



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

INTEGRAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Uma análise a partir da perspectiva dos empregadores

| Filipa Brazão

| Prof. Doutor Joaquim Fialho

Mestrado em Sociologia

Área de Especialização | Recursos Humanos

Dissertação

Évora, 2018



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

INTEGRAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Uma análise a partir da perspetiva dos empregadores

| Filipa Brazão

| Prof. Doutor Joaquim Fialho

Mestrado em Sociologia

Área de Especialização | Recursos Humanos

Dissertação

Évora, 2018

“O conhecimento é a primeira porta que se abre para a inclusão de pessoas com deficiência e também para uma sociedade livre de preconceitos”

(Equipa Enfoque Capacitação, 2017)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar queria agradecer a todos os que, mesmo quando por vezes eu própria duvidei, acreditaram em mim e nas minhas capacidades para realizar mais esta etapa da minha vida.

A toda a minha família, particularmente aos meus pais, pessoas que sempre acreditaram que tudo era possível e me mostraram que a minha força de vontade me podia levar a lugares onde nem eu sabia que conseguia chegar, e que nunca desistiram da minha formação nem desistem do meu futuro e felicidade, o maior obrigada e dedicação deste trabalho.

À minha restante família, também o meu obrigada pela preocupação e motivação que sempre me deram. Aos meus avós, que mesmo sem saberem ou perceberem, contribuíram sempre positivamente cada vez que me perguntavam se já havia concluído e se mostravam radiantes quando eu afirmava que estava quase a terminar esta incansável batalha.

Para o meu orientador, o Professor Doutor Joaquim Fialho, por toda a sua sabedoria, acompanhamento, ajuda e disponibilidade, que nunca desistiu de acreditar que eu conseguia e de me auxiliar no sucesso desta etapa, um especial agradecimento.

Para todos os restantes professores que partilharam comigo estes anos na Universidade de Évora, partilhando sempre os seus conhecimentos e auxiliando na concretização deste objetivo.

A todos os colegas e amigos que me acompanharam neste percurso, que mesmo indiretamente, me fizeram acreditar que iria conseguir vencer esta batalha.

Por último, mas sem menos importância, a todas as empresas que se disponibilizaram para participarem neste estudo e contribuíram com os seus testemunhos, auxiliando no sucesso desta investigação. Obrigado pelo tempo disponibilizado e pela partilha de opiniões tão pessoais e especiais.

Sem todos vocês, nada disto teria sido possível. Um grande obrigada!

Integração de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho

Uma análise a partir da perspectiva dos empregadores

RESUMO

A forma como os indivíduos portadores de deficiência são encarados pela sociedade tem vindo a sofrer algumas alterações ao longo dos últimos tempos, notando-se uma evolução positiva quando falamos neste assunto. No entanto, os estereótipos e preconceitos existentes ainda persistem quando se trata do mercado de trabalho. Desde as mentalidades convencionais, ao desconhecimento do tema em questão, são vários os motivos apontados para que haja uma falta de integração dos indivíduos portadores de deficiência. No entanto, cada vez mais existe uma sensibilização por parte dos empregadores, permitindo que haja uma integração destes indivíduos no mercado de trabalho, aumentando a sua autoestima e estimulando a igualdade de oportunidades na sociedade em que vivemos. Esta investigação pretende comprovar as ideias de ambas as partes, baseando-se em autores e nos entrevistados que empregam, ou não, indivíduos com deficiência até à data, pretendendo-se uma melhoria na empregabilidade de pessoas com deficiência.

Palavras-Chave

Deficiência; Estereótipos; Preconceitos; Mercado de trabalho; Integração

Integration of People With Disabilities Into the Labor Market

An Analysis from the Employers' Perspective

ABSTRACT

The way individuals with disabilities are viewed by society has been undergoing some changes over the last few years, and there is a positive evolution when we talk about this issue. However, existing stereotypes and prejudices still persist when it comes to the labor market. From the conventional mentalities, to the ignorance of the subject in question, there are several reasons for lack of integration of individuals with disabilities. Increasingly, however, there is an awareness of employers, allowing them to integrate these individuals into the labor market, increasing their self-esteem and stimulating equal opportunities in the society in which we live. This research intends to prove the ideas of both parties, based on authors and interviewees who employ or disabled individuals with disabilities to date, aiming to improve the employability of people with disabilities.

Key words

Disabilities; Stereotypes; Prejudices; Labor Market; Integration

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

APPACDM	Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental
CDPD	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CERCI	Cooperativa para a Educação, Reabilitação e Inserção de Cidadãos Inadaptados de Évora
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PPD	Pessoas Portadoras de Deficiência

LISTA DE FIGURAS E TABELAS

Figura 1 - Inclusão e integração	31
Tabela 1- Tabela Demonstrativa de Participação no Estudo	57
Gráfico 1 - Número de Empresas por Ano de Fundação.....	60
Gráfico 2 - Área de Atividade das Empresas Entrevistadas.....	61
Tabela 2 – Área de Atividade de cada empresa e respetiva presença de PPD	62
Tabela 3 - Número de trabalhadores de cada empresa distribuídos por género	63
Tabela 4 - Área de Atividade e Número de Trabalhadores das empresas que empregam PPD.	75

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	iv
RESUMO	v
ABSTRACT	vi
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	vii
LISTA DE FIGURAS E TABELAS	viii
ÍNDICE	ix
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – A integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho	4
1. Deficiência. Lógicas e conceitos	4
1.1. O conceito e as abordagens: uma evolução constante	8
1.1.1. Conceito de deficiência: uma abordagem sociológica	12
1.1.2. Vencer a deficiência: nomes de sucesso	15
1.1.3. Tipos de deficiência	17
1.2. Desafios da deficiência: atitudes sociais e fragilidades	22
1.2.1. Normalidades e Estereótipos	24
1.3. A propósito das “in’s”: inclusão, inserção e integração	27
1.4. A construção das incapacidades e deficiências como restrição no mercado de trabalho e a desqualificação social	32
1.4.1. A propósito da desqualificação social	33
1.4.2. A contratação e integração do indivíduo portador de deficiência no mercado de trabalho	34
1.4.3. As resistências e fragilidades na contratação do indivíduo portador de deficiência	37
1.4.4. O indivíduo portador de deficiência em contexto de trabalho: fragilidades e soluções 40	
1.5. A deficiência em Portugal	44
CAPÍTULO II - Construção da Pesquisa e Opções Metodológicas	48
2.1. Pergunta de partida	50
2.2. Objetivos de investigação	51
2.3. Recolha de dados	52
2.3.1. Natureza do estudo e técnicas de recolha de dados	52
2.3.2. Escolha e Caracterização da População	56
2.3.3. Procedimentos de Recolha de Dados	57

CAPÍTULO III – Análise e Tratamento de Dados	60
3.1. Caraterização das Empresas Entrevistadas	60
3.2. Entrevistas	63
3.2.1. Fatores que contribuíram para a integração das pessoas portadoras de	
deficiência nas empresas	63
3.2.2. O perfil do empregador de pessoas com deficiência	66
3.2.3. A satisfação dos empregadores relativamente ao trabalhador portador de	
deficiência	68
3.2.4. Causas para a não contratação e integração de Indivíduos Portadores de	
Deficiência.....	70
3.2.5. Resistências e preconceitos existentes acerca da integração de PPD	72
CAPÍTULO IV – Discussão de resultados	75
4.1. Empresas com indivíduos portadores de deficiência	75
4.2. Empresas sem indivíduos portadores de deficiência	77
4.3. Relação empresa – indivíduo portador de deficiência: fatores de contratação ou	
explicações para a não contratação.....	79
Limitações do estudo e pistas para futuros trabalhos	81
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	82
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXOS	89
ANEXO I: Pedido de Autorização.....	I
ANEXO II: Guião de Entrevista	II
ANEXO III: Quadros de Análise de Conteúdo	IV

INTRODUÇÃO

Falar de deficiência implica entender que este é um campo ainda em crescimento e constantemente em evolução. Deficiência, tema ignorado por uns e incómodo para outros, ou ambos, retrata um indivíduo que possui limitações, sejam estas físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais. Estas limitações provocam muitas vezes dificuldades no cotidiano do indivíduo, assim como nas relações sociais e, fundamental para o presente estudo, no mercado de trabalho.

Contratar uma pessoa com deficiência é ainda um problema para a maioria das empresas, refletindo-se este facto no reduzido número de empresas que atualmente têm trabalhadores com deficiência. Alguns empregadores são sensíveis a este tema, sentindo compaixão e defendendo a igualdade, assim como a responsabilidade social, e é desta forma que este tema vai evoluindo na sociedade em que vivemos. No entanto, existem também empregadores que ainda são dominados pelo preconceito e pelo desconhecido, agindo com indiferença e não permitindo que estes indivíduos se integrem nas suas empresas, pelas mais diversas razões.

Sabendo que o trabalho tem uma importância extrema na vida de um indivíduo, fazendo deste um ser mais autónomo e confiante e permitindo-lhe ter um maior crescimento individual, económico e intelectual, é de destacar que é também o trabalho que desempenha um papel fundamental na inclusão social dos indivíduos. Desta forma, o mundo do trabalho é uma categoria determinante para a caracterização do ser humano, tal como confere Marx na sua teoria marxista.

O indivíduo com deficiência, sendo um indivíduo com mais dificuldades, limitações e, na maioria das vezes, com menor autoconfiança e baixa autoestima, é um indivíduo que, como todos os outros, necessita de acesso ao mercado de trabalho enquanto ser inserido na sociedade.

No entanto, existem alguns fatores que, a não serem ultrapassados, continuarão a condicionar a taxa de empregabilidade dos indivíduos portadores de deficiência, são estes a discriminação, o preconceito baseado em estereótipos existentes, a acessibilidade, a educação e formação a estes indivíduos, os inexistentes incentivos ao emprego e falta de oportunidades para as PPD, a falta de sensibilização, entre outros.

Indivíduos portadores de deficiência devem começar por ter direito à igualdade de oportunidades desde início, implicando isso uma efetiva igualdade a todas as crianças e jovens no que diz respeito ao sistema de ensino. É desta forma que, desde cedo, estes indivíduos

percebem que são tratados com igualdade, dentro do possível e benéfico para estes, de forma a que futuramente sintam que podem chegar a qualquer sítio como seres da sociedade, nomeadamente no mercado de trabalho. A inclusão é assim a forma mais avançada de democratização tanto em oportunidades educativas, como no mercado de trabalho.

Verificando-se uma formação inferior, baixas habilitações literárias ou dificuldades e desvantagens em relação a outros indivíduos, é importante que se assegure oportunidades de formação a estes indivíduos de forma a terem acesso ao emprego como qualquer um. É também importante que se criem alternativas para aumentar o conforto e autonomia das PPD, como apoios, oportunidades de ajuda, entre outras medidas.

Tomando as medidas necessárias, assim como apoiando e promovendo a sensibilização dos empresários, pode-se chegar mais longe e diminuir o preconceito e discriminação existentes, muitas das vezes baseados em estereótipos existentes e desconhecimento de causa.

Assim, esta investigação realizada no âmbito do Mestrado em Sociologia, vertente de Recursos Humanos, constitui um pretexto e incentivo para estudar um tema tão atual, mas não tanto desenvolvido, em Portugal e em todo o mundo, e, neste caso, na cidade de Évora: a integração das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

Como não existem, e sendo praticamente impossível atualmente, apenas empresas que têm PPD na sua lista de trabalhadores, esta é uma investigação que se depara com duas hipóteses: empresas que já têm PPD e empresas que não têm PPD entre os seus trabalhadores. Desta forma, a investigação acarreta dois objetivos específicos, são estes: identificar os processos de integração de pessoas portadoras de deficiência nas empresas que já empregam estes trabalhadores, e, encontrar explicações para a não integração de pessoas portadoras de deficiência em empresas que não empregam estes trabalhadores.

Por sua vez, os objetivos específicos da investigação concentram-se nas ideias principais de ambos os objetivos gerais. Se por um lado pretendi compreender os fatores que contribuíram para a integração das PPD, traçar o perfil do empregador de PPD e avaliar o nível de satisfação dos empregados relativamente às PPD, por outro, no confronto com as empresas que não empregam estes indivíduos, foi esperado que se identificassem as causas para a não integração destes indivíduos, assim como identificar as resistências e preconceitos existentes para a não integração das PPD, sendo estes os objetivos específicos da presente investigação.

É de salientar que o tema da deficiência começou a fazer parte das minhas preocupações quando ao longo da vida me fui deparando com situações relevantes para este tema. Uma das

situações que contribui mais significativamente para esta escolha, consiste na prática de voluntariado que desenvolvi durante alguns meses na APPACDM, na equipa de qualificação e emprego, que tinha como objetivo formar, qualificar e posteriormente, procurar estágios e empregos para as PPD que frequentavam os cursos disponibilizados. Deste modo, percebi que eram poucas as empresas que colaboravam com estas causas, dando oportunidades de emprego aos indivíduos que frequentavam a instituição e, muitas das vezes, após o término do estágio financiado pela própria instituição, os indivíduos portadores de deficiência não continuavam no seu posto de trabalho, voltando ao início e à procura constante de emprego.

Deste modo, e percebendo a importância do tema para a sociedade, assim como a minha vontade de colaborar para uma sociedade mais justa, com igualdade de oportunidades para todos, mais inclusiva e mais democrática, achei pertinente o presente estudo tendo como objetivo que, futuramente, possa contribuir para uma maior sensibilização dos empresários aumentando a empregabilidade dos indivíduos portadores de deficiência.

Após um enquadramento do tema, justificação e pertinência do trabalho, é importante referir que a presente investigação se divide da seguinte forma:

Primeiramente, uma revisão da literatura, enquadrando as leituras desenvolvidas com os principais autores que ao longo da vida dedicaram alguns estudos aos temas relacionados, nomeadamente Parsons (2005), Goffman (1961, 1963, 1974, 1975), Foucault (2001, 2008), Barnes & Mercer (1996), Turner (1984), Oliver (1996), entre outros, destacando as principais ideias de cada um, sempre relevantes para os temas em questão.

