência como "funcionários problemáticos".	,401
m. Receiam não ser capazes de disciplinar ou demitir um trabalhador com deficiência por mau desempenho, temendo possíveis ações judiciais.	,329
n. Discriminam os candidatos com deficiência a vagas de emprego.	,443

Fonte: Elaboração Própria

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência



Fonte: IBM SPSS 22.0

Figura 4 Diagrama de linhas para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não contratarem pessoas com deficiência em função do cargo ocupado na empresa/instituição

No que diz respeito às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não reterem pessoas com deficiência, segundo a percepção dos inquiridos, estas apresentaram evidências estatísticas significativas nos itens “Estão preocupados com outros custos, tais como o aumento dos prémios dos seguros de saúde ou outros” e “Receiam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências se tornem num encargo” com o p-value de 0,033 e 0,019, respetivamente, como observado na Tabela 10 e na Figura 5.

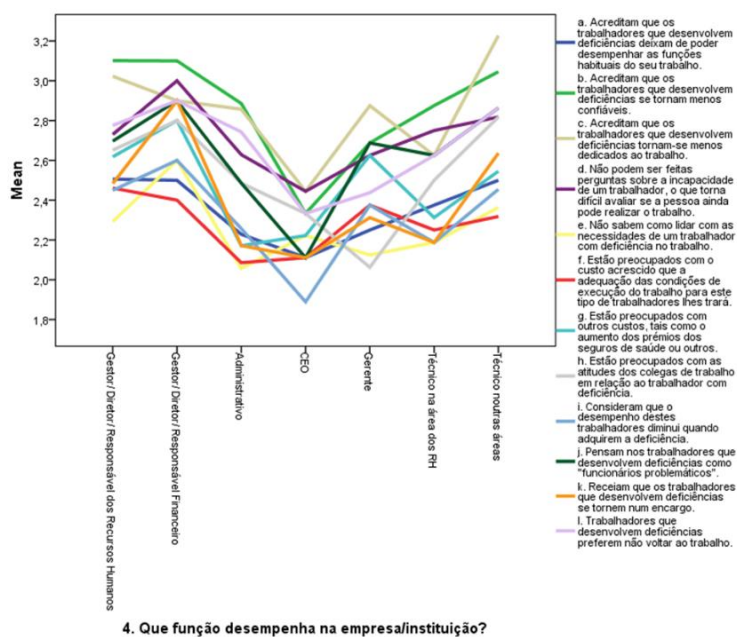
Tabela 10 P-values associados ao Teste de Kruskal Wallis para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não reterem pessoas com deficiência em função do cargo ocupado na empresa/instituição

Variável	Sig.
a. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências deixam de poder desempenhar as funções habituais do seu trabalho.	,580
b. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências se tornam menos confiáveis.	,274
c. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências tornam-se menos dedicados ao trabalho.	,880
d. Não podem ser feitas perguntas sobre a incapacidade de um trabalhador, o que torna difícil avaliar se a pessoa ainda pode realizar o trabalho.	,696

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

- e. Não sabem como lidar com as necessidades de um trabalhador com deficiência no trabalho. ,430
- f. Estão preocupados com o custo acrescido que a adequação das condições de execução do trabalho para este tipo de trabalhadores lhes trará. 0,272
- g. Estão preocupados com outros custos, tais como o aumento dos prêmios dos seguros de saúde ou outros. ,033
- h. Estão preocupados com as atitudes dos colegas de trabalho em relação ao trabalhador com deficiência. ,103
- i. Consideram que o desempenho destes trabalhadores diminui quando adquirem a deficiência. ,315
- j. Pensam nos trabalhadores que desenvolvem deficiências como "funcionários problemáticos". ,417
- k. Receiam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências se tornem num encargo. ,019
- l. Trabalhadores que desenvolvem deficiências preferem não voltar ao trabalho. ,575

Fonte: Elaboração Própria.

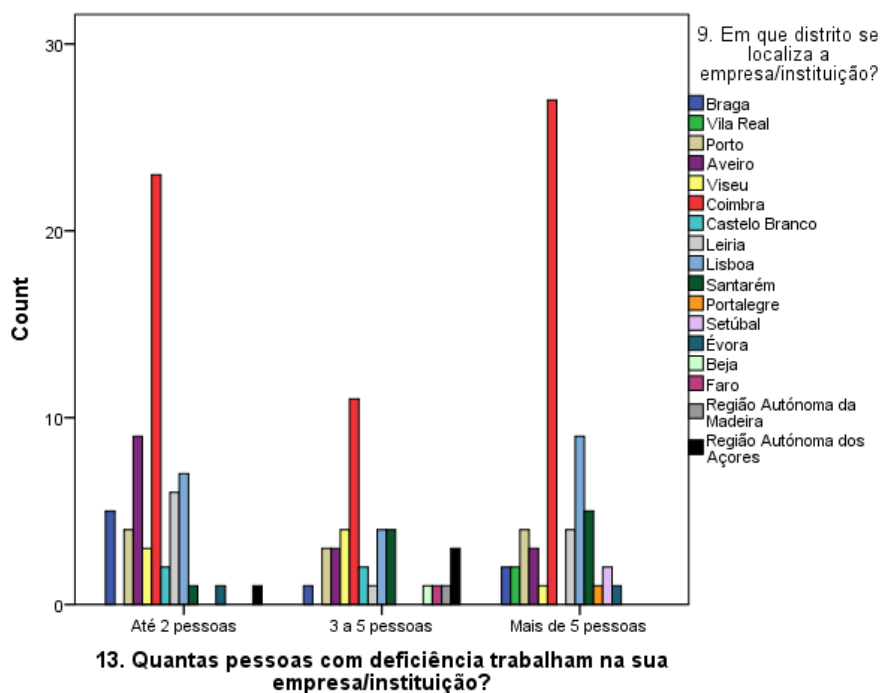


Fonte: IBM SPSS 22.0

Figura 5 Diagrama de linhas para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não reterem pessoas com deficiência em função do cargo ocupado na empresa/instituição

Na Figura 6, encontra-se a distribuição de pessoas com deficiência contratadas, por distrito.