Seguidamente, a construção da pesquisa e as opções metodológicas que foram tomadas para desenvolver o estudo com maior coerência, credibilidade e interesse, descrevendo todos os processos realizados durante a investigação e justificando a pertinência dos mesmos, assim como todos os dados necessários para uma maior compreensão da pesquisa, como a pergunta de partida, os objetivos da investigação e a metodologia utilizada, assim como os instrumentos de recolha de dados utilizados e a população e amostra para o desenvolvimento da pesquisa.

Por último, uma análise e tratamento dos dados obtidos, permitindo uma melhor compreensão dos fenómenos estudados, assim como as conclusões obtidas, as limitações encontradas e as recomendações relevantes para futuros trabalhos.

São também apresentadas todas as referências bibliográficas consultadas e utilizadas para a realização da investigação, assim como todos os anexos que sustentaram o desenvolvimento da mesma.

CAPÍTULO I – A integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho

1. Deficiência. Lógicas e conceitos

O campo da deficiência é um campo de investigação em constante crescimento, e como consequência alvo de opiniões diversas e perspectivas multidisciplinares. Sabe-se assim que os cidadãos portadores de deficiência vivem entre “nós” diariamente, ultrapassando obstáculos, preconceitos, diferenças e tentando sobreviver num mundo onde, apesar de já notável uma grande evolução, ainda são por vezes vistos de forma diferente, para não dizer quase sempre, como nos diz Ferreira (2004), estes indivíduos ainda são demasiado “transparentes” na nossa sociedade, pois nem sempre convivemos com eles diariamente devido à diferença existente em vários aspetos, como os espaços que frequentam, as atividades que exercem no quotidiano, entre outros. O autor destaca assim a invisibilidade com que estes indivíduos vivem nos espaços sociais comuns, aumentando muitas das vezes as crenças nas suas incapacidades.

Tem vindo assim a ser, cada vez mais, importante perceber-se esta condição e o modo de lidar e viver com ela.

“A concepção da deficiência como algo que está inerentemente presente no organismo e/ou comportamento da pessoa identificada como deficiente e a sua delimitação em função de áreas supostamente distintas de comprometimento implicam automaticamente um modo específico de se lidar com as deficiências e as pessoas deficientes.” (Omote, 1996, p. 127)

É essencial perceber que uma pessoa portadora de deficiência é uma pessoa que possui várias limitações, sejam estas físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais. Desta forma, este é um conceito que, na perspetiva de Soraia Sousa e Santos (2014, apud Larouse Cultural, 1998 referido por Ribeiro, 2008, p.33), é derivado do latim *deficientia*, que significa um “defeito que uma coisa tem ou perda que experimenta na sua quantidade, qualidade ou valor”, sendo uma pessoa que tem menores capacidades físicas ou mentais que as restantes, notando-se desta forma diferenças que o caracterizam como portador de deficiência, ou “deficiente”, derivado do latim *deficiens*, significando este conceito “insuficiente, medíocre, insatisfatório (apud Ribeiro, 2008)” (Santos, 2014)

Embora este conceito seja bastante debatido na sociedade contemporânea, ainda não se encontrou um conceito uniforme para o definir, pois este conceito tem sido abordado e descrito de diversas formas.

Assim, desdobrando este conceito, por um lado “os estudiosos da área têm conceituado a deficiência como algum atributo inerente à pessoa deficiente, como algo que caracteriza o seu organismo ou o seu comportamento. De outro lado, a delimitação do objeto de conceituação tem sido baseada em áreas supostamente específicas de comprometimento.” (Omote, 1996, p. 127)

Segundo a Organização Mundial de Saúde (2012), a deficiência é a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica, que diz respeito à atividade exercida pela biologia da pessoa. A CDPD (2011) identifica os indivíduos portadores de deficiência como aqueles que possuem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, e dessa forma, em contacto com diversas barreiras, podem ter dificuldades na sua completa participação na vida em sociedade quando comparada com as condições das demais pessoas.

Para Bickenbach, et al. (2011, p. 4), a incapacidade é um termo que abrange a deficiência e limitações em certas atividades do cotidiano, englobando os aspetos negativos da interação entre um indivíduo com problemas de saúde, e os fatores contextuais desse mesmo indivíduo, tanto pessoais como ambientais.

Encontram-se assim definições baseadas em ideias semelhantes, mas divergindo sempre em múltiplos aspetos, conforme sustenta Debora Diniz:

“a deficiência passou a ser também um campo das humanidades. Nessa guinada acadêmica, deficiência não é mais uma simples expressão de uma lesão que impõe restrições à participação social de uma pessoa. Deficiência é um conceito complexo que reconhece o corpo com lesão, mas que também denuncia a estrutura social que oprime a pessoa deficiente.”, podendo assim afirmar que este é um conceito que pode ser abordado por áreas distintas, uma vez que atualmente não se trata apenas de diferenças e lesões que dificultam aspetos do cotidiano, mas também muitas vezes a convivência e situações sociais perante a sociedade. (2007, p. 5)

Ferreira (2008) reporta-se às lógicas de privação que a deficiência provoca nas pessoas nos mais diversos contextos. Para o autor

“as pessoas que nascem com deficiências, ou as adquirem ao longo da vida, são continuamente privadas de oportunidades de convivência com a família e seus pares (colegas, vizinhos, parentes), da vida escolar, do acesso ao trabalho, às atividades de lazer e cultura, entre outros.” (Ferreira, 2008, p. 1)

Assim, estas limitações dificultam por vezes diversos aspetos na vida em sociedade, seja na convivência com outros seres humanos, no cotidiano e atividades diárias, no mercado de trabalho e procura de emprego, entre outros aspetos. Mas é assim fundamental entender quais

as limitações que esta condição apresenta e quais as formas de ultrapassá-las, de modo que a deficiência possa assim ser vista não só como um problema negativo, mas também como uma aprendizagem e mais valia para aqueles que interagem com estas pessoas diariamente. Pertence assim à sociedade aceitar todos os cidadãos de modo a incluí-los numa visão com igualdade de direitos, oportunidades e respeito, pois, “Aceitar um portador de deficiência é aceitar também as suas diferenças e as limitações.” (Raposo, 2013, p. 18)

Esta inclusão e aceitação dos cidadãos com deficiência apresenta, no entanto, algumas ambiguidades visto que o próprio cidadão portador de deficiência muitas vezes não sabe como vivenciar os direitos que lhe são dados igualmente aos outros cidadãos, havendo assim dois aspetos fundamentais a inculcar na sociedade: se por um lado, a sociedade tem de aprender a lidar com os cidadãos portadores de deficiência, também o cidadão portador de deficiência tem de aprender a viver em sociedade e com as diferenças que transporta. Como refere Deise Fernandes (2010, s.p.), “as diferenças de uma pessoa com deficiência vêm carregadas de significados, de interpretações, que levam a construções de imagens, que por sua vez também estão carregadas de emoções impregnadas das vivências ou não, com uma pessoa com deficiência.” Podemos assim dizer que é importante que a deficiência e a incapacidade deixem de ser vistas como um problema, e passem a ser encaradas como uma oportunidade para a sociedade se valorizar e respeitar a diversidade de indivíduos existentes, criando as condições necessárias para que cada indivíduo consiga desenvolver as competências e capacidades e aprender assim a lidar com as suas próprias diferenças.

Baseado na Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto, Capítulo I, Artigo 2º,

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 susceptíveis 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. (Diário da República – I Série A, Nº 194 – 18 de agosto de 2004)

Ainda noutra perspetiva, segundo Monteiro (2009), “a deficiência é vista como a restrição na execução de tarefas normais para o indivíduo, tendo resultado esta restrição de uma perda.” (Malhado, 2013, s.p.)

A ausência de uma só definição certa para definir este fenómeno deve-se à divergência de opiniões acerca de quais os problemas necessários para caracterizar um ser como deficiente. Sendo que o conceito de deficiência está indubitavelmente associado à inexistência de algumas

habilidades básicas para a vida social e a existência de lesões ou restrições de cotidiano e relações na sociedade. Como dizem os autores Bampi, Guilhem & Alves (2010), o que caracteriza essas pessoas com deficiência não são assim as características distintas que apresentam face à restante sociedade, mas sim as características que apresentam que dificultam a sua integração e a sua relação com os restantes membros da sociedade.

“A sociedade constrói seus valores culturais, se organiza conforme eles, e se expressam através das palavras. Portanto, o primeiro grande desafio das pessoas com deficiência é superar o significado e a imagem que lhes é imposta pela palavra “deficiente” (Fernandes D., 2010)

Com a possibilidade de diversas e dispersas abordagens acerca deste tema, deparamo-nos ainda com outro ponto de vista, conforme Ribas (2003 apud Doval, 2006), dividindo a deficiência quanto à sua origem, podendo esta ser: pré-natal, perinatal e pós-natal.

Relativamente à primeira, deficiências de origem pré-natal, são deficiências que já nascem com o indivíduo ocorrendo no período de formação do feto, sendo originadas por motivos de hereditariedade e carga genética ou por doença transmitida pela mãe, onde estão inseridas ingestão de drogas, entre outros casos.

As deficiências de origem perinatal são deficiências adquiridas durante o momento do nascimento, como consequência de complicações no parto.

Por outro lado, as deficiências pós-natal são deficiências adquiridas em qualquer momento ao longo da vida, devido principalmente a motivos como doenças e acidentes.

É assim fundamental haver uma diferença quando se lida com estes casos, uma vez que pessoas que já nascem com deficiência, têm a possibilidade de uma educação inicial e adequada desde o início da sua vida, possibilitando uma autoestima e autoconfiança primeira necessária, criada desde a fase inicial da vida, e imprescindível aos restantes anos de convivência enquanto membro de uma sociedade. Por outro lado, pessoas cuja deficiência foi adquirida em algum momento da sua vida, passam por um novo processo de aprendizagem, “fazendo com que esta carência tenha impacto, por vezes brando, no desenvolvimento do trabalho, na integração com o ambiente físico e social (...)” (Santos, Maciel, Baggio, & Silva, 2014, p. 198).

Tudo o que estes indivíduos viveram anteriormente, tem agora de ser novamente aprendido e ajustado de acordo com as novas dificuldades e limitações que estes começam a apresentar face às atividades diárias, alterando muitas das vezes o normal funcionamento e rotina que

mantinham antigamente, como hábitos, empregos, hobbies, entre todas as atividades que, com algumas limitações, não são possíveis de continuar.

É ainda importante, relativamente a este tema, destacar que a denominação destes indivíduos varia muito de autor para autor, conforme Doval (2006, p. 19), “a designação utilizada para fazer referência às pessoas com algum tipo de deficiência não é unificada.”, sendo que alguns autores utilizam expressões como *peças portadoras de deficiência*, *peças com necessidades especiais*, *indivíduos portadores de deficiência* (como utilizado nesta dissertação), e, muitos autores ainda fazem referências a estes indivíduos como a “*deficientes*”.

1.1. O conceito e as abordagens: uma evolução constante

As práticas de cuidado e de assistência às pessoas com deficiência não surgiram na contemporaneidade; elas foram constituídas em contextos sócio-históricos distintos que nos levam a perguntar como, em cada época, a sociedade encarou o diferente e qual o lugar desse diferente ao longo do tempo. (Welber & Silva, 2006, p. 30)

A deficiência, desconhecida para alguns, e desconfortável para outros, como já referido, é um conceito ainda em descoberta e evolução. Desde sempre na nossa história, independentemente da época ou local, que existiram pessoas com algum tipo de deficiência ou limitação, fazendo com que, embora pareça algo recente, a questão da deficiência seja algo já há muito existente. Confrontamo-nos assim com uma questão que, ao longo da história, tem vindo a ser descoberta, explorada e, de certa forma, se tem tentado resolver todos os problemas a ela adjacentes.

Embora na sociedade contemporânea os preconceitos relativamente a este tema já não estejam tão intrínsecos, é importante perceber de que forma esse conceito evoluiu na sociedade e de que modo foi aparecendo e sendo descoberto na história da humanidade.

“A trajetória do indivíduo com deficiência é marcada por preconceitos e lutas em favor do direito à cidadania, de acordo com cada cultura dentro das sociedades.” (Fernandes, Schlesener, & Mosquera, 2011, p. 133)

É de facto, importante referir que a discriminação dos indivíduos portadores de deficiência, leva-nos a tempos muito antigos, onde ainda não existiam conhecimentos suficientes acerca destas condições de vida e diferenças, mas onde o indivíduo já era muitas vezes discriminado devido à sua condição especial e desconhecida. Podemos mesmo afirmar que, apesar de não haver grandes indícios de como estes indivíduos eram vistos e tratados pelos seres humanos,

estes indivíduos portadores de deficiência não sobreviviam ao ambiente adverso que se fazia assim já sentir no mundo, como destaca Gugel (2007, s.p.):

“Basta lembrar que não havia abrigo satisfatório para dias e noites de frio intenso e calor insuportável; não havia comida em abundância, era preciso ir à caça para garantir o alimento diário e, ao mesmo tempo, guardá-lo para o longo inverno.”.

Primeiramente, ainda antes da Idade Média na altura em que o ser humano dependia da natureza para sobreviver, os indivíduos que tinham algum tipo de deficiência ou limitação, na incapacidade de poderem acompanhar atividades necessárias e frequentes à época, como caça e pesca, eram facilmente insultados e julgados, acabando por serem abandonados e deixados sozinhos, contando apenas consigo próprios.

“Os estudiosos concluem que a sobrevivência de uma pessoa com deficiência nos grupos primitivos de humanos era impossível porque o ambiente era muito desfavorável e porque essas pessoas representavam um fardo para o grupo. Só os mais fortes sobreviviam e era inclusive muito comum que certas tribos se desfizessem das crianças com deficiência.” (Gugel, 2007, s.p.)

Já na Idade Média, marcada por condições de vida e saúde precárias, a pessoa portadora de deficiência começou a ser encarada por grande parte da população como portadora do demónio e não do espírito de Deus, como, digamos, um castigo de Deus, o que fazia com que sempre fossem marginalizadas e excluídas da sociedade.