A perceção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

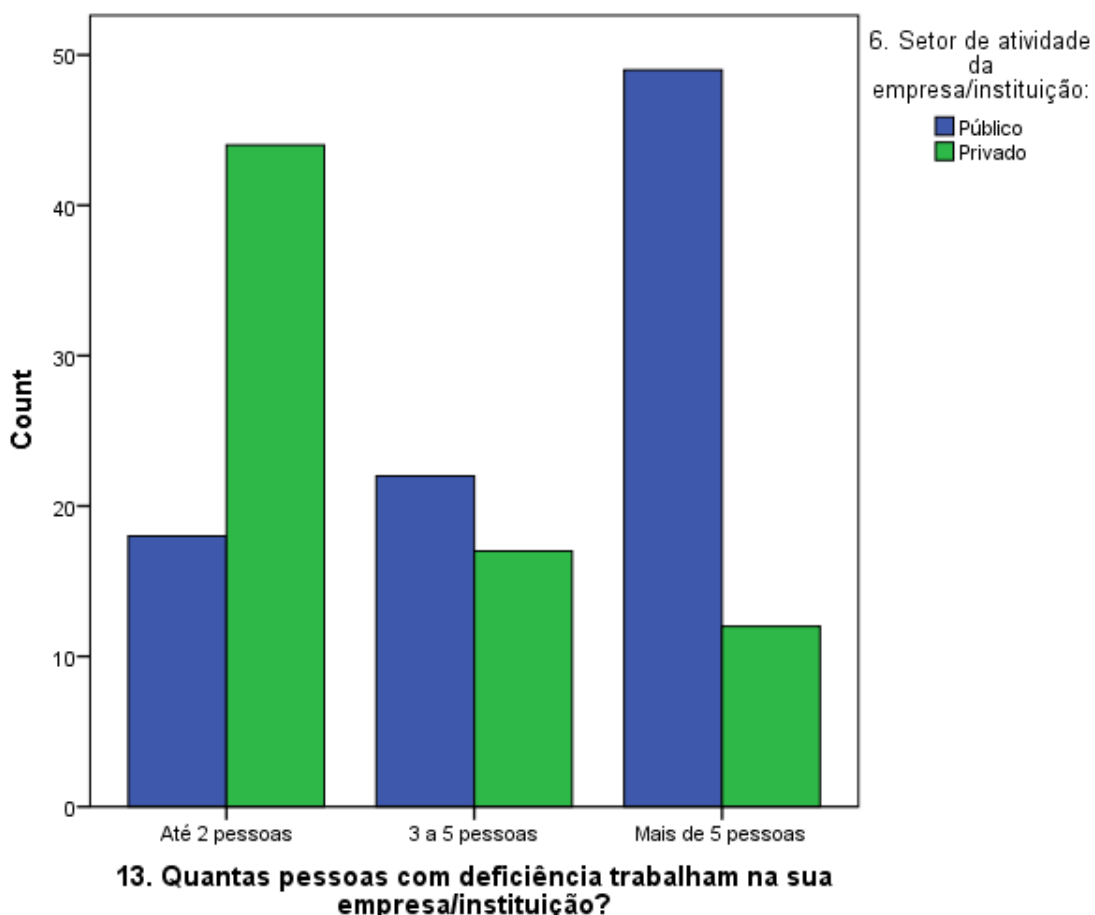


Fonte: IBM SPSS 22.0

Figura 6 Gráfico para a distribuição do número de pessoas com deficiência contratadas pelas empresas nas quais os inquiridos trabalham, por distrito.

Tendo em conta as políticas de quotas existentes em Portugal, tanto no setor público como no privado, achámos pertinente analisar qual destes setores contrata mais pessoas com deficiência, concluindo que é o setor público, com 89 entidades (registaram-se 73 entidades do setor privado), como se pode verificar na Figura 7:

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

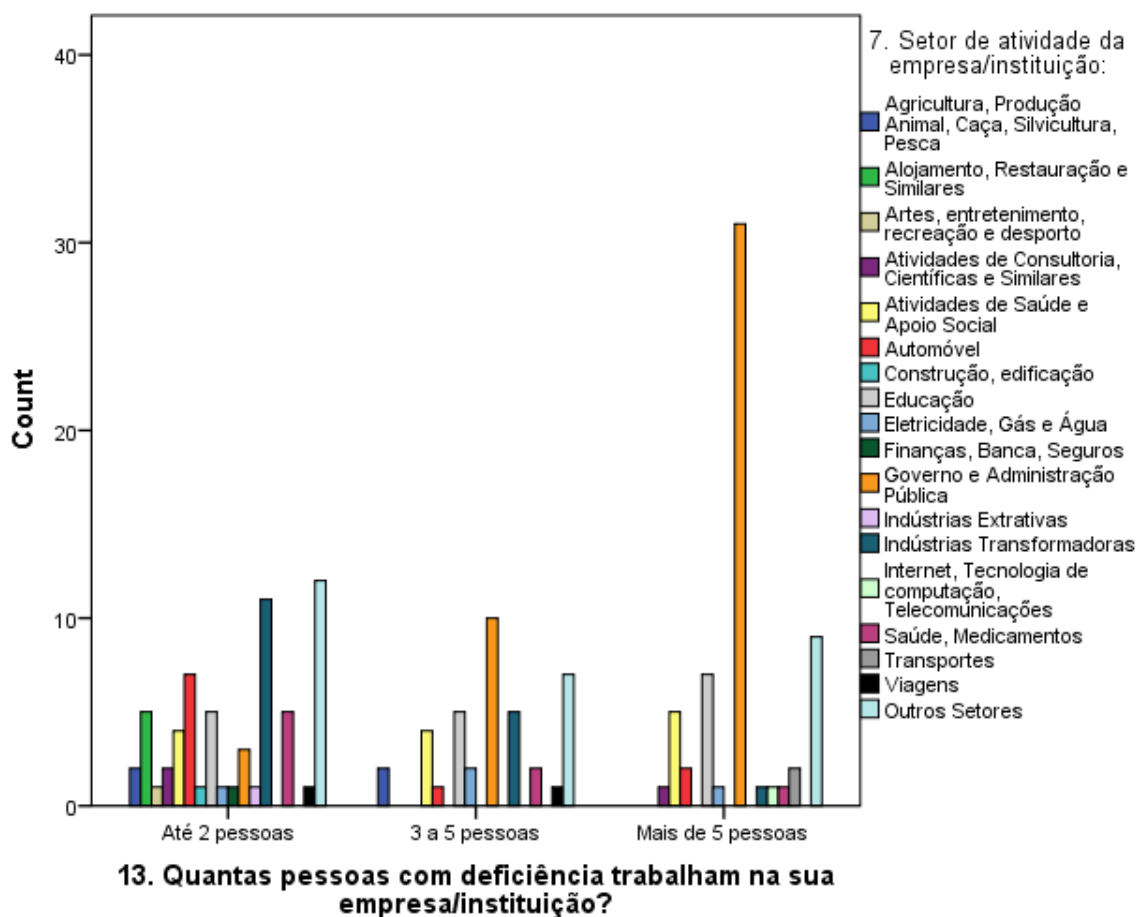


Fonte: IBM SPSS 22.0

Figura 7 Gráfico para a distribuição do número de pessoas com deficiência contratadas por setor.

Avaliou-se ainda, consoante a área de atuação das empresas/instituições, aquelas que contratam mais pessoas com deficiência, concluindo que são os setores do Governo e da Administração Pública (27,2%), da Educação (10,5%) e das Indústrias Transformadoras (10,5%), como se verifica na Figura 8:

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência



Fonte: IBM SPSS 22.0

Figura 8 Gráfico para a distribuição do número de pessoas com deficiência contratadas por área de atuação das empresas/instituições.

3.3 Discussão de Resultados

No nosso estudo, os profissionais de Gestão de Recursos Humanos foram convidados a responder a um conjunto de questões sobre as possíveis razões que podem levar os empregadores a não contratarem nem reterem pessoas com deficiência, utilizando a sua experiência na área. Esta abordagem foi também utilizada pelos autores Kaye, Jans e Jones (2011) e teve como intuito os inquiridos relatarem a sua verdadeira opinião, sem sentirem o peso do possível estigma social.

Assim, verificou-se que os inquiridos consideram que as possíveis razões para os empregadores não contratarem nem reterem pessoas com deficiência (Questão 1 e Questão 2) se deve a não terem conhecimentos de como lidar com as necessidades destes trabalhadores, receando que os trabalhadores com deficiência não trabalhem segundo os mesmos padrões que os outros trabalhadores ou que baixem o seu rendimento após adquirirem a deficiência e/ou estão preocupados com o custo acrescido que a adequação das condições de execução do trabalho para este tipo de trabalhadores lhes trará. Estes resultados vão ao encontro daquilo que é reportado na literatura, nomeadamente por Kaye, Jans e Jones (2011), que, de acordo com os seus entrevistados, os empregadores muitas vezes não têm o conhecimento de como lidar com os trabalhadores com deficiência nem como acolhê-los no seu posto de trabalho. A investigação de Gaspar (2019) acerca da percepção dos empregadores de pessoas com deficiência sobre a inclusão no mercado de trabalho, também concluiu que existem muitos estereótipos e preconceitos relacionados com as competências e capacidades das pessoas com deficiência, sendo consideradas menos capazes ou menos produtivas. Outro estudo que também sustenta estes resultados é o estudo realizado pelo Ministério da Solidariedade e Segurança Social (MSSS, 2012) sobre a percepção dos empregadores em relação às pessoas com deficiência, que concluiu que o principal problema na integração se deve à dificuldade de adaptação nos postos de trabalho.

Apesar de toda a informação que existe atualmente sobre as pessoas com deficiência e da legislação e políticas de inclusão existentes, os empregadores podem sentir que contratar e reter estes trabalhadores implicará uma carga adicional para a empresa e para os gestores, por terem de se informar sobre as suas responsabilidades nos termos da lei, adequar o local de trabalho, avaliar os custos e benefícios e lidar com os imprevistos que

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

possam surgir. Por ainda não estarem familiarizados com o sucesso profissional que estes trabalhadores podem desenvolver, prevalece a crença nos estereótipos existentes, ou seja, o preconceito em relação às suas diminutas capacidades.

No que diz respeito às estratégias que ajudariam a aumentar a probabilidade dos empregadores contratarem e reterem trabalhadores com deficiência (Questão 3), apurou-se que os inquiridos consideram as seguintes medidas: o financiamento para cobrir as despesas relativas à adequação das condições de trabalho, mais/melhor formação em questões relacionadas com a deficiência para supervisores e gestores e a existência de uma base de conhecimentos especializados a nível de toda a organização sobre a adequação das condições de trabalho. Esta relação também já tinha sido enfatizada por Kaye, Jans e Jones (2011), que também verificaram que os inquiridos concordam que o que ajudaria a aumentar a probabilidade de os empregadores contratarem e reterem trabalhadores com deficiência seria mais/melhor formação, mais conhecimentos especializados e orientações escritas sobre as questões relacionadas com a deficiência. Malhado (2013) também verificou que fatores como a falta de formação e qualificação dos empregadores e os preconceitos existentes relativos à deficiência podem influenciar a dificuldade na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Relativamente às novas leis, programas ou políticas que ajudariam a incentivar os empregadores a contratar e a reter trabalhadores com deficiência (Questão 4), - os inquiridos consideram mais útil a existência de incentivos fiscais para a contratação ou retenção destes trabalhadores. Um programa governamental para pagar ou subsidiar as adequadas condições de trabalho para trabalhadores com deficiência, incluindo equipamento e qualquer apoio necessário para a realização das tarefas e subsídios salariais para trabalhadores com deficiência, são outras medidas consideradas uma mais-valia pelos inquiridos. Estes resultados vão ao encontro dos resultados do estudo realizado por Kaye, Jans e Jones (2011), que conclui que os incentivos fiscais e a intervenção e ajuda de um membro externo na resolução de problemas nas questões ligadas às pessoas com deficiência poderiam ajudar a contratar e a reter pessoas com limitações. Gaspar (2019) também constatou na sua investigação que a maior parte dos autores descreve a necessidade de apoios financeiros como um fator essencial à contratação de pessoas com deficiência.

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Como descrito no Guia Prático dos direitos das pessoas com deficiência em Portugal (2019), existem inúmeras medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência, no entanto estas parecem não ser suficientes para que as organizações contratem, podendo isto estar relacionado com o facto dos empregadores desconhecer estas medidas. Os inquiridos seleccionam ainda, os apoios financeiros como um incentivo à contratação, para que tenham apoios na adequação dos postos de trabalho na contratação de trabalhadores com deficiência.

Aferiu-se com a aplicação do questionário que os inquiridos mais novos têm uma perspectiva diferente dos inquiridos mais velhos, apresentando médias mais baixas, por exemplo, os inquiridos mais novos concordam mais que os empregadores não contratam pessoas com deficiência porque “Acreditam que as pessoas com deficiência não conseguem desempenhar as funções para as quais se candidatam”, por outro lado, as pessoas mais velhas não apresentam tanta concordância com a afirmação. Outro fator que revelou influência nas respostas dos inquiridos, foi a função exercida na empresa/instituição, apresentando diferenças nas médias em algumas afirmações sobre as possíveis razões para os gestores de Recursos Humanos não contratarem nem reterem pessoas com deficiência. Por exemplo, os gerentes concordam mais que os empregadores não contratam pessoas com deficiência porque “É raro as pessoas com deficiência candidatarem-se a ofertas de emprego”, e os CEOs não apresentam tanta concordância com esta afirmação.

Analisámos ainda os setores que contratam mais pessoas com deficiências, concluindo que é o setor público o que mais contrata. Quanto à área de atuação das empresas/instituições, aquelas que contratam mais pessoas com deficiência são os setores do Governo e da Administração Pública, da Educação e das Indústrias Transformadoras. Estes dados estão de acordo com os resultados do Balanço Social de 2018 e do Boletim de Estatísticas de Emprego Público (BOEP), de 2019, que indicam que o setor que mais contrata pessoas com deficiência é o setor público (Pinto & Neca, 2020). Podemos ainda concluir que os nossos resultados podem advir do facto dos sistemas de quotas de emprego para pessoas com deficiência existem há mais anos para as entidades do setor público do que para as entidades do setor privado.

No entanto, num estudo realizado por Prates, em 2019, concluiu-se que as políticas públicas destinadas às pessoas com deficiência existem e têm vindo a ser reformadas, mas

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

ainda não são suficientes no apoio à efetiva integração profissional destas pessoas. Os apoios existentes surgiram com o objetivo de integrar estas pessoas no mercado de trabalho, no entanto esta integração é pontual e não de longo prazo.

Assim, os dados analisados encontram-se também em concordância com o estudo realizado por Ivo Martins (2017), que consistiu em perceber quais seriam as percepções e a importância das medidas de formação e de emprego para as pessoas com deficiência e incapacidade junto das organizações não governamentais, algumas destas subcontratadas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). O autor concluiu que “a iniciativa legislativa, por si, não assegura o seu cumprimento nem mesmo da parte da entidade legisladora, que assim permite inconscientemente a perenidade de problemas como a pobreza, subsidiodependência, desemprego e preconceito social neste grupo de indivíduos” (Martins, 2017, p. 40).

Em suma, os profissionais de Gestão de Recursos Humanos têm um papel fundamental na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois são estes que têm o papel principal na contratação e retenção. Apesar de verificarmos que existe escassez de informação, preconceito social e de ainda continuarem a prevalecer alguns estereótipos em relação às pessoas com deficiência, é essencial que se sensibilize a sociedade relativamente às questões relacionadas com estas pessoas. É, ainda, importante a divulgação eficiente dos apoios e medidas existentes que auxiliam a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, quer para as entidades empregadoras, quer para as pessoas com deficiência, e que se incentive a formação de ambos.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo principal analisar as percepções dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência e investigar junto dos inquiridos quais as estratégias para aumentar a contratação e a retenção de pessoas com deficiência em Portugal.

Com o objetivo de dar resposta às questões de investigação, desenvolveu-se primeiramente a fundamentação teórica relacionada com a Gestão de Recursos Humanos, a evolução do conceito de deficiência e as políticas para a inclusão de pessoas com deficiência existentes na União Europeia e em Portugal. Após esta pesquisa, utilizou-se o questionário utilizado num estudo realizado nos Estados Unidos da América pelos autores Kaye, Jans e Jones (2011), que foi posteriormente traduzido e adaptado à realidade do nosso país. Adiante, o questionário foi aplicado ao nosso público-alvo e utilizou-se o *software* IBM SPSS, enquanto recurso para efetuar a análise estatística dos dados recolhidos.

Através dos resultados obtidos, pode-se concluir que os técnicos de Gestão de Recursos Humanos consideram que não se contratam nem se retêm pessoas com deficiência porque os empregadores não têm conhecimentos para lidar com as necessidades destes trabalhadores, receiam que os trabalhadores com deficiência não exerçam as suas funções conforme aquilo que é exigido e/ou estão preocupados com os custos acrescido que possam surgir.

No que diz respeito às possíveis estratégias que aumentariam a probabilidade de os empregadores contratarem e reterem trabalhadores com deficiência conclui-se, com a realização deste estudo, que o financiamento para cobrir as despesas relativas à adequação das condições de trabalho e a formação adaptada às organizações relacionada com as questões da deficiência, seriam as mais apropriadas.

Constata-se, ainda, que quanto ao surgimento de novas leis, programas ou políticas que ajudariam a incentivar os empregadores a contratar e a reter trabalhadores com deficiência, os inquiridos consideram que deveriam surgir incentivos fiscais tanto para as entidades empregadoras, como para os trabalhadores com deficiência.