Nos séculos XVII e XVIII, estas passaram a integrar manicómios ou orfanatos, onde permaneciam no mesmo ambiente que criminosos, sem direito a quaisquer cuidados especiais ou bens necessários, ficando assim até à sua morte. Existiam ainda casos, como Roma e Grécia, onde crianças nas quais fossem notadas diferenças, eram abandonadas ou mesmo eliminadas da sociedade. Em Roma, as leis permitiam que pais com crianças portadoras de deficiência, as eliminassem assim da sociedade através de afogamento. Com a existência de batalhas para conquistas romanas, exércitos de soldados regressavam com amputações, iniciando-se assim um sistema hospitalar instável. (Gugel, 2007)

Já na Grécia, a autora diz-nos que a eliminação de crianças ou adultos portadores de alguma deficiência, era permitida por exposição, abandono ou até lançadas de uma cadeia de montanhas.

“A pessoa com deficiência, nesse contexto, como qualquer outra pessoa do povo, também parecia não ter importância enquanto ser humano, já que sua exterminação (abandono ou exposição) não demonstrava ser problema ético ou moral.” (Aranha, 2001, p. 3)

No início do século XIX, os indivíduos portadores de deficiência ainda eram encarados como um perigo para a sociedade embora já frequentassem instituições que os assistiam minimamente, conquanto acreditava-se que não necessitavam de qualquer tipo de proteção. Foi apenas “a partir do Cristianismo que a pessoa com deficiência começa a ser vista como um ser com alma, não podendo ser abandonado nem morto pela sua condição.” (Santos, 2014, p. 6). A influência do Cristianismo veio assim mudar um pouco a realidade da época, combatendo a eliminação de crianças nascidas com deficiência, e pessoas com doenças crônicas, físicas e mentais.

Por fim, na viragem do século XIX, foram criadas escolas especial para estas pessoas (nomeadamente surdos, cegos e deficientes mentais) pois chegou-se à conclusão que necessitariam de cuidados especiais. Foi assim sempre notória uma grande evolução do conceito e das ideias a si adjacentes, mas principalmente na forma como as pessoas portadoras de deficiência eram vistas, sendo que a ideia destas pessoas estarem possuídas por algo maligno foi sendo eliminada, percebendo-se que estas diferenças estavam associadas a fatores genéticos, “graças à medicina, provando que o mal não vem do espírito, mas do corpo em si. Porém, ainda atualmente a pessoa com deficiência é vista como alguém fraco, frágil e inferior relativamente aos restantes indivíduos” (Santos, 2014, p. 6). É necessário destacar ainda que, foi na primeira metade do séc. XX que surgiu o conceito deficiência, pois até essa data, as pessoas portadoras de alguma deficiência eram descritas como “aleijadas, surdas, cegas e loucas.” (Bampi, Guilhem & Alves, 2010, p. 5)

Ao longo de toda a história, foram diversas as abordagens e paradigmas existentes que visaram este tema. Inicialmente, no período em que a sociedade fugiu às obrigações e responsabilidades para com os indivíduos portadores de deficiência, considerando estas como inúteis e inválidas, deparamo-nos com o paradigma da exclusão, vivenciado na Idade Antiga, Idade Média e uma parte da Idade Moderna, segundo Mazzota; Sasaki; Bruno (1995; 1997; 2006 apud Dantas, 2010). Com a evolução da sociedade, da medicina, e de outros aspetos, começaram a aparecer assim, hospitais e asilos que visavam proteger e educar indivíduos portadores de deficiência, no entanto, excluindo-os da convivência social e equiparados com prisões.

“O primeiro hospital psiquiátrico surgiu nessa época e se proliferou, mas da mesma forma que os asilos e conventos, eram lugares para confinar, ao invés de tratar as pessoas. Tais instituições eram pouco mais do que prisões” (Aranha, 2001, p. 6)

Segundo Aranha (2001), estas eram as chamadas Instituições Totais, sendo instituições asilares com ambientes isolados para os indivíduos portadores de deficiência. Estas constituíram um

outro paradigma na caracterização da relação entre a deficiência e a sociedade: o paradigma da Institucionalização, - caracterizado pela criação de instituições para abrigar indivíduos portadores de deficiência.

“A relação da sociedade com a pessoa com deficiência, a partir desse período passou a se diversificar, caracterizando-se por iniciativas de Institucionalização Total, de tratamento médico e de busca de estratégias de ensino” (Aranha, 2001, p. 7)

Foi na Idade Moderna que surgiram transformações e novas opiniões, marcadas pelo humanismo, um movimento intelectual que visava colocar os humanos como principais. Os autores Fernandes, Schlesener & Mosquera (2011, p. 136), ressaltam que foi a pobreza dessa altura, - provocando que a população mais pobre e a população com deficiência se tornassem mendigos, - que serviu de incentivos para fazer algo para ajudar estes indivíduos. Assim, os hospitais e abrigos existentes na época, iniciaram novos atendimentos e tratamentos aos indivíduos portadores de deficiências físicas, como os indivíduos com mutilações provocadas pela guerra, e indivíduos com deficiências visuais e auditivas. Começaram assim a valorizar o ser humano.

Com o evoluir dos tempos, tornou-se revelante estudos acerca dos tipos de deficiência, aprofundando-se os conhecimentos do campo biológico de forma a obter explicações fisiológicas das deficiências. (Fernandes, Schlesener & Mosquera)

Esta altura foi caracterizada pelo avanço da relação entre a sociedade e os indivíduos portadores de deficiência, marcado pelas iniciativas de Institucionalização Total, tratamento médico e procura de novas estratégias de ensino e pesquisa das deficiências. (Aranha, 2001)

Na perspetiva de Aranha (2001), começou assim a perceber-se que o paradigma da Institucionalização, isolava os indivíduos portadores de deficiência da restante sociedade, sendo mais difícil a posterior tentativa de integração dos mesmos, permitindo que adquirissem assim as normas e padrões de vida da restante sociedade. Falamos assim no princípio da normalização, que visava a necessidade de introduzir estes indivíduos na sociedade dita normal. É neste contexto que surge o Paradigma de Serviços, alvo de bastantes críticas, inclusive pelas próprias pessoas portadoras de deficiência pois quando confrontadas com a prestação de serviços da sociedade nem sempre conseguiam ser autónomas e produtivas como antes.

Baseada em ideias e fundamentos, Aranha (2001) dá-nos a conhecer o terceiro paradigma, o Paradigma de Suporte, caracterizado pelo direito que o indivíduo portador de deficiência tem em relação à convivência em sociedade e acesso aos recursos disponíveis a todos os cidadãos. Neste

paradigma predomina a ideia de inclusão, prevendo intervenções em ambos os lados: no desenvolvimento do sujeito e na sociedade e realidade social em que vivemos.

Os autores Fernandes, Schlesener & Mosquera (2011), falam-nos deste Paradigma como o Paradigma da Inclusão, pois este coloca a necessidade de, além dos indivíduos portadores de deficiência fazer mudanças de adaptação à sociedade, também a sociedade tem de mudar e fazer ajustes para o indivíduo se desenvolver enquanto membro da sociedade, havendo inclusão.

1.1.1. Conceito de deficiência: uma abordagem sociológica

Quando falamos em abordagem sociológica acerca da deficiência, é importante referir primeiramente que a Sociologia contribui ainda muito pouco em termos de teoria sistemática e pesquisa para o estudo da deficiência. No entanto, numa ótica sociológica, podemos dizer que, segundo Salvado (2012), o estudo sociológico deste tema da deficiência iniciou-se nas teorias funcionalistas de Parsons & Merton, nos anos 50 e 60, pela sociologia médica, e através de Goffman (1961, 1963) que analisou o papel das instituições e dos profissionais. Mais tarde, autores como Barnes & Mercer (1996), Oliver (1996) e Turner (1984), introduziram uma sociologia da deficiência e do corpo, encarando a deficiência, numa perspetiva sociológica, “como produto das desigualdades sociais e económicas e como condição material de desvantagem inserida no modo de produção capitalista.” (Salvado, 2012, p. 6). Para estes autores, a sociologia da deficiência assume um estatuto de transformação social e uma postura crítica relativamente aos sistemas que estruturam a vida social.

Neste contexto, deparamo-nos com várias obras e diferentes perspetivas teóricas acerca da Sociologia da Deficiência, como nos referem os autores Harlos & Denari (2015). Assim, falamos em clássicos da Sociologia que têm um especial impacto nos estudos sociológicos da deficiência. Os autores pronunciam-se acerca de diversos importantes contributos dados por os autores referidos anteriormente, como Parsons (2005), Goffman (1974, 1975) e Foucault (2001, 2008), tendo estes um papel fundamental nas primeiras opiniões acerca de análises sociológicas da deficiência.

Começando pelas reflexões parsonianas, podemos referir que estas deram os primeiros indícios de relações de poder que atravessam as interações entre médicos e pacientes, neste caso, pessoas portadoras de deficiência, reforçando a importância que a medicina tem na sociedade,

formando assim reflexões acerca dos papéis sociais atribuídos a estes pacientes, tendo estes que aceitar as ordens da medicina. Parsons, vendo a deficiência como uma doença, “descreve-a como algo de anormal e desestabilizador que acaba por tornar o indivíduo como ser improdutivo e dependente de terceiros, o oposto da sua definição de saúde, considerada como um estado normal e estável” (Figueira, 2012, p. 10). Sendo assim necessária a constante supervisão e controlo através da medicina, uma vez que a deficiência, para Parsons, acaba por ameaçar o normal e bom funcionamento do sistema. É importante sublinhar a importância e influência que este teórico teve nos estudos sobre a saúde e doença e, nomeadamente, sobre a deficiência.

Por outro lado, Goffman (1988) alertou para o papel dos estigmas associados a alguns indivíduos, sendo que estes alterariam as normais relações sociais estabelecidas entre a sociedade e os indivíduos estigmatizados. Foram também discutidas as funções das instituições totais, referidas anteriormente, sendo instituições isoladas para os indivíduos portadores de deficiência. Desta forma, as ideias constituídas por Goffman, são muito importantes para repensar o significado de deficiência, assim como as relações entre as pessoas portadoras de deficiência e as restantes.

Por fim, relativamente a análises foucaultianas, estas são fundamentais para se repensar as práticas que levam a deficiência para uma perspectiva de anormalidade, uma vez que as perspectivas de Foucault produzem uma reconstrução acerca do conceito de anormal e da ligação de indivíduos portadores de deficiência com os indivíduos ditos anormais.

Já a nível internacional, podemos referir que, também segundo Salvado (2012), o estudo deste tema da deficiência na área da sociologia tem vindo a desenvolver-se associado à sociologia da saúde, ainda que também associado à ideia de desvinculação entre deficiência e a sociologia da saúde. Esta desvinculação deve-se a dois fatores: os quadros teóricos e conceituais da sociologia da saúde não eram suficientes para compreender o tema de deficiência; e depois porque os conceitos de deficiente e doente não eram conceitos empiricamente comparáveis, quando definidas as populações em causa.

Após a leitura de diversos artigos, estudos realizados e análise dos mesmos, a autora dá-nos a conhecer factos como a deficiência ser um objeto secundário típico na sociologia, uma vez que é abordado de forma diferente relativamente aos outros objetos primários desta ciência. A sociologia, enquanto ciência, assume uma enorme responsabilidade perante o processo de mudança social, sendo este tema da deficiência um tema ainda pouco estudado, muito escasso e que, só na última década tem vindo a desenvolver-se.

“Se cabe também à sociologia acompanhar os processos de mudança em Portugal que de forma bastante proeminente têm vindo a acontecer nas últimas três décadas (Pinto, 2004), não será de estranhar que o interesse dedicado a este tema seja algo crescente, mas ainda bastante residual. Como reflexo disso mesmo, numa publicação que atesta o papel da sociologia portuguesa enquanto ciência social que contribui para um melhor conhecimento da nossa sociedade, Portugal, Que Modernidade? (Viegas e Firmino da Costa, 1998), e na qual se analisam as principais transformações sociais que Portugal sofreu nas últimas décadas, Capucha insere no capítulo sobre “Pobreza, exclusão social e marginalidades” uma síntese muito curta baseada em dados sociodemográficos que, à época, existiam sobre a população portuguesa com deficiência para ilustrar a condição de vulnerabilidade acrescida em que esta população vive em comparação com a população portuguesa. A intensidade do que neste texto foi introduzido por comparação a outros dados e indicadores de conjuntura social ilustra bem em que ponto do conhecimento sociológico Portugal está(va) no que toca ao estudo da deficiência.” (Salvado, 2012, p. 18)

No artigo “Sociologia da Deficiência: Vozes por Significados e Práticas (mais) Inclusivas”, os autores Harlos & Denari (2015), remetem-nos para dois modelos de deficiência associados às Ciências da Saúde: o Modelo Individual e o Modelo Biopsicossocial. Após a análise de diversas leituras e diversos autores, é-nos assim dada a noção de Modelo Individual como o modelo que vê a deficiência como um problema individual originado de uma doença ou distúrbio, manifestando-se na perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica ou corporal, provocando desvantagens sociais. Ou seja, para estes autores, o Modelo Individual refere que as desvantagens apresentadas por estes indivíduos estão nas próprias pessoas portadoras de deficiência, nas suas situações corporais ou intelectuais, tornando-as incapazes para as atividades a nível social.

“no Modelo Individual de compreensão da deficiência, o problema implícito é a própria pessoa com deficiência, condição tal que se encontra em um esquema discursivo justificado pelas seguintes expressões: caso médico, sintomas, cura, amenziação, profissionais da saúde, cuidados, não anda, não fala, não vê, não decide, instituições especiais, assistência social, emprego protegido, escolas especiais, transportes especiais, assistência social, entre outras” (Harlos & Denari, 2015, p. 184).

No entanto, é importante referir que os autores nos dizem ainda que, para alguns dos autores que analisaram nesta publicação, a lógica que orienta este modelo Individual não deve fazer parte de uma perspetiva sociológica nem inclusiva, uma vez que a mesma desconsidera os aspetos sociais produtores da deficiência.

Por outro lado, o modelo Biopsicossocial de deficiência que os autores nos dão a conhecer, é apresentado no ICF (*International Classification of Functioning, Disability and Health*), como um modelo em que a deficiência é um resultado que revela os aspetos negativos da interação entre o estado de saúde do indivíduo, os fatores pessoais e os fatores externos.