Em suma, o desconhecimento de informação em relação às necessidades e capacidades das pessoas com deficiência nas organizações e o insuficiente apoio financeiro para as

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

entidades empregadoras aparentam ser as razões principais para as pessoas com deficiência não serem contratadas nem retidas nas organizações. Como descrito na revisão de literatura, em Portugal existe um conjunto de medidas que auxiliam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no entanto, a maior parte das medidas abrangem apenas pessoas com incapacidade igual ou superior a 60%, deixando de parte as restantes. Este poderá ser um fator importante a ter em conta para uma futura inclusão de um maior número de pessoas nas medidas existentes.

Outro fator importante é que, para além de existirem políticas e medidas para a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, existam recursos para avaliar o cumprimento dessas mesmas políticas e que se realizem ações de formação e sensibilização junto das organizações, com o objetivo de divulgar os apoios existentes e desmistificar os preconceitos ainda presentes.

Identificou-se como limitação ao nosso estudo o facto de o número da amostra ser inferior às nossas expectativas, provavelmente devido ao questionário ter sido distribuído na altura em que surgiu a pandemia por COVID-19. Outra limitação encontrada foi que poderia ter sido incluído no estudo a oportunidade de os inquiridos explanarem as boas práticas implementadas nas empresas onde trabalham. A escassez de estudos sobre esta temática também se revelou uma limitação, por outro lado a maior parte das investigações existentes foi realizada na perspetiva das pessoas com deficiência e não dos seus empregadores.

Enquanto sugestão para futuras investigações, é recomendável a aplicação do questionário a um maior número de empresas e instituições, com vista a obter uma maior representatividade no estudo. Seria também interessante conhecer quais as deficiências que as pessoas adquiriram após já estarem nas organizações, perceber se estas estão relacionadas com a função que exerciam e qual a origem da incapacidade.

Através da revisão de literatura, concluímos que as perspetivas nesta matéria em Portugal e nos países da União Europeia são progressivas, dado que se continuam a fazer esforços para a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No encerramento do primeiro dia da videoconferência de alto nível sobre a Estratégia Europeia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, no âmbito da Presidência Portuguesa da União Europeia, Ana Sofia Antunes, Secretária de Estado da Inclusão das Pessoas com Deficiência, referiu que existem cerca de 18 mil pessoas com deficiência a trabalhar na

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

administração pública (Santos, 2021). Ana Sofia Antunes refere ainda que não existem grandes resultados em termos quantitativos no que diz respeito ao número de pessoas colocadas ao abrigo da lei de quotas (publicada em Diário da República no dia 10 de janeiro, a nova Lei n.º 4/2019), no entanto, e segundo os dados mais recentes do IIEFP, “foram comunicadas 336 vagas para colocação de pessoas com deficiência ao abrigo da lei de quotas” (Santos, 2021). A Secretária de Estado anunciou ainda que o objetivo atual do Governo consiste em avançar com “um programa de incentivo ao apoio à contratação de pessoas com deficiência”, de forma a reverter a crise atual devido à pandemia (Santos, 2021).

Em suma, o Estado tem um papel fundamental na integração de pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho, no entanto, também os profissionais de Gestão de Recursos Humanos são uma peça fulcral na inclusão destas pessoas nas empresas e instituições, sendo que são os principais responsáveis pelos processos de contratação e retenção. Neste sentido é importante que estejam devidamente informados quanto aos apoios e medidas existentes para a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas e instituições e que fomentem a formação destas temáticas aos seus colaboradores, de forma a reduzir as barreiras e os estereótipos existentes.

A integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um caminho que deve ser feito conjuntamente, devendo as instituições e os governantes emanar diretrizes que ajudem na construção de uma sociedade solidária, justa e equilibrada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araújo, A. (2001). *Cidadãos Portadores de Deficiência: o seu lugar na Constituição da República* (1 ed.). Coimbra: Coimbra Editora.
- Areten-Bergman, T. (2016). The International Journal of Human Resource Management. *Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities*, 27(14), pp. 1510-1530. Obtido em fevereiro de 2020, de <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128466>
- Bampi, L., Guilhem, D., & Alves, E. (18 de julho de 2010). Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, pp. 1-9. Obtido em 17 de outubro de 2020, de https://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n4/pt_22.pdf
- Bueno, L. (2019). *A acessibilidade e o cumprimento das normas jurídicas: estudo de caso das unidades judiciárias do poder judiciário do estado de Goiás*. Universidade Católica de Goiás: Brasil.
- Carvalho, B. (3 de fevereiro de 2019). *Diversidade e Inclusão ou Inclusão e Diversidade?* Obtido em 6 de julho de 2021, de <https://beiacarvalho.com.br/2019/02/beia-carvalho-palestrante-diversidade-e-inclusao-ou-inclusao-e-diversidade/>
- Casanova, J., Pedroso, P., Sousa, J., Mota, A., Gomes, A., Seiceira, F., . . . Alves, T. (2007). *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Uma Estratégia para Portugal*. Vila Nova de Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.
- CDPD. (2006). *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Obtido em 15 de novembro de 2020, de <https://www.inr.pt/documents/11309/44742/Conven%C3%A7%C3%A3o+sobre+os+Direitos+da+Pessoas+com+Defici%C3%Aancia/7601dc72-a4a6-4631-b9a2-b37b11fe571e>
- CE. (2019). *Comissão Europeia*. Obtido em 20 de outubro de 2020, de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=pt>
- CE. (2021). *Comissão Europeia*. Obtido em 30 de maio de 2021, de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=pt>
- Coelho, V., & Ornelas, J. (2010). *Os contributos do emprego apoiado para a*. Obtido em 06 de julho de 2021, de <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf/aps/v28n3/v28n3a07.pdf>
- Compete. (26 de janeiro de 2021). *Igualdade de Oportunidades*. Obtido em 20 de julho de 2021, de https://www.compete2020.gov.pt/Igualdade_opportunidades
- Council of the European Union. (2019). *Traineeships ate the council of the european union*. Obtido em novembro de 2020, de https://www.consilium.europa.eu/media/39560/en-traineeships_2019-web.pdf
- Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, Diário da República n.º 29/2001 - Série I-A (2001).

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

- Europeia, C. (2020). *Comissão Europeia*. Obtido em 20 de março de 2020, de <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=pt>
- Figueira, D. (2012). *Acesso ao mercado de trabalho*. Dissertação de mestrado: Covilhã.
- Fontes, F. (0 de 0 de 2012). *Revista Crítica de Ciências Sociais. Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: Da caridade à cidadania social*, pp. 73-93.
- Fontes, F. (2016). *Pessoas com Deficiência em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Gaspar, N. (2019). *Percepção dos empregadores de pessoas com deficiência sobre a inclusão no mercado de trabalho*. Dissertação de mestrado. Bragança: Instituto Politécnico de Bragança.
- Gonçalves, J., & Nogueira, J. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela*. Lisboa: Centro de Informação e Documentação GEP – CID.
- Grawitz, M. (1986). *Methodes Des Sciences Sociales* (11 ed.). Paris: DALLOZ .
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (10 de janeiro de 2012). *Human Resources Management. People with Disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality*, pp. 40-52.
- Hyland, P., & Rutigliano, P. (7 de janeiro de 2015). *Eradicating Discrimination: Identifying and Removing Workplace Barriers for Employees With Disabilities. Industrial and Organizational Psychology*, pp. 471-475.
- Inácio, A. (2 de dezembro de 2018). *Diário de Notícias*. Obtido em 3 de novembro de 2020, de <https://www.dn.pt/edicao-do-dia/02-dez-2018/-um-milhao-e-700-mil-portugueses-tem-incapacidade-somos-uma-sociedade-inclusiva-10264748.html>
- INE. (2011). *Instituto Nacional de Estatística*. Obtido em 25 de março de 2020, de https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos2011_apresentacao
- Kaye, H., Jones, E., & Jans, L. (14 de 03 de 2011). *Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? Journal of Occupational Rehabilitation*, pp. 526–536.
- Kulkarni, M., Gaunt, P., & Lengnick-Hall, M. (2008). *Human Resource Management*. Obtido em 21 de novembro de 2020, de https://www.researchgate.net/publication/227635989_Overlooked_and_Underutilized_People_with_Disabilities_are_an_Untapped_Human_Resource
- Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto, Diário da República n.º 194/2004 - Série I-A (Assembleia da República 2004).
- Malhado, C. P. (2013). *A deficiência mental e o mundo laboral: representações e vivências*. Bragança: Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Bragança.