Sabe-se assim que, falar em perspetivas sociológicas acerca do tema da deficiência é encontrar um infundável mundo de opiniões, teorias e perspetivas diferentes. Entendendo-se assim que a Sociologia da Deficiência é composta por um conjunto de análises distintas, que renovam teorias, adaptando-as e formando explicações sobre os aspetos sociais relacionados com a deficiência e as pessoas portadoras de deficiência, assim como com as diversas perspetivas sociológicas que veem a deficiência não apenas como um problema médico, mas sim um problema central do discurso sociológico.

1.1.2. Vencer a deficiência: nomes de sucesso

Ao longo da história, muitos são os nomes conhecidos de indivíduos que, mesmo com as suas deficiências e incapacidades, conseguiram destacar-se. Podem estes assim servir de incentivo para indivíduos portadores de deficiência que por vezes duvidem das suas capacidades, mostrando-lhes que mesmo com as suas incapacidades podem marcar a diferença na sociedade contribuindo para que esta seja melhor.

Como nos indica Isa Coutinho (2011), no seu artigo “Deficiências X Desafios: Experiências de Sucesso”, temos exemplos como o autor da tão conhecida canção “*I just call to say I love you*”, Stevie Wonder¹, ou o tão famoso compositor, Beethoven², que mesmo com as incapacidades que apresentavam, - o primeiro cego de nascença, e o segundo com surdez adquirida, - foram “ícones da arte” e “trouxeram ao mundo coragem e a capacidade de vencer «as barreiras da luz e do som»”, deixando os seus nomes na história do mundo.

O mesmo se aplica no exemplo de Louis Braille, conhecido por fazer surgir a leitura noturna na época de Napoleão, que com apenas 14 anos, aperfeiçoou o significado destes pontos e criou a linguagem de Braille, utilizada até hoje para permitir a leitura de pessoas com deficiência visual. (Coutinho, 2011).

¹ Stevland Hardaway Morris (13 de Maio de 1950), é um famoso compositor, cantor e ativista de causas sociais que ficou cego logo após o seu nascimento.

² Famoso compositor, de nome Ludwig van Beethoven (1770-1827), diagnosticado com primeiros sintomas de surdez aos 26 anos, ficando quase com surdez total perto dos 46 anos de idade.

Outro dos exemplos que a autora nos dá, é o exemplo do físico e matemático Stephen Hawking³, que mesmo com a doença progressiva que lhe retirou o controlo dos movimentos voluntários do seu corpo, a fala, a possibilidade de andar, a respiração autónoma, e outras funções do seu organismo, ganhou o Prémio Nobel da Física, e contribuiu eficazmente para estudos importantes da Tecnologia, mostrando que mesmo com a sua doença, podia continuar a contribuir significativamente para o desenvolvimento da sociedade.

Já Gugel (2007), relembra-nos a importância também de outros nomes conhecidos, como Camões, que com uma deficiência visual escreveu o tão conhecido livro “Os Lusíadas”, John Milton, um dos maiores poetas ingleses que era cego, e Galileo Galilei, um físico, astrónomo e matemático, que “em consequência do seu reumatismo, ficou cego nos últimos anos de sua vida mas, ativo em suas pesquisas científicas. Situação semelhante foi vivida pelo astrónomo alemão Johannes Kepler (1571 a 1630), que tinha deficiência visual e desenvolveu estudos sobre o movimento dos planetas”.

Mesmo com estes exemplos, e com todos os desenvolvimentos, podemos afirmar que a promoção da qualidade de vida dos indivíduos portadores de deficiência é, e sempre foi, um desafio fundamental da sociedade. Ao longo do tempo, foram vários os movimentos sociais que tentaram destacar e valorizar este campo da deficiência, lutando assim pela igualdade de direitos relativamente a estes indivíduos. Realça-se assim, como indica Paula Gaudenzi e Francisco Ortega (2016, p. 3062) no seu artigo “Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade”, movimentos como o *Disability Rights Movement*, surgido na África, América Latina, América do Norte e Europa tentando reivindicar a igualdade para pessoas com deficiência; o ILM, *Independent Living Movement*, nos Estados Unidos da América, e o *Union of The Physically Movement Against Segregation (UPIAS)*, assomado na década de 1970, em Inglaterra, constituindo uma organização de pessoas deficientes com objetivos políticos comuns, nomeadamente explicar a exclusão social como efeito na produção do conceito de deficiência, tendo como principais fundadores os sociólogos com deficiência física Paul Abberley e Vic Finkelstein.

“O principal objetivo da Upias era redefinir a deficiência em termos de exclusão social. A deficiência passou a ser entendida como uma forma particular de opressão social, como a sofrida por outros grupos minoritários, como as mulheres ou os negros.” (Diniz, 2007, p. 8)

³ Nascido em 1942, foi um famoso físico teórico e cosmólogo britânico, sendo um dos mais consagrados cientistas do século. Detetada com 21 anos, era portador de Esclerose Lateral Amiotrófica, doença rara degenerativa que paralisa os músculos do corpo, no entanto, não atinge as funções cerebrais.

Já mais recentemente, em 2001, a OMS, “veio operacionalizar uma profunda mudança conceptual nos sistemas de concepção e avaliação das deficiências ou incapacidade, através da nova Classificação de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.” (Pimenta, 2009, p.9), assim, “um dos pontos fulcrais dessa nova perspectiva é a afirmação dos direitos das pessoas como algo fundamental e inquestionável, desde logo o direito à plena cidadania e à plena inclusão social” (Pimenta, 2009, p.9)

Com a existência de todos estes movimentos e tentativas de mudança na mentalidade e regras da sociedade, era de esperar que o campo da deficiência não fosse já considerado um assunto tão delicado, complicado e ainda com muito para se mudar. No entanto, este é um campo da sociedade ainda com muitos aspetos a melhorar, começando por se alterar muitas mentalidades, permitindo uma convivência por igual a todos os indivíduos, contribuindo para uma sociedade melhor e mais equilibrada.

1.1.3. Tipos de deficiência

Os tipos de deficiência existentes correspondem, de certa forma, às alterações biológicas e às diferentes necessidades especiais apresentadas. Para entender melhor as diferentes concepções de deficiência, é assim importante entender que a pessoa portadora de deficiência tem formas distintas de lidar com as diversas áreas e situações, atendendo às suas limitações face às necessidades dessas mesmas situações. “A deficiência passou a ser compreendida como uma experiência de opressão compartilhada por pessoas com diferentes tipos de lesões.” (Diniz, 2007, p. 10).

Desta forma, são adotadas posturas e modos específicos de lidar com a deficiência, havendo assim nomes e categorias específicas para referir diferentes tipos de deficiência, a sua gravidade e a forma de lidar com cada uma. Neste sentido, são apontadas diversas categorias em que a pessoa portadora de deficiência se pode enquadrar, sendo elas a deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla. “Os tipos de deficiências correspondem às alterações biológicas e suas necessidades específicas.” (Maior, s.d., p. 4).

1.1.3.1. Deficiência física

Começamos por nos referir à deficiência física, sendo esta perceptível quando as alterações atingem diretamente uma ou mais partes do corpo, prejudicando e comprometendo assim o desempenho das funções físicas.

“A deficiência física se refere ao comprometimento do aparelho locomotor que compreende o sistema Osteoarticular, o Sistema Muscular e o Sistema Nervoso. As doenças ou lesões que afetam quaisquer desses sistemas, isoladamente ou em conjunto, podem produzir grandes limitações físicas de grau e gravidades variáveis, segundo os segmentos corporais afetados e o tipo de lesão ocorrida.” (Brasil 2006, p. 28 apud Schirmer, Browning, Bersch, & Machado, 2007, p. 23)

Caracteriza-se assim este tipo de deficiência normalmente pela ocorrência de malformações, lesões neurológicas e lesões neuromusculares. A deficiência física abrange ainda dificuldades na marcha ou equilíbrio do corpo. Temos diversos exemplos como a paraplegia, amputações, paralisia cerebral, tetraplegia, malformações congênitas, distúrbios ou sequelas da coluna, sequelas de queimaduras, entre outras. Existem algumas medidas que tentam ajudar nestas malformações, como o caso de próteses e equipamentos, no caso de amputações ou malformações dos membros superiores ou inferiores, o caso da utilização de cadeira de rodas, e outros equipamentos, pois os indivíduos que apresentam estas deficiências têm dificuldades em vários aspetos, como entrar e sair de locais, descer e subir escadas, sair de veículos, entre outras dificuldades que se pretende minimizar utilizando medidas adequadas. Como referem os autores Schirmer, Browning, Bersch, & Machado (2007, p. 22), “As terminologias “para, mono, tetra, tri e hemi”, diz respeito à determinação da parte do corpo envolvida, significando respectivamente, “somente os membros inferiores, somente um membro, os quatro membros, três membros ou um lado do corpo”. “

1.1.3.2. Deficiência Auditiva

A deficiência auditiva consiste na perda parcial ou total da audição de um ou de ambos os ouvidos. Pode ainda ser classificada de acordo com diferentes níveis, sendo que, havendo uma perda auditiva até 40 decibéis, o indivíduo possui surdez leve; já uma perda auditiva entre 40 e 70 decibéis, o indivíduo apresenta uma surdez moderada; quando existente uma perda auditiva entre 70 e 90 decibéis, o indivíduo é portador de surdez severa; já uma surdez profunda acontece quando há uma perda auditiva superior a 120 decibéis. Há ainda uma perda auditiva total.

Existem deste modo algumas formas de auxiliar os indivíduos com deficiência auditiva, sendo a principal a linguagem gestual, mas havendo outras formas, como falar devagar e claramente; não levantar a voz, ao contrário do que muitas pessoas fazem; falar com mais entoação e expressão, uma vez que estas pessoas não ouvindo o tom de voz, conseguem reconhecer as expressões faciais ou gestos. Podemos afirmar que estes indivíduos estão muitas vezes mais expostos ao perigo, uma vez que não conseguem ouvir sons de alarmes ou ordens sonoras, e muitas das vezes, não conseguem gritar por ajuda.

“As pessoas com deficiência auditiva que antes ouviram, desenvolveram a comunicação oral e deixaram de ouvir, são capazes de falar e se foram alfabetizadas usam a língua portuguesa para escrever e para ler as legendas para interagir. As pessoas que já nasceram surdas ou perderam a audição antes de aprender a falar usam a língua de sinais como forma de comunicação; podem falar ou não, e percebe-se alteração na forma de falar; muitas vezes, sua capacidade de ler e de escrever é insuficiente.” (Maior, s.d., p. 5).

1.1.3.3. Deficiência Visual

A deficiência visual, doença em que se pode verificar a perda parcial ou total da visão, em um ou em ambos os olhos, também esta dividida por gravidade: a perda de visão mais ligeira, quando é moderada, leve, severa ou profunda originando uma diminuição das capacidades visuais. No caso de perda total, designa-se por cegueira. Esta cegueira designa-se por uma alteração grave das funções elementares da visão, afetando toda a visão inclusive cores, tamanhos, distâncias, formas, entre outros aspetos. Uma vez que um campo de visão normal é de cerca de 180º, quando um indivíduo é considerado cego, o seu campo de visão é restrito a menos de 20º. Maior (s.d., p. 5), esclarece que os indivíduos que apenas apresentem uma visão baixa, podem ser beneficiadas com imagens ou letras mais ampliadas, com bom contraste de cores e mais aproximadas. Já os indivíduos que apresente total ausência de visão, pode utilizar bengalas ou cães-guia nas suas atividades do quotidiano. “É direito da pessoa cega ter acesso à informação em Braille, código da escrita (pontos codificados em alto relevo). Aborda-se uma pessoa com deficiência visual falando-se com ela em volume normal de voz (cego não tem deficiência auditiva).” (Maior, s.d., p. 5)

1.1.3.4. Deficiência Mental ou Intelectual

De seguida, a deficiência mental, que consiste no funcionamento intelectual inferior à média, manifesta-se através de limitações nas seguintes áreas de habilidades: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança, habilidade académica, lazer e trabalho. O conceito deste tipo de deficiência ainda causa alguma divergência entre os autores, sendo que a pessoa com deficiência mental é definida pelo funcionamento intelectual abaixo da média e pelo défice no comportamento de adaptação e, segundo Febra (2009), “a deficiência mental é um termo que se utiliza quando um indivíduo apresenta certas limitações no funcionamento mental, e no desempenho de tarefas, como as de comunicação, cuidado pessoal e relacionamento pessoal” (apud Malhado, 2013).

Geralmente este tipo de deficiência manifesta-se antes dos 18 anos, sendo raros os casos em que acontece apenas depois. Manifesta-se assim havendo um atraso no desenvolvimento neuro-psicomotor, por exemplo atrasos em acontecimentos da infância da criança como aprender a falar, andar, sentar. Manifesta-se ainda por dificuldades nas aprendizagens, nomeadamente a nível escolar. Nem sempre tipos de deficiência intelectual e mental são logo visíveis, sendo que, doenças como Síndrome de Down, como nos indica Maior (s.d., p. 6), é expressa por características físicas facilmente detetáveis, no entanto a grande maioria das outras doenças não se manifesta de forma perceptível facilmente. Conforma nos explica também a autora, com indivíduos que apresentem estes tipos de deficiências, “devem ser usadas frases curtas e simples, sabendo-se que o tempo de resposta é mais lento e, muitas vezes, elas não querem demonstrar que não entenderam a pergunta ou a ordem recebida. Frente a situações stressantes, a pessoa com deficiência intelectual pode ficar muito impaciente ou tentar fugir, pois não sabe o que está ocorrendo, pois não foi preparada para emergências” (s.d., p. 6).

1.1.3.5. Deficiência Múltipla

Podemos definir este tipo como a “posse” de uma ou mais das deficiências descritas acima. Como exemplos temos a paralisia cerebral, podendo afetar os movimentos, a audição, a visão e as funções cognitivas. Alguns indivíduos com esta doença, vivem com uma grande autonomia, enquanto outras, precisam de auxílio em quase todos os aspetos da sua vida, conforma nos indica Maior (s.d., p. 6).

Segundo Silva Y. C. (2011, p. 1), utiliza-se a expressão deficiência múltipla para designar pessoas que têm mais do que uma deficiência, sendo uma “condição heterogénea que identifica

diferentes grupos de pessoas revelando associações diversas de deficiências que afetam, mais ou menos intensamente, o funcionamento individual e o relacionamento social.”.

Na Política Nacional de Educação Especial (Brasil, 1994, p.15) a deficiência múltipla é definida como: “associação, no mesmo indivíduo de duas ou mais deficiências primárias (mental/visual/auditivo-física), com comprometimentos que acarretam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa” (apud Silva Y. C., 2011, p.2).

Assim sendo, um indivíduo que apresente deficiência múltipla é um indivíduo que, por exemplo apresenta deficiências físicas e também deficiências intelectuais. Esta é uma condição que transporta atrasos na capacidade de adaptação do indivíduo e no seu desenvolvimento global.

Como salienta a equipa Enfoque Capacitação (2017), existem várias associações de tipos de deficiências que originam assim as deficiências múltiplas, sendo estas: física e psíquica, associando a deficiência física à deficiência intelectual ou transtornos mentais; psíquica e sensorial, sendo uma deficiência auditiva ou visual associada a uma deficiência intelectual ou mental (por exemplo uma perda visual associada a um transtorno mental); física e sensorial, uma deficiência física associada a uma deficiência auditiva ou visual, sensorial, física e psíquica, sendo uma deficiência física associada a uma deficiência visual e a uma deficiência intelectual; e ainda uma deficiência física associada a uma deficiência auditiva e intelectual ou visual.

É importante destacar que, segundo a página Enfoque Capacitação, um indivíduo que tenha uma deficiência auditiva e uma deficiência visual, não é considerado portador de deficiência múltipla. Isto porque, segundo os autores da equipa, um indivíduo que seja portador de deficiência múltipla, terá sempre um destes sentidos, mesmo que não seja de forma totalmente confiável.

1.2. Desafios da deficiência: atitudes sociais e fragilidades

O próprio sistema em que vivemos diariamente, possui já por si próprio, regras e princípios que fazem dos indivíduos portadores de deficiência, seres mais frágeis aos olhos da sociedade. Como tal, destacamos conjuntos de medidas e apoios específicos para esta parte da população que, não sendo uma maioria da população total, é uma parte que requer mais atenção e cuidados. Existem assim apoios e serviços destinados a esta população, em diversas áreas como educação, saúde, transportes, desporto, entre outros, o que inclui, o emprego. É importante que os indivíduos portadores de deficiência, sendo indivíduos com mais fragilidades e necessidades, saibam quais as suas limitações e direitos no posto de trabalho, assim como no quotidiano.

“Neste sentido, as pessoas portadoras de deficiência talvez possuam diferenças mais notáveis em relação à maioria da população, afirma Ribas (2003). Mas estas diferenças, que são fruto de uma realidade natural, não deveriam ser transpostas para as relações sociais. A exemplo de diferenças de cor da pele, aquelas traduzidas como deficiências são transportadas da realidade física para o contexto social. Ou seja, a diferença social entre deficientes e não-deficientes é uma construção sócio-cultural” (Doval, 2006, p. 22).

Existindo uma falta de consenso acerca da definição concreta do conceito de deficiência, é importante perceber que, diferentes pessoas apresentam diferentes opiniões e atitudes perante indivíduos portadores de deficiência, uma vez que este é um estigma construído ao longo dos séculos e praticamente impossível de quebrar uma vez que está implícito nos valores e cultura de cada um. Segundo Souza (2014, s.p.), “Ao se refletir sobre a polissemia desse conceito, passa-se a questionar quando iniciou o aprofundamento dos estudos sobre o entendimento que as pessoas sem deficiência têm em relação às pessoas com deficiência” (apud Souza, s.d., p.2)

Podemos, primeiramente, definir atitudes sociais como avaliações e posições, sejam estas positivas ou negativas, em relação a um determinado objeto social. São assim impulsos ou tendências realizadas em determinadas situações, derivadas de valores aprendidos durante o desenvolvimento de cada um.

Como refere Leal (2013), os autores Krech, Crutchfield & Ballachey consideram três elementos fundamentais e interligados quando falamos de atitudes sociais. São estes um componente afetivo, um componente cognitivo, e o componente comportamental. O primeiro, refere-se ao nosso sentimento a favor ou contra o objeto social; o segundo, refere-se aos pensamentos que

temos em relação ao objeto social; e por último, o terceiro, refere-se a uma resposta rápida a um determinado comportamento em relação ao objeto social. Estes três elementos, afeto, cognição e comportamento, influenciam-se entre si, sendo coerentes, ou seja, num caso negativo, havendo falta de afeto e sendo-se contra algo, há um aspeto cognitivo que justifica esse sentimento negativo, e conseqüentemente, uma tendência a comportar-se de forma adversa em relação a esse assunto.

Podemos assim dizer que neste caso, as atitudes sociais perante pessoas portadoras de deficiência, são assim uma posição entre os estímulos produzidos pela sociedade e a deficiência em si, e as respostas produzidas pelo indivíduo relativamente à forma como vê esta deficiência e estes indivíduos.

Muitos exemplos de atitudes sociais devem-se à imagem que a sociedade ainda tem de que alguém com deficiência e incapacidade é alguém incompleto e não alguém com direitos e obrigações sociais em situação de igualdade.

“Todavia, ainda que esse sistema de regras sociais tendencialmente negativas tenda a impedir as pessoas com deficiência de mostrarem todas as suas capacidades, as imagens e as atitudes sociais são ambivalentes por causa das diferentes etiologias e da própria natureza da deficiência, não devemos deixar de realçar que, atualmente, estão em curso mudanças na aplicação das regras desse sistema de regras. Sem embargo, deve reconhecer-se que é visível uma maior aceitação da presença das pessoas com deficiência nos espaços sociais e um crescente reconhecimento dos seus direitos e deveres de cidadania, entre os quais o direito ao trabalho sobressai” (Veiga, 2007, p. 120).

É de realçar assim que, a presença de qualquer tipo de deficiência no indivíduo já faz por si só com que a maioria das vezes este seja tratado de forma diferente, seja isso visto de uma forma negativa ou positiva. São esses valores que estão incutidos na sociedade e em cada um que vão ser demonstrados em forma de atitudes e comportamentos perante as adversidades e situações com que cada um se depara. Existem algumas fragilidades e dificuldades que, feliz ou infelizmente, incentivam à existência de certas atitudes.

Os indivíduos portadores de deficiência, como já referido, deparam-se diariamente com dificuldades e obstáculos no seu quotidiano, nomeadamente o tipo de ruas e calçadas existentes, a falta de sinalização sonora ou em relevo, semáforos sem avisos sonoros, locais sem rampas de acesso a pessoas com deficiência física, entre outras, constituindo todos estes aspetos, desafios ao dia-a-dia na sociedade, e desafios à própria deficiência.

1.2.1. Normalidades e Estereótipos

Quando falamos em temas sensíveis como a deficiência, surgem-nos ainda algumas outras questões: o caso dos conceitos de preconceito e discriminação.

Conceitos estudados na vida do ser humano desde muito cedo, mas que, no entanto, estão sempre presentes na sociedade. Desdobrando o primeiro conceito, preconceito, este é uma opinião previamente criada relativamente a uma determinada pessoa ou grupo antes de qualquer contacto com o mesmo, não sendo baseada em experiências reais, e sendo muitas vezes originada em ignorância ou mesmo estereótipos existentes. Nas palavras de Boudon (1990, p. 196), “estritamente ligada à noção de atitude, por um lado, e à de estereótipo, por outro”, “juízo feito sobre um grupo antes de qualquer experiência e análise; tem portanto uma função de simplificação”, “funciona com base no princípio da generalização – todo o grupo, e cada um dos seus membros indistintamente, leva as marcas estereotipadas que o estabelecem numa singularidade.”. Podemos afirmar que é a falta de informação que favorece assim a existência de preconceito.

Já o conceito de discriminação, podemos caracterizá-lo como o preconceito em forma de ação, ou seja, o tratamento injusto ou negativo a uma pessoa ou grupo, por esta pertencer a um determinado grupo ou classe.

Estes dois conceitos, apesar de já conhecidos para todos, estão diretamente relacionados com a exclusão dos indivíduos portadores de deficiência em diversos aspetos da sociedade. É importante referir que, o preconceito contra pessoas com deficiência é a principal barreira para uma inclusão de qualidade na sociedade.

Assim, com a existência de tantas ideias de preconceito relativamente a estes indivíduos, estas ideias são a origem de muitos dos problemas encontrados no mercado de trabalho e na tentativa das empresas serem mais inclusivas. Não só na contratação de indivíduos portadores de deficiência, como também posteriormente, por vezes já quando estes estão em postos de trabalho.

Se já é difícil a contratação de uma pessoa que apresenta diferenças, sejam estas, ou não, significativas, por vezes é ainda mais difícil a integração posterior, partindo esta dificuldade muitas vezes de atitudes discriminatórias, seja por parte dos empregadores, colegas de trabalho, e por vezes, mesmo por parte de clientes.

Muitas vezes o facto de haver a contratação de um trabalhador portador de deficiência, não significa que não haja uma certa discriminação. Contratar um indivíduo com deficiência para ficar bem perante a sociedade, para receber apoios sociais, ou por motivos que não bem intencionais, podem levar a que posteriormente o indivíduo se sinta ainda mais desmotivado e excluído nas práticas diárias. Dentro do ambiente de trabalho, é importante que o trabalhador com deficiência se sinta integrado, e são muitas as vezes em que são dadas funções a este trabalhador que os outros trabalhadores não querem fazer, funções básicas, simples, que não permitem ao indivíduo subir na sua carreira, e tirando-lhe, muitas vezes, a sua motivação.

Ou seja, não é suficiente empregar um indivíduo portador de deficiência, se este for tratado com desprezo, falta de confiança nas suas capacidades ou se sentir “desvalorizado”. É necessário sim, promover a inclusão do indivíduo por parte de todos os restantes trabalhadores, insistir em campanhas de valorização de pessoas com deficiência no próprio ambiente de trabalho, e práticas que permitam um ambiente saudável e adequado a todos os trabalhadores da empresa.

A ideia de preconceito, originada muitas vezes em estereótipos existentes na sociedade, leva-nos assim ao conceito de estereótipos. Este, remete-nos para pressupostos ou rótulos sociais criados acerca de determinadas características de um grupo, ou seja, características que estão vinculadas a todos os membros de um grupo social devido a, como o nome indica, fazerem parte de um determinado grupo social. É assim uma generalização de características e atributos, produzidos quase sempre culturalmente e por influência cultural e social, interferindo na maioria das vezes nas relações sociais.

De acordo com o sociólogo Ervin Goffman, o conceito de estereótipo está relacionado com o conceito de estigma social, sendo este uma marca ou um sinal que faz do indivíduo portador como menos valorizado. Goffman acredita assim,

“que a pessoa estigmatizada possui duas identidades: a real e a virtual. A identidade real é o conjunto de categorias e atributos que uma pessoa prova ter; e a identidade virtual é o conjunto de categorias e atributos que as pessoas têm para com o estranho que aparece a sua volta, portanto, são exigências e imputações de carácter, feitas pelos normais, quanto ao que o estranho deveria ser. Deste modo, uma dada característica pode ser um estigma, especialmente quando há uma discrepância específica entre a identidade social virtual e a identidade social real” (Siqueira & Cardoso, 2011, p. 94).

Os autores afirmam ainda que, o processo de estigmatização não ocorre devido à existência do atributo existente no indivíduo, mas sim pela relação contraditória existente entre os próprios atributos e os estereótipos existentes relativamente a estes. Assim, para Goffman os estigmas representam algo mau para a sociedade, devendo assim ser evitado. São estas marcas, ou digamos, estes rótulos, que atribuem certas características a indivíduos, sem que estes, necessariamente, as possuam. É desta forma que se criam os estereótipos, associa-se uma determinada característica a um certo grupo social pensando-se que todos os indivíduos pertencentes a este, possuem a mesma característica.

Assim, surge novamente a ideia de discriminação, para a qual

“As consequências negativas de ser rotulado e estereotipado propiciam uma colocação mais baixa na hierarquia social na qual o indivíduo vive, o que pode gerar efeitos indesejáveis em suas oportunidades. A perda de status em si torna-se a base da discriminação, considerando que, a perda de status está diretamente ligada à rotulação e à estereotipização. Por definição, discriminação é um comportamento manifestado em consequência da ligação entre perda de status, rotulação, estereotipização e separação” (Siqueira & Cardoso, 2011, p. 98).

É importante perceber-se que todas estas ideias e rótulos errados, são muitas das vezes o que mais dificulta a ligação do tema da deficiência com o mercado de trabalho, provocando ideias erradas acerca das dificuldades e capacidades apresentadas. Assim, são os estereótipos acerca da deficiência um dos principais motivos que levam à existência de discriminação no que toca à integração no mercado de trabalho. “O que precisa de cuidados especiais são as deficiências, e não as pessoas. Em algum momento essas duas coisas se cruzam, mas na maioria das vezes deveriam ser tratadas em planos diferentes” (Fernandes D., 2010, s.p.)

Como nos refere Santos S. P. (2014, p. 7), os autores Urbatsch & Fuller (2013) destacam alguns estereótipos acerca dos indivíduos portadores de deficiência que dificultam a integração destes no mercado de trabalho, como:

- O indivíduo portador de deficiência é um indivíduo lamentável e patético: esta forma de ver faz do indivíduo portador de deficiência um indivíduo visto de fora como um objeto de piedade.
- O indivíduo portador de deficiência é um indivíduo sinistro, simboliza o mal e o crime: este estereótipo, as pessoas com deficiência, nomeadamente com doenças psíquicas, são associadas a uma imagem perigosa, imprevisível e símbolo do mal, não havendo confiança na mesma.

- Ver a vida do indivíduo portador de deficiência como não valiosa: é usual as pessoas sem qualquer tipo de deficiência ou incapacidade verem no indivíduo portador de deficiência um ser que não tem direito a viver plenamente como qualquer outro, assim como não tem direito a fazer uma boa utilidade da sua vida, como estudar ou trabalhar.