A perceção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

- Martins, I. (2017). *Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Dissertação de Mestrado*. Lisboa: Escola de Sociologia e de Políticas Públicas do Instituto Universitário de Lisboa.
- Martins, P. (2014). *Museus (in)capacitantes: deficiência, acessibilidade e inclusão em museus de arte*. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- MSSS. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Ministério da Solidariedade e da Segurança Social.
- Nelissen, P., Hulsheger, U., Ruitenbeek, G., & Zijlstra, F. (18 de setembro de 2015). *How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities*. Obtido em 26 de outubro de 2020, de <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/09585192.2015.1072105?scroll=top&needAccess=true>
- OIT. (2019). *Pessoas com deficiência numa transição*. Obtido em 22 de julho de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_755034.pdf
- OMS. (14 de maio de 2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direcção-Geral da Saúde. Obtido em 27 de outubro de 2020, de <https://www.dgs.pt/estatisticas-de-saude/documentos-para-download/classificacao-internacional-de-funcionalidade-incapacidade-e-saude-cif.aspx>
- OMS. (2011). *Relatório Mundial sobre a deficiência*. São Paulo: Lexicus Serviços Linguísticos.
- Pinto, A. (2015). *Envelhecimento, Trabalho e Práticas de Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa.
- Pinto, P., & Neca, P. (2020). *Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2020*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Pinto, P., & Pinto, T. (2019). *Pessoas com Definição em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2019*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Pinto, P., Neca, P., Borges, L., & Vide, J. (13 de dezembro de 2017). *ISCSP - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa*. Obtido em 3 de novembro de 2019, de http://capp.iscsp.ulisboa.pt/images/Projetos/professores/Poster_PROFESSORES%20-%20Rev%20final.ppt
- Portugal, M. P. (30 de março de 2007). *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Obtido em 15 de dezembro de 2020, de https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pessoas_deficiencia_convencao_sobre_direitos_pessoas_com_deficiencia.pdf

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

- Prates, J. (2019). *A Integração Profissional de Pessoas com Deficiência Apoiada por Medidas Públicas. Mestrado em Políticas Públicas*. Lisboa: Escola de Sociologia e Políticas Públicas.
- Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009 de 30 de julho, Diário da República n.º 146/2009 - Série I (2019).
- RP. (15 de julho de 2019). *Guia Prático: Os direitos das pessoas com deficiência em Portugal*. Obtido em 16 de novembro de 2020, de <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABACzMDW0AAAFlyTYBAAAAA%3d%3d>
- Ruona, W., & Gibson, S. (2004). *The making of twenty-first-century HR: An analysis of the convergence of HRM, HRD, and OD*. Obtido em 21 de novembro de 2020, de https://www.researchgate.net/publication/227630527_The_making_of_twenty-first-century_HR_An_analysis_of_the_convergence_of_HRM_HRD_and_OD
- Santos, A. (2014). *Inserção socioprofissional e empregabilidade da pessoa com deficiência: contributos das ofertas de formação*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Santos, A. (19 de abril de 2021). Observador. *Presidência da União Europeia. Lei das quotas para contratar pessoas com deficiência ainda sem "grandes resultados", diz Governo, 0(0)*, p. 0.
- Santos, P. (2021). *Observador*. Obtido em 30 de maio de 2021, de <https://observador.pt/2021/04/19/presidencia-da-ue-governo-pede-abordagem-integrada-para-garantir-direitos-de-pessoas-com-deficiencia/>
- Sasaki, R. (2012). *Inclusão. Construindo Uma Sociedade Para Todos* (8 ed.). Rio de Janeiro: WVA.
- Sequeira, A., Maroco, J., & Rodrigues, C. (3 de janeiro de 2006). *Revista Europeia de Inserção Social* (1 ed.). Lisboa: I.S.P.A.
- Serrano, G. (2008). *Elaboração de Projectos Sociais* (12 ed.). Porto: Porto Editora.
- Silva, O. (1987). *Epopéia Ignorada – A História da Pessoa Deficiente no Mundo de Ontem e de Hoje* (1987 ed.). São Paulo: CEDAS.
- Thayer-Hart, N., Dykema, J., Elver, K., Schaeffer, C., & Stevenson, J. (2010). *Survey Fundamentals: A Guide to Designing and Implementing Survey*. Office of Quality Improvement. Madison: University of Wisconsin System Board of Regents.

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

ANEXOS

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

ANEXO 1

QUESTIONÁRIO DE KAYE, JANS E JONES (2011) DA NATIONAL INSTITUTE ON DISABILITY AND REHABILITATION RESEARCH, U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION

Employer Questionnaire Part I

1

**PACIFIC ADA CENTER
EMPLOYER TRAINING QUESTIONNAIRE**

Along with our research partners at the University of California San Francisco and InfoUse, we are conducting a **research study** to help us improve our training methods and develop strategies for employers to solve issues related to job applicants and workers with disabilities. As part of the training you will receive today, we are asking you to fill out this questionnaire so that we can collect your opinions about employer attitudes toward workers with disabilities and strategies you think might be helpful to employers in dealing with such workers. The study is funded by a grant from the National Institute on Disability and Rehabilitation Research of the U.S. Department of Education.

Your participation is completely voluntary. You are free to attend the training without completing the questionnaire at all, or you may answer some questions and not others. If you feel uncomfortable answering any question, please skip to the next question. Please note that we are asking questions about attitudes of employers in general, not about your own attitudes or those of people at the organization you work for.

Your answers are confidential. If you choose to participate, you will be one of about 300 people from at least 25 businesses or government entities who will take part. We will not ask you to give us your name, and we will not associate the company or agency you work for with your responses. We will combine all responses together and use the combined responses to draw conclusions about attitudes and potential solutions.

If you have questions about this study, you may (1) ask the training facilitator to answer your questions before you fill out this questionnaire, (2) call the Pacific ADA Center at 800-949-4232 to contact the researchers conducting this study. The Principal Investigator of this study is Erica Jones of the Pacific ADA Center and the Research Director is Dr. Stephen Kaye of the University of California San Francisco.

**PLEASE GIVE US YOUR HONEST OPINION.
THERE ARE NO RIGHT OR WRONG ANSWERS.**

(Questionnaire begins on other side)

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Employer Questionnaire Part I

2

A. People with disabilities often say they find it very difficult to get hired. Here are some reasons that employers might not hire a person with a disability. Thinking about employers in general, and not necessarily the organization you work for, please give us your opinions about the following statements.

WHY DON'T SOME EMPLOYERS HIRE PEOPLE WITH DISABILITIES?

Some employers don't hire people with disabilities because...	1.	They rarely see people with disabilities applying for jobs.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	2.	They find that job applicants with disabilities don't have the necessary skills and experience.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	3.	They believe that people with disabilities can't do the basic functions of the jobs they apply for.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	4.	They find that job applicants with disabilities don't present themselves well in interviews.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	5.	They can't ask about a job applicant's disability, making it hard to assess whether the person can do the job.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	6.	They don't know how to handle the needs of a worker with a disability on the job.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	7.	They are worried about the cost of providing "reasonable accommodations" so that workers with disabilities can do their jobs.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know

(Continued on next page)

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Employer Questionnaire Part I

3

Some employers don't hire people with disabilities because...	8.	They are worried about other costs, such as increased health insurance or worker's compensation premiums.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	9.	They are concerned about attitudes of co-workers toward the person with a disability.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	10.	They are concerned about the extra time that supervisors or co-workers will need to spend to assist workers with disabilities.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	11.	They are afraid the workers with disabilities won't work up to the same standards as other employees.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	12.	They think of workers with disabilities as "problem employees."	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	13.	They are afraid they won't be able to discipline or fire a worker with a disability for poor performance, because of potential lawsuits.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	14.	They discriminate against job applicants with disabilities.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know

(Continued on other side)

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Employer Questionnaire Part I

4

Can you think of any other reasons? Please tell us why some employers don't hire people with disabilities:

Any comments? Please write them here:

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Employer Questionnaire Part I

5

B. This question is about workers who develop disabilities after they have been working for an employer for a while. For example, a worker might have a chronic health condition (such as diabetes or arthritis) that gets worse, or they might develop problems with mobility, hearing, or vision, or they might have an accident or injury, on or off the job. Some employers work hard to retain such workers, but others do not. Here are some reasons that some employers might not try to retain workers who develop disabilities. Thinking about employers in general, and not necessarily the organization you work for, please give us your opinions about the following statements.