Assim, como indicam os autores e destacam nos exemplos de estereótipos descritos anteriormente, a pessoa com deficiência é vista, na maioria das vezes, como um ser incapaz de ter uma vida bem-sucedida, principalmente devido à, ainda, pouca presença destes indivíduos no mundo do trabalho e à ideia de pouca produtividade quando inseridos no mesmo.

“Este é o estereótipo de que as pessoas com deficiência devem estar em casa sem fazer nada. Focados em estereótipos, é muito fácil os indivíduos discriminarem a pessoa com deficiência quando esta se depara com uma tentativa de encontrar emprego ou mesmo quando já se encontra numa situação laboral” (Santos S. P., 2014, p. 7/8).

Em suma, podemos afirmar que a discriminação, o preconceito e os estereótipos existentes são baseados na generalização e no desconhecimento das causas, sendo que a maioria das vezes todas estas ideias são baseadas em opiniões sem fundamento.

1.3. A propósito das “in’s”: inclusão, inserção e integração

Quando debatemos, ou simplesmente pensamos, em temas como a deficiência ou as desigualdades e injustiças existentes devido a diferenças apresentadas por pessoas com deficiência, somos imediatamente remetidos para alguns outros pontos e aparecimento de novos conceitos. É o caso das expressões inclusão, inserção e integração.

São vários os estudos e conceitualizações que distinguem estes três conceitos entre si, sendo possível entender os contextos e a forma como cada conceito pode ser abordado, relacionando-se com o tema principal: deficiência e mercado de trabalho.

Começamos pelo conceito de inclusão, este, conforme nos indica a página Significados.com.br, “é o ato de incluir e acrescentar, ou seja, adicionar coisas ou pessoas em grupos e núcleos que antes não faziam parte”, sendo o “conjunto de ações que garante a participação igualitária de todos na sociedade”. O termo “incluir”, como refere Holanda (1993), significa “introduzir; acrescentar algo em”. Assim, é importante perceber e destacar que este é um termo que se

refere a todos os indivíduos ou grupos que são excluídos da sociedade, não fazendo referência apenas a indivíduos portadores de deficiência.

“O primeiro passo, para a inclusão é deixar de lado o preconceito e ver que os deficientes também são capazes de exercer funções e serem bem sucedidos no que fazem” (Filho, Maciel, Chiarini, Armelin, & Neto, 2012, p. 2)

Se há cerca de uns anos este era um conceito pouco abordado ou praticamente desconhecido, representa nos dias de hoje uma presença muito frequente, principalmente no campo e discursos sociológicos. Abordar este conceito de inclusão social requer uma reflexão sobre temas como as características sociais e as razões que levam a que certos grupos menores sejam excluídos socialmente. Assim, após algumas leituras, percebe-se que é importante, perceber primeiro que a compreensão do termo inclusão está vinculada ao significado do seu oposto: exclusão social. Falamos em exclusão social quando há um distanciamento de um indivíduo ou grupo da restante sociedade, por motivos de desfavorecimento ou vulnerabilidade em relação aos restantes indivíduos. Normalmente as pessoas que sofrem de exclusão social, apresentam diferenças sejam estas a nível de condição social, género, orientação sexual, raça, entre outros, que fazem os restantes indivíduos não os “incluírem” na sua convivência. Deste modo, sabendo que inclusão social denomina o contrário, podemos afirmar que inclusão social são as ações que de algum modo tentam garantir a igualdade de todos na sociedade, independentemente da sua condição ou classe social, orientação sexual, educação, género, entre outros.

Quando falamos nestes conceitos, é importante que se perceba primeiramente quais os grupos e quais os motivos da sua exclusão, para que assim sejam tomadas as medidas necessárias à sua inclusão social. No caso dos deficientes físicos, por exemplo, uma medida de inclusão seria a construção de rampas de acesso que permite que os indivíduos que andam de cadeira de rodas circulem normalmente como os restantes cidadãos, promovendo assim a sua inclusão na restante sociedade. É importante destacar que, uma pessoa com uma diferente raça, etnia, educação, ou portadora de alguma deficiência, não é obrigatória e necessariamente excluída socialmente. No entanto, na falta de condições para uma total liberdade e quotidiano desse indivíduo, estamos sim perante um caso de exclusão social. Inclusão social, são assim as medidas e ações que se tomam de modo a combater a exclusão de um certo indivíduo ou determinado grupo na sociedade. Assim, “Inclusão Social é oferecer aos mais necessitados, oportunidades de acesso a bens e serviços, dentro de um sistema que beneficie a todos e não apenas aos mais favorecidos no sistema meritocrático em que vivemos. (ONU).” (Portal São Francisco, 2016)

Na perspectiva de Doval (2006, p. 19), “inclusão é (ou deveria ser) um princípio fundamental das organizações que realmente se pautam pelo respeito e pela valorização da diversidade, bem como pelo pensar e agir ético e socialmente responsável.”

Todavia, não adianta prover igualdade de oportunidades, se a sociedade não garantir o acesso da pessoa com deficiência a essas oportunidades (Aranha, 2001).

Quando nos referimos a inclusão, é também importante destacar nomes como Romeu Sasaki⁴, uma vez que a maioria dos seus estudos foram dedicados a este tema, sendo que para este termo inclusão refere-se à modificação da sociedade como requisito para que as pessoas excluídas socialmente, nomeadamente indivíduos portadores de deficiência, consigam assim atingir o seu total desenvolvimento e deste modo exercer total cidadania. Assim, este é um processo que implica a construção de um novo tipo de sociedade com transformações a diversos níveis, uma vez que a inclusão das pessoas portadoras de deficiência não se limita apenas a ser uma questão de, por exemplo, promover o acesso físico a certos locais, mas também uma questão de verdadeira inclusão social: de nada, ou quase nada, serve construir uma rampa de acesso, se a pessoa portadora de deficiência necessitar de ajuda para a subir e ninguém se disponibilizar. Há que haver uma inclusão a todos os níveis, quem destaca os acessos a locais, tem também, de realçar a mentalidade e boa vontade da restante sociedade.

“A inclusão social, portanto, não é processo que diga respeito somente à pessoa com deficiência, mas sim a todos os cidadãos. Não haverá inclusão da pessoa com deficiência enquanto a sociedade não for inclusiva, ou seja, realmente democrática, onde todos possam igualmente se manifestar nas diferentes instâncias de debate e de tomada de decisões da sociedade, tendo disponível o suporte que for necessário para viabilizar essa participação” (Aranha, 2001, p. 21).

Existindo assim várias definições para este conceito, existe sempre um ponto em comum: este termo retrata uma nova sociedade e um novo horizonte para esta, uma vez que inclui várias conquistas e direitos para todos os cidadãos, sendo o efeito de integrar o indivíduo de forma a que este consiga viver em sociedade fazendo parte de todo o seu corpo social sem excepções.

“Quando a palavra surgiu nos campos da Educação, da Sociologia e da Política, apareceu para designar algo novo, uma evolução, uma alternativa à palavra “integração”. Entendia-se, para justificar esta mudança, que “integração” tinha um significado muito conotado com uma estrutura social

⁴ Nasceu em 1938, em Campo Grande, Brasil. Graduado em Serviço Social, tem mais de 50 anos de experiência junto a pessoas com deficiência, participando em vários estudos em países como Japão, Argentina, Itália, Colômbia, entre outros.

que se mantém incólume e impávida enquanto algo ou alguém se pretende “integrar” nela” (Rodrigues, 2014).

Por outro lado, quando nos referimos a inserção, definimos esta como um conceito relacionado às medidas de redução da desigualdade social, o que, como escreve Kátia (2008), na página Dicionário inFormal,

“A inserção social convida a própria sociedade a repensar seus modelos e reaplicá-los, adequando-os para que ações implementadas possam efetivamente ampliar e trazer para uma só visão a prática da condição dos Direitos Humanos a disposição de todos.” (s.p.)

Assim sendo, importa que a

“inserção social, no seu sentido mais profundo, é engajar a população em favor do coletivo, de modo que todos, sem exceção, possam ter acesso à informação, alimentação, saúde, educação, habitação, trabalho, renda e dignidade. E a única forma de se chegar a esse ponto é mobilizar a sociedade como um todo para que todos efetivamente possam ser integrantes de uma sociedade mais justa, igualitária e que promova crescimento real em todas as regiões, eliminando seus déficits apresentados nos indicadores sociais discutidos mundialmente.” (Katia, 2008, s.p.)

Por último, mas não menos importante - muito pelo contrário -, o conceito de integração social, derivado do latim *integrare*, que significa ato de integrar ou tornar completo.

Como nos informa a página Significados, no âmbito da Sociologia, este conceito consiste no processo de introduzir os indivíduos ou grupos em conceitos sociais mais abrangentes com normas mais gerais. Desta forma, é importante perceber-se que, vivendo em sociedade, o ser humano necessita de sentir um bem-estar geral, contribuindo esta integração para tal, uma vez que promove a igualdade, potencializa a autoestima e ajuda a combater a exclusão.

Para Romeu Sasaki (1997), integração é sinónimo de uma pessoa com necessidades especiais estar preparada para viver na sociedade, ou seja, essa pessoa deve assim aprender e adaptar-se a viver em sociedade, enquanto inclusão é a modificação da sociedade para que esses indivíduos possam desenvolver a sua convivência na sociedade. Na sua entrevista a Roberto Rios, Sasaki (2017), afirma ainda que “inserção é o processo maior”, pois é este que se divide em duas etapas, a primeira a integração, a segunda a etapa da inclusão: fazendo ambas parte de inserção para este autor, e ambas propondo que o indivíduo portador de deficiência participe na sociedade.

Já na perspectiva de Aranha (2001, p. 19), integrar é localizar no indivíduo portador de deficiência o alvo de mudança e neste mudar o necessário. Já inclusão social é um processo de ajuste

mútuo, no qual parte do indivíduo portador de deficiência manifestar-se em relação aos seus desejos e necessidades face à restante sociedade, havendo a implementação dos ajustes e medidas necessárias para permitir a convivência e acesso aos espaços comuns.

“A inclusão parte do mesmo pressuposto da integração, que é o direito da pessoa com deficiência ter igualdade de acesso ao espaço comum da vida em sociedade. Diferem, entretanto, no sentido de que o paradigma de serviços, onde se contextualiza a idéia da integração, pressupõe o investimento principal na promoção de mudanças do indivíduo, na direção de sua normalização” (Aranha, 2001, p. 19).

O conceito de integração, é um conceito que, segundo Serge Paugam, está sobretudo relacionado com o mercado de trabalho, sendo este o conceito mais adequado ao tema em estudo. Assim, ainda baseado neste autor e em seus estudos, é importante sublinhar que, resumidamente, o conceito de inclusão está relacionado com a vivência em sociedade, o conceito de inserção com as normas para se viver nesta, e por último, o conceito de integração relacionado com o mercado de trabalho.

“a grande diferença de significação entre os termos integração e inclusão reside no fato de que enquanto que no primeiro se procura investir no “aprontamento” do sujeito para a vida na comunidade, no outro, além de se investir no processo de desenvolvimento do indivíduo, busca-se a criação imediata de condições que garantam o acesso e a participação da pessoa na vida comunitária, através da provisão de suportes físicos, psicológicos, sociais e instrumentais” (Aranha, 2001, p. 20).

Em suma, a Figura 1 remete-nos para uma visualização da diferenciação entre inclusão e integração, dois dos conceitos nucleares desta investigação.



Figura 1 - Inclusão e integração
Fonte: <https://incluircomtic.blogs.sapo.pt/integracao-e-inclusao-24598>

1.4.A construção das incapacidades e deficiências como restrição no mercado de trabalho e a desqualificação social

“Incluir as PPDs no mercado de trabalho envolve, dentre outros aspetos, discutir as práticas de gestão das organizações, especialmente das que visam lucro, no tocante à ética e à responsabilidade social, temos cada vez mais enfocados atualmente” (Doval, 2006, p. 17).

O trabalho, do latim *tripaliu* - significando originalmente “ser torturado” -, faz do ser humano um indivíduo mais autónomo, confiante e produtivo, permitindo e contribuindo para a criação de elementos necessários à sua sobrevivência. É através do trabalho, que o indivíduo constrói pontes que lhe permitem não só um maior crescimento individual, como também um crescimento económico e intelectual da sociedade.

No entanto, é importante sublinhar que “o trabalho não se restringe apenas como forma de produção, mas como um meio de inserção do sujeito na sociedade, de afirmação das relações interpessoais, exigindo, para tanto, de ambientes e meios apropriados que possibilite a convivência com as adversidades, deficiências e diferenças, características do mundo contemporâneo e globalizado” (Leal, Matos, & Fontana, 2013, p. 60)

Como referem os autores, o trabalho constitui uma parte muito importante de inserção do indivíduo na sociedade, pois é este que faz do indivíduo um ser mais independente, produtivo e promove a sua autonomia permitindo o seu crescimento em todos os níveis. É assim que

“As últimas três décadas foram marcadas por grandes esforços legislativos, com vista a integrar os portadores de deficiência no mercado de trabalho. Inúmeras leis nacionais e convenções internacionais foram aprovadas com essa finalidade, fenómeno observado não só em Portugal, mas no mundo inteiro” (Raposo, 2013, p. 29).

Não é há muito tempo que o indivíduo portador de deficiência ou incapacidades é aceite no mercado de trabalho e, na realidade, ainda na atualidade é por vezes muito complicada esta aceitação.

“Há pouco tempo o deficiente começou a tomar o seu lugar no mercado empresarial, com a exigência da inclusão, as empresas se viram obrigadas a contratar esses deficientes e a perceber que oferecendo condições de trabalho esses profissionais poderiam se destacar em seus trabalhos, trazendo resultados positivos para o desenvolvimento das organizações” (Filho, Maciel, Chiarini, Armelin, & Neto, 2012, p. 2).

Podemos sublinhar que, no contexto do emprego e da integração no mercado de trabalho, não se pode classificar os tipos de deficiência da mesma maneira, pois os portadores de deficiência a nível físico têm geralmente mais possibilidade de ser selecionados para um posto de trabalho

do que aqueles que são portadores de deficiência mental, pelo menos na maioria dos casos, pois apesar de incapacidade a nível físico, há a ideia de que o psicológico está mais “apto” para desenvolver qualquer que seja o tipo de trabalho.

A nível global, existe uma grande falta de informação no que toca às pessoas com deficiência, sendo transversal o mito de que estes não são capazes de garantir uma boa produtividade em relação aos restantes trabalhadores e isso é uma das principais causas da dificuldade de inserção. Essa mesma falta de informação faz também com que sejam desconhecidas as verdadeiras capacidades das pessoas portadoras de deficiência, dando continuidade aos preconceitos em relação a esse tipo de população.

1.4.1. A propósito da desqualificação social

Todo este processo de integração dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho, como já abordado, suscita bastantes questões e grandes desafios. Ainda que, ao longo dos anos, tanto a sociedade como o mercado de trabalho, venham a sofrer grandes alterações e transformações, nem sempre essas se enquadraram de forma positiva, provocando também um significativo conjunto de obstáculos a todos os trabalhadores, constituindo assim várias consequências para os indivíduos, sendo umas das principais origens de muitas situações de pobreza.

É neste contexto que nos deparamos com o conceito de desqualificação social, proposto pelo sociólogo francês Serge Paugam, representando diversas questões relacionadas com pobreza e sobretudo, transformações e processos de exclusão no mercado de trabalho. Para Paugam (2003), quando falamos em desqualificação social, referimo-nos ao processo de expulsão gradual do mercado de trabalho, atingindo cada vez mais membros da sociedade. Referimo-nos assim a um grupo de indivíduos os quais têm as suas capacidades reduzidas, em precariedade social e económica, acabando por tornar esses indivíduos economicamente desnecessários. Falar em desqualificação social, é assim, debatermo-nos sobre diversos conceitos, como a ausência de qualificações, a precariedade do trabalho, o desemprego, a crise da sociedade industrial, um futuro incerto e a exclusão social. Este processo é assim uma nova forma de pobreza, não se relacionando com a falta de bens nem com o despossuir, mas correspondendo sim a um novo estado de vida com a sociedade, mais desvalorizado, relacionado com um conjunto de fases que incluem o afastamento da família, problemas de saúde, a separação do mercado de trabalho, entre outros. (Paugam, 2003)

Deparamo-nos assim com um conceito que, e por estes motivos se relaciona com indivíduos portadores de deficiência, caracteriza uma instabilidade económica e social que perfaz assim que esses indivíduos, sendo expulsos do mercado de trabalho, tenham as suas capacidades reduzidas, e sejam desnecessários e economicamente dispensáveis, trazendo isso consequências para outras situações da sua vida como a falta de participação em atividades sociais. É desta forma que interligamos este conceito com a dificuldade de integração dos indivíduos portadores de deficiência no mercado de trabalho, uma vez que estes apresentam mais dificuldades e falta de oportunidades, há ainda na sociedade uma ideia de que estes são assim desnecessários ao mercado de trabalho pois não são “economicamente necessários”, desvalorizando-se assim estes indivíduos e, conseqüentemente, agravando-se outros problemas a nível familiar, social e mesmo individual.

1.4.2. A contratação e integração do indivíduo portador de deficiência no mercado de trabalho

O mercado de trabalho tem vindo a sofrer constantes mudanças e evoluções, tanto no que toca às exigências apresentadas, ofertas existentes, direitos e deveres relativamente ao emprego, entre outras. Nos dias que correm, deparamo-nos com um mercado de trabalho mais exigente e seletivo, onde é notável que as oportunidades se direcionam especialmente a um certo grupo de indivíduos, dispostos a aprender e vivenciar as transformações que as empresas possam exigir. É o trabalho que faz do ser humano um ser independente, produtivo e autónomo, contribuindo para a sua sobrevivência humana, seja a nível económico ou social. É através do trabalho de cada um, que é possível uma evolução constante da sociedade, pois é este trabalho que fornece à sociedade um crescimento intelectual e económico, assim como o crescimento e desenvolvimento pessoal de cada um. No entanto, é fundamental destacar que o trabalho não serve apenas como uma forma de produção, mas também como um grande meio de inclusão e inserção dos sujeitos na sociedade, criando e modificando relações pessoais, carecendo de ambientes apropriados a todas as necessidades, adversidades e características.

“O trabalho tem importante repercussão na vida de todos os indivíduos e é apontado como atividade fundamental para a realização pessoal, desenvolvimento da auto-estima, interação social, sentimento de pertinência e capacidade, bem como construção de identidade e autonomia (Netto, 2003)” (apud Ribeiro, Batista, Prado, Vieira & Carvalho, 2014).

Com a experiência visível no quotidiano, assim como com a análise da frase acima traçada, podemos afirmar que tem sido cada vez mais importante vir a inserir os indivíduos portadores de deficiência no mercado de trabalho, promovendo a sua inserção na sociedade e melhorando diversos aspetos da sua vida, nomeadamente a sua autoestima e autonomia.

No entanto, quando falamos em mercado de trabalho, é importante destacarmos que é necessária uma especial atenção para entender se por vezes a integração e participação no mercado de trabalho é de facto a solução mais eficaz, uma vez que também depende do percurso do indivíduo. É assim necessário, quando considerando estes indivíduos como parte integrante do mercado de trabalho, considerar vários critérios, tanto como as limitações apresentadas pelo próprio indivíduo, mas também como as exigências apresentadas pelo próprio mercado de trabalho.

Na realidade, não só pelas leituras e estudos feitos, mas também através dos exemplos dados constantemente pela sociedade, “as pessoas com deficiência compõem um segmento da sociedade tantas vezes marginalizado pela vida e pela injustiça social, para o qual geralmente lança-se, sem perceber, o olhar desatento do homem são” (Neto, 2012). Constituindo um segmento marginalizado pela sociedade, é importante referir que existem alguns motivos pelos quais estes indivíduos muitas vezes não pertencem ao “ideal” do mercado de trabalho, e pelos quais a maioria das vezes é tão difícil a sua contratação e integração às necessidades dos empregos oferecidos pelo mercado de trabalho na atualidade.

Destacamos assim que, sabendo-se já que existe uma dificuldade constante em tornar estes indivíduos parte integrante deste meio, existem motivos que se opõem a uma possível contratação inicial de indivíduos que apresentem alguma incapacidade, sejam estes motivos fatores que se confirmam ou mesmo, apenas ideias de uma sociedade generalizada.

Um dos fatores que dificulta assim a empregabilidade desta parte da população, deve-se à existência de percursos escolares muito curtos, sendo que uma boa parte dos indivíduos portadores de deficiência não chega ao ensino secundário. Desta forma, e uma vez que se sabe que a escolaridade mínima exigente pelo mercado de trabalho é cada vez maior, este constitui assim um dos fatores de maior relevância de exclusão face ao trabalho para estes indivíduos.

Com o conhecimento deste fenómeno, e constituindo este um obstáculo à contratação destes indivíduos, soluções tiveram que surgir com a evolução deste pensamento de “renegação do indivíduo portador de deficiência”, assim, tem vindo a apostar-se cada vez mais na formação profissional destes indivíduos, pretendendo assim habilitar os mesmos, não só com as devidas competências técnicas específicas para cada função, mas também competências a nível social,

melhorando o saber e as relações com os restantes indivíduos, permitindo também terem uma autonomia e desenvolvimento suficientes para integrarem uma sociedade e, conseqüentemente, um posto de trabalho. Estes são fatores que apresentam por vezes uma maior influência e maior importância relativamente aos restantes, uma vez que esta formação vai instruir e melhorar as competências de adaptação e integração primárias e necessárias a uma integração bem-sucedida, tanto no mercado de trabalho como na sociedade.

Assim, muitas vezes a baixa escolaridade, a falta de confiança nos indivíduos portadores de deficiência e nas suas capacidades, a falta de formação adequada para estes indivíduos se instruírem devidamente, entre outros, são principais fatores que dificultam e constituem resistências à contratação de pessoas portadoras de deficiência, e posteriormente, à sua integração na empresa. Há assim uma necessidade da existência dessa formação profissional, instituições que apoiem o desenvolvimento pessoal e das capacidades de cada um de modo a ficarem aptos a alguns postos de trabalho, dentro das suas limitações.

É assim válido afirmar que, conforme Leal, Mattos & Fontana (2013, p. 60), as pessoas com deficiência, têm o direito ao “desenvolvimento de programas de saúde que ensejem a sua inclusão; assim como, em seleção para inserção no mercado de trabalho, competir com os outros candidatos em concurso públicos desde que o cargo seja compatível com a deficiência que ele apresenta”.

São desta forma vários os fatores associados à dificuldade das pessoas com deficiência serem integradas no mercado de trabalho, como fatores de cariz económico, social, individual, no entanto, outros fatores influenciam esta situação, por exemplo, a lacuna que existe na formação e na qualificação profissional, pois a formação geralmente é dada através de oficinas pedagógicas e geralmente estas não estão adaptadas às aptidões das pessoas portadoras de deficiência, mas sim aos recursos materiais e humanos que têm disponíveis.

1.4.3. As resistências e fragilidades na contratação do indivíduo portador de deficiência

“Quanto à integração no mercado de trabalho, o primeiro passo a dar é a implementação de acessibilidades nos edifícios, nos espaços envolventes e nos próprios equipamentos de trabalho. Do mesmo modo, é necessário assegurar as condições para a interação das pessoas com deficiência com os restantes colaboradores da empresa/organização e com os clientes ou fornecedores com os quais interagem no desenvolvimento da sua atividade. Ao contratar estas pessoas dando-lhes todas as possibilidades para o desenvolvimento das suas capacidades deve ter-se em conta que a sua avaliação deve ser feita de acordo com critérios de desempenho adequados à função e previamente estabelecidos” (Grace, 2005, p. 11).

Não só as empresas e respetivos empregadores apresentam resistências a esta integração destes indivíduos portadores de deficiência, pois também os próprios indivíduos apresentam muitas vezes fragilidades, que nem sempre lhes permitem adequarem-se ao posto de trabalho facilmente, tanto pela acessibilidade, como pela falta de confiança, entre outros fatores.

Os Recursos Humanos das empresas e organizações desempenham um papel fundamental nesta missão, uma vez que é esta equipa de trabalho que tem as competências necessárias tanto para avaliar as capacidades do indivíduo portador de deficiência, como de posteriormente o selecionar e integrar na restante equipa, tentando sempre realçar as qualidades e competências do indivíduo, e nunca o desvalorizar face às suas dificuldades ou debilidades. É por estes motivos que é fundamental perceber alguns conceitos e noções acerca deste tema, uma vez que o mercado de trabalho é um dos fatores de maior influência na inserção e integração social.

Toda a evolução apresentada pela sociedade a todos os níveis, inclusive no mercado de trabalho, ajudou, mas também dificulta por vezes que existam “mentes abertas” que entendam que pessoas com deficiência e incapacidades também são competentes para certas funções. Muitos empregadores ainda entendem que os trabalhadores portadores de deficiência não conseguem manter um nível de qualidade de produtividade e desempenho necessário às empresas, precisando também de uma maior supervisão, o que implicaria, portanto, mais trabalhadores que pudessem supervisionar e “ensinar”.

No entanto, atualmente estes trabalhadores são mais aceites em certas empresas e postos de trabalho, se compararmos com antigamente, pois nos tempos passados, devido às novas transformações na indústria, o trabalho tornou-se cada vez mais mecanizado, o que provocou ainda um maior afastamento destas pessoas com deficiência, pois consideravam que essas pessoas não iriam ter as capacidades essenciais para produzir de forma intensiva.

Foi a partir do século XX que estas questões começaram a sofrer alterações a favor das pessoas com deficiência, indo contra à marginalização e à institucionalização das mesmas. Em 1950 numa sessão da comissão social da ONU, foi acordada a necessidade de se desenvolverem normas a nível internacional que abrangessem a educação, a formação, o emprego e a forma de tratar as pessoas portadoras de deficiência, aproveitando de forma positiva as fragilidades e características que estas apresentam. Foi principalmente desde aí, e com a aplicação dessas normas, que essas pessoas começaram a ser vistas como mais do que “apenas deficientes”.

O emprego, sendo uma ocupação remunerada e direcionada a alguém que se dedica às suas funções, cumpre um papel essencial para a sociedade e para o seu desenvolvimento. Ao emprego estão associadas questões relativas ao comportamento humano, a organização social e ao reconhecimento social, tendo em conta que apresenta umas das mais importantes condições de base da inserção. Integrar pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho é essencial para conseguir construir uma sociedade, como já há muito tempo se deseja, que seja justa e solidária, sem barreiras e que ofereça igualdade de oportunidades a todas as pessoas.

As pessoas portadoras de deficiência devem então ter o devido reconhecimento no que toca ao direito à igualdade, uma vez que a empregabilidade de pessoas com deficiência necessita que os trabalhadores possuam as competências exigidas pela empresa e pelos próprios postos de trabalho, mas também que os empregadores possuam uma mente aberta e uma maior acessibilidade para o recrutamento e escolha destes trabalhadores.

Neste seguimento, a integração passa por fazer a escolha certa, do profissional certo para o lugar certo, isto é, um trabalho onde a deficiência não seja limitada e não influencie de forma negativa a rentabilidade a nível profissional, pelo contrário, que revele uma rentabilidade máxima. É bastante essencial que a empresa que empregue a pessoa com deficiência foque a sua atenção no acompanhamento da mesma para garantir que o profissional consegue integrar-se à nova equipa e às novas rotinas do trabalho. Assim, para isso ser possível, algumas mudanças têm de ocorrer, a nível da forma de gestão dos modelos, que têm de ser adaptados e reforçados e o gestor tem de atuar prestando o seu auxílio de forma mais próxima, orientando e esclarecendo todas as dúvidas que ocorrerem. É necessário também a criação e desenvolvimento de práticas motivacionais para estimular o respeito e igualdade entre todos e eliminar estereótipos e pensamentos de discriminação. Não basta, por vezes, a contratação destes indivíduos, há que posteriormente apoiá-los e ajudar na sua integração total no seio de toda a empresa, não deixando que estes se sintam inferiores, com funções inferiores e desvalorizados pelas suas diferenças.