WHY DON'T SOME EMPLOYERS RETAIN WORKERS WITH DISABILITIES?

Some employers don't retain workers with disabilities because...	1.	They believe that workers who develop disabilities can no longer do the basic functions of their jobs.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	2.	They believe that workers who develop disabilities become less dependable.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	3.	They believe that workers who develop disabilities become less dedicated to their jobs.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	4.	They can't ask about a worker's disability, making it hard to assess whether the person can still do the job.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	5.	They don't know how to handle the needs of a worker with a disability on the job.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	6.	They are worried about the cost of providing "reasonable accommodations" so that workers with disabilities can do their jobs.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know

(Continued on other side)

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Employer Questionnaire Part I

6

Some employers don't retain workers with disabilities because...	7.	They are worried about other costs, such as increased health insurance premiums.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	8.	They are concerned about attitudes of co-workers toward the worker with a disability.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	9.	They think that workers who are poor performers only get worse once they acquire a disability.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	10.	They think of workers who develop disabilities as "problem employees."	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	11.	They are afraid that workers who develop disabilities will become a liability to them.	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know
	12.	Workers who develop disabilities prefer not to return to work	<input type="radio"/> Strongly agree <input type="radio"/> Agree <input type="radio"/> Disagree <input type="radio"/> Strongly disagree <input type="radio"/> Don't know

(Continued on next page)

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Employer Questionnaire Part I

7

Can you think of any other reasons? Please tell us why some employers don't retain workers with disabilities:

Any comments? Please write them here:

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Employer Questionnaire Part II

A. Here are some strategies that employers might use to make it easier for workers with disabilities to get or retain a job. Thinking of employers in general, and not necessarily the organization you work for, please tell us how helpful you think the following strategies might be.

WHAT WOULD HELP MAKE EMPLOYERS MORE LIKELY TO HIRE & RETAIN WORKERS WITH DISABILITIES?

Employers would be more likely to hire and retain workers with disabilities if they had...	1.	A written company policy of non-discrimination that includes disability.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	2.	Written guidelines for dealing with disability issues, including accommodation requests.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	3.	More or better training on disability issues for supervisors and managers.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	4.	An organization-wide system for handling requests for reasonable accommodations.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	5.	A centralized fund within the organization to pay for job accommodations.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	6.	A central organization-wide source for expertise on accommodation issues.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	7.	External resources to get guidance on disability and accommodation issues.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	8.	A diversity specialist who deals with disability issues.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know

Which of the above would be the **MOST HELPFUL?** Please enter the number.

(Continued on other side)

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Employer Questionnaire Part II

2

Can you think of any other strategies? Please tell us what would help make employers more likely to hire and retain more workers with disabilities:

Any comments? Please write them here:

(Continued on next page)

B. Suppose you wanted to make it easier for employers to hire and retain workers with disabilities, and you could make changes to laws or regulations or create new public programs or change existing ones. Here is a list of possible changes to laws, regulations, or public programs.

WHAT NEW LAWS, PROGRAMS OR POLICIES WOULD HELP MAKE EMPLOYERS MORE LIKELY TO HIRE & RETAIN WORKERS WITH DISABILITIES?

Employers would be more likely to hire and retain workers with disabilities if there were...	1.	Tax breaks for hiring or retaining workers with disabilities.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	2.	Salary subsidies for workers with disabilities.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	3.	A government program to pay for or subsidize reasonable accommodations for workers with disabilities, including equipment and any needed help with job-related tasks.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	4.	A trial initial employment period for workers with disabilities.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	5.	An easy way to recruit applicants with disabilities to fill vacant jobs.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	6.	Someone to come in and help solve disability- and accommodation-related issues, without cost to the employer.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	7.	An externally facilitated problem-solving group to address issues of accommodation and retention.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know
	8.	An external mediation service to help resolve disability and accommodation issues without recourse to lawsuits.	<input type="radio"/> Very helpful <input type="radio"/> Somewhat helpful <input type="radio"/> Not very helpful <input type="radio"/> Not helpful at all <input type="radio"/> Don't know

↓

Which of the above would be the MOST HELPFUL? Please enter the number.

(Continued on other side)

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Employer Questionnaire Part II

Can you think of any other solutions? Please tell us what new laws, programs, or policies would help make employers more likely to hire and retain more workers with disabilities:

Any comments? Please write them here:

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

ANEXO 2

QUESTIONÁRIO DO PRESENTE ESTUDO

Estudo da percepção dos empregadores quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

O presente estudo insere-se no projeto de investigação do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos lecionado pelo Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Politécnico de Coimbra, sob a Orientação da Professora Doutora Ana Pinto e Coorientação da Professora Doutora Sara Nunes.

Com esta investigação pretende-se avaliar a percepção dos empregadores quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência.

O questionário utilizado foi traduzido e adaptado de um estudo elaborado pelos autores Kaye, Jans & Jones (2011) na National Institute on Disability and Rehabilitation Research, U.S. Department of Education.

A participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento se assim o entender. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins estatísticos, sendo confidenciais e não permitindo identificar o autor. Ao concordar participar nesta investigação é importante que responda ao questionário de forma sincera.

Para informações adicionais relacionadas com este estudo poderá contactar qualquer elemento desta investigação: sofia.pedrosa16@gmail.com; anapinto@ipcb.pt; sara@ipcb.pt.

A equipa agradece a sua colaboração e disponibilidade,

Sofia Pedrosa

Consentimento Informado

"Declaro que compreendi o propósito desta investigação, aceito participar voluntariamente no estudo sobre a 'Percepção dos empregadores quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência' e autorizo o uso das minhas respostas e consequentemente a análise dos dados."

X Concordo

Parte I - Dados Sociodemográficos

1. Género

Feminino

Masculino

2. Idade

18-24 anos

25-34 anos

35-44 anos

45-54 anos

55-64 anos

65 anos ou mais

3. Nível de escolaridade

Ensino Básico (1º Ciclo)

Ensino Básico (2º Ciclo)

Ensino Básico (3º Ciclo)

Ensino Secundário

Licenciatura

Pós-Graduação

Mestrado

Doutoramento

4. Que função desempenha na empresa/instituição?

Gestor/ Diretor/ Responsável dos Recursos Humanos

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Gestor/ Diretor/ Responsável Financeiro

Administrativo

CEO

Gerente

Outra: _____

5. Tempo de serviço na empresa/instituição atual:

Menos de 1 ano

De 1 a 3 anos

De 4 a 8 anos

De 9 a 13 anos

De 14 a 19 anos

De 20 a 30 anos

Acima de 30 anos

6. Setor de atividade da empresa/instituição:

Público

Privado

7. Setor de atividade da empresa/instituição:

Agricultura, Produção Animal, Caça, Silvicultura, Pesca

Alojamento, Restauração e Similares

Armazenagem, Expedição e Transporte de Mercadorias

Artes, entretenimento, recreação e desporto

Atividades de Consultoria, Científicas e Similares

Atividades de Saúde e Apoio Social

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Atividades Imobiliárias

Automóvel

Comércio por Grosso, Retalho e Distribuição

Construção, edificação

Design industrial

Educação

Eletricidade, Gás e Água

Finanças, Banca, Seguros

Governo e Administração Pública

Indústrias Extrativas

Indústrias Transformadoras

Internet, Tecnologia de computação, Telecomunicações

Marketing, Pesquisa de mercado

Militares

Religioso

Saúde, Medicamentos

Serviços Legais e Jurídicos

Têxtil

Transportes

Viagens

Outros Setores

8. Qual é a dimensão da empresa/instituição?

Até 9 pessoas

10 a 49 pessoas

50 a 249 pessoas

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

250 ou mais pessoas

9. Em que distrito se localiza a empresa/instituição?

Viana do Castelo

Braga

Vila Real

Bragança

Porto

Aveiro

Viseu

Guarda

Coimbra

Castelo Branco

Leiria

Lisboa

Santarém

Portalegre

Setúbal

Évora

Beja

Faro

Região Autónoma da Madeira

Região Autónoma dos Açores

10. Os principais dirigentes da empresa/instituição são:

Proprietários

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Gestores

Ambos

11. Os principais responsáveis pela Gestão dos Recursos Humanos da empresa/instituição são:

Proprietários

Gestores

Ambos

Definição de pessoa com deficiência

De acordo com a Lei nº 38/2004, de 18 de agosto, entende-se por pessoa com deficiência aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congênita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas.

12. A sua empresa/instituição emprega trabalhadores que apresentam algum tipo de deficiência?

Sim

Não

13. Quantas pessoas com deficiência trabalham na sua empresa/instituição?

Até 2 pessoas

3 a 5 pessoas

Mais de 5 pessoas

14. Que tipo de deficiência apresentam?

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

Deficiência auditiva

Deficiência mental

Deficiência motora

Deficiência visual

15. As pessoas com deficiência que trabalham na empresa/instituição:

Eram portadores de algum tipo de deficiência quando foram contratados

Adquiriram algum tipo de deficiência depois de serem contratados

Parte II – Contratação e Retenção

Esta parte do questionário incide sobre os obstáculos à contratação e à retenção de trabalhadores com deficiência.

PORQUE É QUE OS EMPREGADORES NÃO CONTRATAM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

- A. As pessoas com deficiência dizem frequentemente que é muito difícil serem contratadas.

A seguir indicam-se algumas razões pelas quais os empregadores podem não contratar uma pessoa com deficiência.

Pensando nos empregadores em geral, e não necessariamente na organização na qual trabalha, dê-nos a sua opinião sobre as afirmações seguintes.

16. Alguns empregadores não contratam pessoas com deficiência porque...					
	Concordo plenamente	Concordo	Discordo	Discordo plenamente	Não sei
a. É raro as pessoas com					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

deficiência candidatarem- se a ofertas de emprego.					
b. Consideram que os candidatos com deficiência não têm as habilitações e a experiência necessária.					
c. Acreditam que as pessoas com deficiência não conseguem desempenhar as funções para as quais se candidatam.					
d. Consideram que os candidatos com deficiência não se promovem da melhor forma nas entrevistas.					
e. Não podem questionar o					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

<p>candidato sobre a deficiência, tornando-a difícil de avaliar se é a pessoa certa para exercer a função.</p>					
<p>f. Não sabem como lidar com as necessidades do trabalhador com deficiência.</p>					
<p>g. Estão preocupados com o custo acrescido da adequação das condições de execução do trabalho, para este tipo de trabalhadores.</p>					
<p>h. Estão preocupados com outras despesas, como aumento do seguro de saúde ou prêmios de</p>					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

recompensas ao trabalhador.					
i. Estão preocupados com as atitudes dos colegas de trabalho, em relação à pessoa com deficiência.					
j. Estão preocupados com o tempo extra que os supervisores ou colegas de trabalho necessitarão para ajudar os trabalhadores com deficiência.					
k. Receiam que os trabalhadores com deficiência não trabalhem segundo os mesmos padrões que os					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

outros trabalhadores.					
l. Pensam nos trabalhadores com deficiência como "funcionários problemáticos".					
m. Receiam não ser capazes de disciplinar ou demitir um trabalhador com deficiência por mau desempenho, temendo possíveis ações judiciais.					
n. Discriminam os candidatos com deficiência a vagas de emprego.					

17. Conhece outras razões que levem alguns empregadores a não contratarem pessoas com deficiência?

PORQUE É QUE ALGUNS EMPREGADORES NÃO RETÊM TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA?

- B. Esta pergunta é sobre trabalhadores que desenvolvem deficiências depois de trabalharem para um empregador durante algum tempo. Por exemplo, um trabalhador pode ter um problema de saúde crónico (como diabetes ou artrite) que se agrava, ou pode desenvolver problemas de mobilidade, audição ou visão, ou pode sofrer um acidente ou lesão, dentro ou fora do trabalho. Alguns empregadores esforçam-se para reter esses trabalhadores, mas outros não.

Aqui estão algumas razões pelas quais alguns empregadores podem não tentar reter trabalhadores que desenvolvem deficiências.

Pensando nos empregadores em geral, e não necessariamente na organização em que trabalha, dê-nos a sua opinião sobre as seguintes afirmações.

18. Alguns empregadores não retêm trabalhadores com deficiência porque...					
	Concordo plenamente	Concordo	Discordo	Discordo plenamente	Não sei
a. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências deixam de poder desempenhar as funções habituais do seu trabalho.					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

<p>b. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências se tornam menos confiáveis.</p>					
<p>c. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências tornam-se menos dedicados ao trabalho.</p>					
<p>d. Não podem ser feitas perguntas sobre a incapacidade de um trabalhador, o que torna difícil avaliar se a pessoa ainda pode realizar o trabalho.</p>					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

e. Não sabem como lidar com as necessidades de um trabalhador com deficiência no trabalho.					
f. Estão preocupados com o custo acrescido que a adequação das condições de execução do trabalho para este tipo de trabalhadores lhes trará.					
g. Estão preocupados com outros custos, tais como o aumento dos prêmios dos seguros de saúde ou outros.					
h. Estão preocupados					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

com as atitudes dos colegas de trabalho em relação ao trabalhador com deficiência.					
i. Consideram que o desempenho destes trabalhadores diminui quando adquirem a deficiência.					
j. Pensam nos trabalhadores que desenvolvem deficiências como "funcionários problemáticos".					
k. Receiam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências se					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

tornem num encargo.					
1. Trabalhadores que desenvolvem deficiências preferem não voltar ao trabalho.					

19. Conhece outras razões que levem alguns empregadores a não reterem pessoas com deficiência?

Parte III - Medidas e estratégias

Esta parte do questionário incide sobre as estratégias práticas e políticas para melhorar a contratação e retenção.

O QUE É QUE AJUDARIA A AUMENTAR A PROBABILIDADE DOS EMPREGADORES CONTRATAREM E RETEREM TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA?

A. A seguir indicam-se algumas estratégias que os empregadores podem usar para facilitar aos trabalhadores com deficiência a obtenção ou manutenção de um emprego. Pensando nos empregadores em geral, e não necessariamente na organização em que trabalha, diga-nos o quão úteis acha que as seguintes estratégias podem ser.

20. Haveria maior probabilidade dos empregadores contratarem e reterem pessoas com deficiência se tivessem...					
	Muito útil	Útil	Pouco útil	Inútil	Não sei
a. Uma política na empresa/instituição					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

de não discriminação que incluam a deficiência.					
b. Orientações escritas para lidar com questões ligadas com a deficiência, incluindo as condições de trabalho adequadas.					
c. Mais ou melhor formação em questões relacionadas com a deficiência para supervisores e gestores					
d. Um procedimento à escala da organização para gerir os pedidos relativos à adequação das condições de trabalho.					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

<p>e. Um financiamento para cobrir as despesas relativas à adequação das condições de trabalho.</p>					
<p>f. Uma base de conhecimentos especializados a nível de toda a organização sobre a adequação das condições de trabalho.</p>					
<p>g. Recursos externos para obter orientações relacionadas com a deficiência e sobre a adequação das condições de trabalho.</p>					
<p>h. Um especialista em Recursos Humanos que lidasse com questões relacionadas com a deficiência.</p>					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

21. Que outras estratégias ajudariam a aumentar a probabilidade de os empregadores contratarem e reterem os trabalhadores com deficiência?

QUE NOVAS LEIS, PROGRAMAS OU POLÍTICAS AJUDARIAM A INCENTIVAR OS EMPREGADORES A CONTRATAR E A RETER TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA?

- B. Suponha que queria facilitar aos empregadores a contratação e retenção de trabalhadores com deficiência e que poderia fazer alterações às leis ou regulamentos, ou criar novos programas públicos ou alterar os existentes. Segue-se uma lista de possíveis alterações nas leis, regulamentos ou programas públicos.

22. Os empregadores contratavam e retinham mais trabalhadores com deficiência se houvesse...					
	Muito útil	Útil	Pouco útil	Inútil	Não sei
a. Incentivos fiscais para a contratação ou retenção de trabalhadores com deficiência.					
b. Subsídios salariais para trabalhadores com deficiência.					
c. Um programa governamental para pagar ou subsidiar as adequadas condições de trabalho para					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

trabalhadores com deficiência, incluindo equipamento e qualquer ajuda necessária para a realização das tarefas.					
d. Um período inicial experimental de emprego para trabalhadores com deficiência.					
e. Um procedimento mais simples de recrutar candidatos com deficiência para preencher vagas de emprego.					
f. Alguém para intervir e ajudar a resolver problemas relacionados com a incapacidade e as condições de trabalho, sem					

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

custos para o empregador.					
g. Um grupo externo que auxiliasse na resolução das questões relativas às condições de trabalho e à retenção.					
h. Um serviço de mediação externa para ajudar a resolver as questões da incapacidade e das condições de trabalho sem recurso a processos judiciais.					

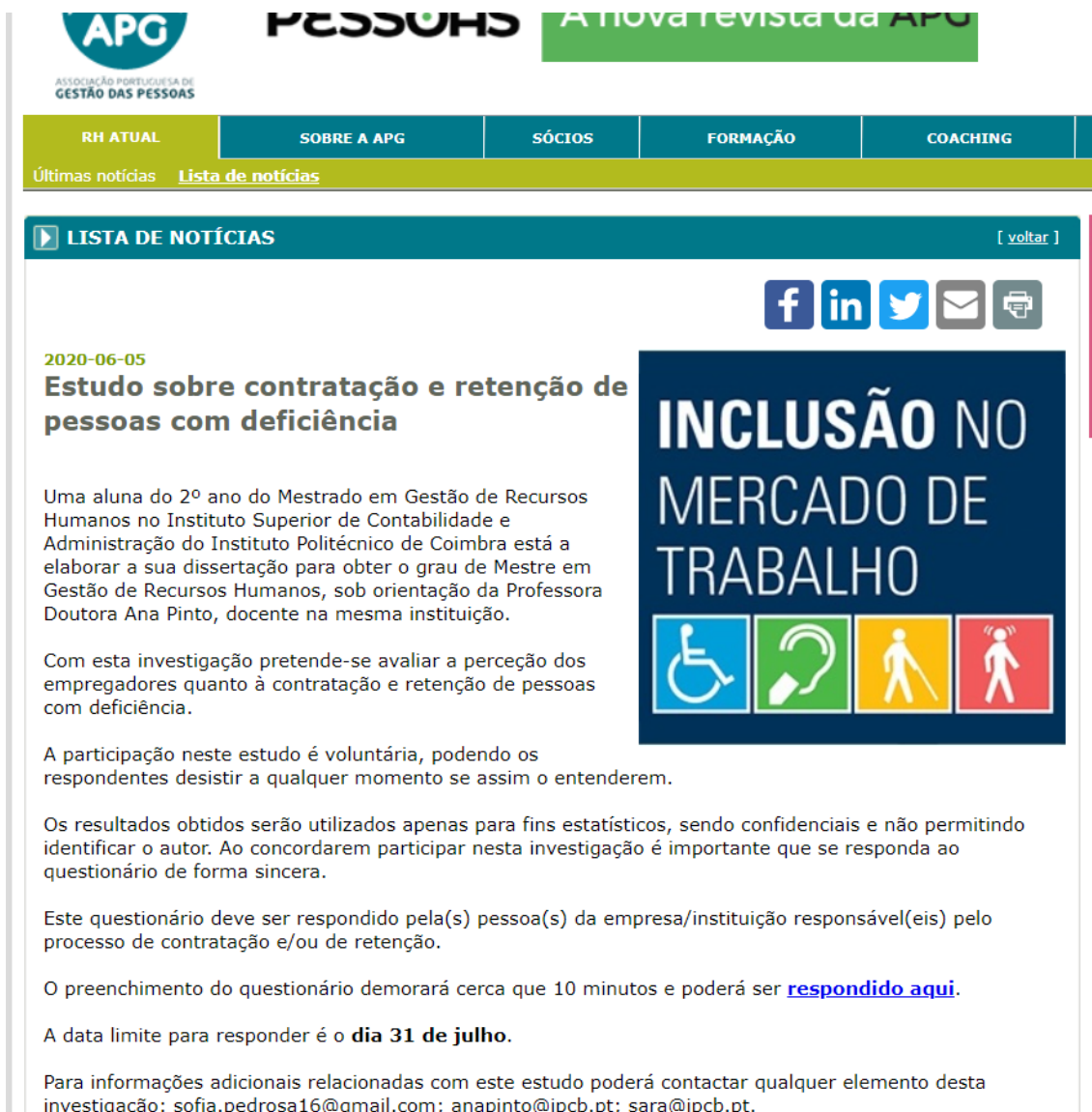
23. Que outras leis, programas ou políticas ajudariam a aumentar a probabilidade de os empregadores contratarem e reterem mais trabalhadores com deficiências?

Deixe aqui algum comentário que ache pertinente:

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

ANEXO 3

PUBLICAÇÃO DO NOSSO QUESTIONÁRIO NO SITE DA ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE GESTÃO DE PESSOAS



APG
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE GESTÃO DAS PESSOAS

PESSOAS A nova revista da APG

RH ATUAL | SOBRE A APG | SÓCIOS | FORMAÇÃO | COACHING

Últimas notícias [Lista de notícias](#)

LISTA DE NOTÍCIAS [voltar]

2020-06-05

Estudo sobre contratação e retenção de pessoas com deficiência

Uma aluna do 2º ano do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Instituto Politécnico de Coimbra está a elaborar a sua dissertação para obter o grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, sob orientação da Professora Doutora Ana Pinto, docente na mesma instituição.

Com esta investigação pretende-se avaliar a perceção dos empregadores quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência.

A participação neste estudo é voluntária, podendo os respondentes desistir a qualquer momento se assim o entenderem.

Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins estatísticos, sendo confidenciais e não permitindo identificar o autor. Ao concordarem participar nesta investigação é importante que se responda ao questionário de forma sincera.


Este questionário deve ser respondido pela(s) pessoa(s) da empresa/instituição responsável(eis) pelo processo de contratação e/ou de retenção.

O preenchimento do questionário demorará cerca que 10 minutos e poderá ser [respondido aqui](#).

A data limite para responder é o **dia 31 de julho**.

Para informações adicionais relacionadas com este estudo poderá contactar qualquer elemento desta investigação: sofia.pedrosa16@gmail.com; anapinto@ipcb.pt; sara@ipcb.pt.

INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO




A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência

ANEXO 4

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência



EMAIL RECEBIDO COM A AUTORIZAÇÃO DOS AUTORES PARA A UTILIZAÇÃO DO QUESTIONÁRIO



 **Kaye, Steve** <Steve.Kaye@ucsf.edu> sexta, 10/04/2020, 20:50 ☆ ↶ ⋮
para mim ▾

Hi Sofia. You have my permission to use the questionnaire described in "Why don't employers hire and retain workers with disabilities?" It is attached (two parts).

Best of success with your thesis!
--Steve

H. Stephen Kaye, Ph.D.
Professor
Institute for Health & Aging
University of California, San Francisco
3333 California Street, Suite 340
San Francisco, CA 94118
steve.kaye@ucsf.edu
(415) 502-7266

2 anexos  

A percepção dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto à contratação e retenção de pessoas com deficiência