Quando na contratação do indivíduo portador de deficiência, é importante que acima de tudo, o empregador se lembre que este é um ser humano. Como refere Verdélio (2016), na sua publicação “Gestores ainda têm resistência em contratar pessoas com deficiência no Brasil”, um dos principais problemas com que estes indivíduos se deparam quando se candidatam a um posto de trabalho, é a abordagem que alguns recrutadores têm. A autora fala ainda de um exemplo que teve conhecimento, de Josewilson de Souza, um indivíduo de cadeira de rodas que se candidatou a uma vaga de emprego e se deparou com um infeliz episódio, como diz o próprio “Eu recebi encaminhamento para uma entrevista e a pessoa designada para receber os currículos conversou comigo, mas não olhou nos meus olhos. Ele pegou meu currículo e virou as costas, quando percebeu que eu tinha curso superior, ficou surpreso e voltou”, “Eu disse que não tinha como esperar o entrevistador, eu queria a vaga, mas não quero mais. Disse: 'essa empresa não merece uma pessoa com deficiência qualificada, vocês precisam rever seus conceitos'” (Souza, apud Verdélio, 2016, s.p.), refere ainda, para finalizar “É necessário ser gente para lidar com gente, a capacitação precisa ser permanente porque pessoas com deficiência estão aí o tempo inteiro. É preciso ser humano e ser altruísta e valorizar o outro. O ser humano ainda é a coisa mais importante desse mundo”.

É assim fundamental que o profissional de Recursos Humanos, quando se depara com o processo de contratação, esteja preparado para reagir de forma normalizada, e principalmente, saiba lidar com um indivíduo que possui uma deficiência ou incapacidade, tal como sabe lidar com todos os outros candidatos. A ideia de que pessoas portadoras de deficiência não têm cursos superiores ou estudos necessários, é uma ideia que deveria já estar ultrapassada, não se devendo nunca olhar para estas pessoas como incapazes ou sem estudos, pois nos dias de hoje é cada vez mais frequente encontrarmos indivíduos portadores de alguma deficiência que têm estudos superiores, e muitas vezes, cursos necessários ao posto de trabalho ao qual se candidatam. Assim, é fundamental que, aquando se realiza uma entrevista a um indivíduo portador de deficiência, o entrevistador esteja focado nas questões relacionadas com o trabalho, ainda que seja importante perceber e questionar se a sua condição pode interferir ou não com o trabalho que pretende desempenhar.

Em suma, é comum que, apresentando fragilidades e incapacidades, estes indivíduos portadores de deficiência sejam sempre vistos de forma diferente, com a ideia de serem mais sensíveis, terem um psicológico mais fraco, uma menor capacidade de concentração, uma maior facilidade na desordem do trabalho necessário, entre outras ideias que ainda existem entre trabalhadores das empresas, muitas vezes destacando fragilidades destes indivíduos, e dificilmente reforçando as suas qualidades e capacidades positivas. Podemos de certa forma afirmar que existe a ideia

de que o indivíduo portador de deficiência é o último a ser contratado, e o primeiro a ser despedido. Há assim a necessidade de todos os colaboradores ajudarem e colaborarem de modo a que o trabalhador portador de deficiência consiga lidar com as suas diferenças, e principalmente, com as suas fragilidades e questões emocionais que podem comprometer o seu desempenho profissional.

Falta por vezes apresentar às empresas os impactos que a contratação destes indivíduos pode trazer, tanto à imagem da própria empresa como ao seu crescimento e inovação. É necessário sensibilizar as empresas e todos os seus trabalhadores a este assunto, para que entendam de que forma podem ser beneficiados em todos os níveis. É de realçar que a motivação ética está na base do desenvolvimento de políticas de integração de pessoas portadoras de deficiência. Além de todos os aspetos já referidos, a empresa ganha um grande reforço de imagem enquanto entidade responsável socialmente, sendo vista assim com grande prestígio e marcando a diferença face às outras empresas existentes.

1.4.4. O indivíduo portador de deficiência em contexto de trabalho: fragilidades e soluções

Quando falamos neste tema da contratação e integração de pessoas portadoras de deficiência, não podemos deixar de lado uma parte muito importante: o que acontece após a contratação e durante a integração deste indivíduo em contexto de trabalho. Primeiramente, a decisão e se contratar um indivíduo portador de deficiência e criar postos de trabalho para os mesmos já é por si só um grande avanço, quebrando barreiras tradicionais que excluem estas pessoas do mercado de trabalho. Desta forma, existem obstáculos que devem ser superados, começando pelas dificuldades por parte dos restantes colaboradores, pela falta de experiência dos empregadores na interação com colaboradores portadores de deficiência e, por último, as dificuldades de adaptação muitas das vezes por parte do próprio indivíduo.

É importante, inicialmente, sensibilizar os técnicos de recursos humanos a fim do reconhecimento de competências das pessoas portadoras de deficiência, desmistificando assim preconceitos existentes. Existindo várias formas de agir relativamente a este assunto, é fundamental que se façam palestras e conferências com os membros de cada empresa acerca de pessoas com deficiência e a sua história e superação, tentando provocar uma reação emocional e comportamental, permitindo um melhor conhecimento, tanto ao nível da

deficiência e capacidades, como do próprio indivíduo e aquilo que este pode oferecer à empresa.

É importante que se prepare também a equipa que irá receber o colega portador de deficiência, alertando-o para a compreensão dos motivos e fatores que estão na origem da contratação deste profissional, assim como das características deste processo de inclusão da empresa. Todos devem entender que o indivíduo portador de deficiência é uma nova parte integrante da equipa, necessitando de um bom ambiente de trabalho e estímulos para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, como a valorização das suas competências. Além disso, ao nível do próprio ambiente de trabalho, os benefícios da contratação de um indivíduo portador de deficiência são evidentes. Uma empresa inclusiva reforça o espírito de equipa dos seus trabalhadores, fortalece as relações entre estes e guia-os assim para objetivos comuns, além dos já existentes ao nível da base funcional da empresa. “Um ambiente físico de trabalho adequado às necessidades de cada um resulta num clima organizacional mais agradável para todos.”, “Se os colaboradores com deficiência estiverem devidamente inseridos nas suas funções, toda a equipa de trabalho poderá ter um melhor desempenho resultando numa maior produtividade.” (Grace, 2005, p. 17)

Assim, quando falamos na integração destes indivíduos no mercado de trabalho, é necessário assegurar uma boa aceitação e integração destes candidatos na empresa, sendo que é essencial disponibilizar também para o próprio indivíduo uma boa fase de aprendizagem associada às novas funções, de modo a que estes se sintam autónomos e capazes de exercer a função para a qual foram recrutados.

No entanto, falar de pessoas com deficiência, especialmente no que toca a esta questão do mercado de trabalho, implica bastantes questões e fragilidades. Todos os indivíduos portadores de deficiência partilham uma característica comum, a presença de uma deficiência ou incapacidade, no entanto, é importante destacar que todos apresentam perfis individuais no seu percurso e modo de ser e viver. Ou seja, ainda que todas as pessoas portadoras de deficiência estejam inseridas no mesmo “grupo” de indivíduos, não significa que todos tenham o mesmo grau de incapacidade, pois esse está relacionado com diversos fatores como a idade, o tipo de deficiência, o modo como foi criado e educado, as convivências e estilos de vida, entre outros. Podemos até dizer que, pessoas com o mesmo tipo de deficiência, ou problemas e incapacidades similares, podem apresentar padrões de atividade, adaptação e participação diferentes na sociedade, pois a incapacidade não é o único qualificador de características individuais, estando estas relacionadas com muitos outros fatores.

Já em contexto de trabalho, é muito fácil encontrar-se, derivados aos estereótipos existentes e anteriormente descritos, situações em que existe discriminação no próprio contexto laboral.

Como nos indica Santos S. P. (2014, p. 8), os fatores que afetam a forma como os indivíduos portadores de deficiência são tratados já no seu local de trabalho, variam de acordo com muitas das suas características. Um dos exemplos é o tipo de deficiência, sendo que, as pessoas variam as suas reações de acordo com as diferentes deficiências existentes e de acordo com o tipo de deficiência que o indivíduo apresenta.

”Por exemplo, os indivíduos com doenças mentais são considerados como detentores de um comportamento mais imprevisível ou com um desempenho inferior. (Paetzold, 2005 citado por Ren, Paetzold & Colella, 2008). Também podem ser percebidos como mais "doentes" ou mais "tristes" em comparação, por exemplo, com pessoas portadoras de deficiência física (Berven & Driscoll, 1981 citado por Ren, Paetzold & Colella, 2008) e estão sujeitos a receberem um tratamento mais severo (Farina, Gliha, Boudreau, Allen, & Sherman, 1971 referido por Ren, Paetzold & Colella, 2008).“ (apud Soraia S. P., 2014, p. 8).

Outra das características apresentada, que pode influenciar as atitudes e formas de tratamento, é o género. Como nos indica a autora, homens portadores de deficiência são vistos de uma forma pior do que mulheres portadoras de deficiência. Isto porque, por exemplo, estereotipado à deficiência está também a ausência de força ou resistência e de certas capacidades, ausências essas que não estão associadas à imagem masculina tão valorizada na sociedade, provocando que haja uma maior discriminação pois há a imagem de que, além de ser portador de deficiência, o homem ainda carece destas características masculinas. A deficiência é assim vista como menos desejável para os homens, pois a mulher já é vista na sociedade como mais fraca e frágil, havendo a imagem de que a deficiência não a afeta da mesma forma que ao indivíduo do sexo masculino.

No entanto, no livro “A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar”, é-nos feito um resumo acerca dos benefícios que um processo de integração de indivíduos portadores de deficiência podem trazer a uma empresa, refletindo-se a vários níveis e provando que não são apenas “problemas”.

Ao nível da organização, os benefícios destacam-se pelos apoios concedidos pelo IEFP, a concessão pela Segurança Social de uma taxa reduzida variável pelo cálculo das contribuições referentes aos trabalhadores portadores de deficiência, prémios de mérito e integração atribuídos pelo IEFP, desempenho dos indivíduos portadores de deficiência que a maioria das vezes supera as expectativas do empregador, um clima mais organizacional e positivo, com mais

motivações para todos, um ambiente de trabalho mais humanizado, eticamente responsável, e estimulando a competência profissional entre todos, o reforço da imagem positiva na sociedade (Grace, 2005, p. 18).

Já ao nível do indivíduo, destacam-se benefícios como uma maior integração social e maior processo de socialização, uma maior autonomia e autoconfiança, o desenvolvimento de capacidades e competências a todos os níveis, e uma melhoria da qualidade de vida e oportunidade de sucesso a nível pessoa.

Por último, os autores destacam ainda os benefícios para a sociedade, sendo estes a oportunidade de mais sensibilização relativamente a estes assuntos e diminuição do preconceito e discriminação em relação a estes indivíduos, a construção de uma sociedade plena, diversa e com mais igualdade de oportunidades, maior ganho económico e maior produtividade, bastantes ganhos culturais e maior equidade e coesão social (Grace, 2005, p. 18).

Todos estes benefícios constituem mais valias tanto para a empresa e para os seus trabalhadores, como para o próprio indivíduo. Desta forma, para que o indivíduo possa desempenhar todas as suas funções como os restantes colegas de trabalho, é essencial que a acessibilidade e necessidades do indivíduo estejam definidas. Quando falamos em acessibilidade, referimo-nos à possibilidade de acesso do indivíduo portador de deficiência relativamente a todo o meio que o envolve, neste caso, ao edifício de trabalho, aos transportes, às tecnologias de comunicação, a todos os serviços e equipamentos, e a tudo o que o envolve e lhe permite ser um ser inserido na sociedade e o mais autónomo possível.

“os meios de acesso de que qualquer pessoa necessita são, na maior parte das vezes, obstáculos intransponíveis para quem tem pouca mobilidade, seja ela temporária ou definitiva, e constituem um dos principais entraves para que a pessoa com deficiência desenvolva uma atividade produtiva” (Grace, 2005, p. 22).

1.5. A deficiência em Portugal

Os indivíduos com deficiência, em Portugal, experimentam um conjunto de desigualdades e atitudes de exclusão social e económica, onde se destaca o baixo nível de escolaridade e, principalmente, o elevado nível de inatividade no mundo do trabalho.

Após a análise do relatório “Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2017”, foram vários os dados obtidos acerca deste mesmo tema. Para começar, as autoras Pinto & Pinto (2017, p. 7), dão-nos acesso a alguns dados onde uma parte se destaca pela sua relevância na presente investigação, nomeadamente:

- No ano de 2016, foram registadas 284 queixas de discriminação a pessoas portadoras de deficiência, sendo que em 2015 se registaram 502, em 2014, 535, e em 2013 foram registadas 366;
- A deficiência é o segundo motivo mais registado para discriminação em Portugal, sendo que o primeiro é a orientação sexual;
- O desemprego, em Portugal, desceu 18,8% entre os anos de 2011 e 2016 para a população em geral, no entanto, aumentou 26,7% para a população com deficiência;
- Os trabalhadores portadores de deficiência nas empresas privadas com mais de 10 trabalhadores, representam menos de 1% do total de trabalhadores;
- Indivíduos portadores de deficiência representam unicamente 2,3% do total de trabalhadores da administração pública.

Desta forma, embora se note uma “melhoria” no número de queixas de discriminação relativamente a pessoas com deficiência, 284 registadas no ano de 2016 é ainda um número agravado destas. Relativamente ao mundo do mercado de trabalho, nota-se um aumento do desemprego para pessoas com deficiência de 26,7%, o que não corresponde a melhorias pretendidas quando se fala de integração no mercado de trabalho. Os valores observados, apesar de se notar aumentos significativos relativamente a anos anteriores, não são ainda os idealizados a uma sociedade inclusiva e equilibrada.

Conforme Gugel (2013), a CDPD (2011) reconhece o trabalho e o emprego para o indivíduo portador de deficiência como um direito indispensável e, simultaneamente, constata a existência de fatores que impedem a sua participação no mercado de trabalho e vida produtiva da sociedade. Desta forma, destaca medidas que lhes permite alcançar o emprego e a igualdade de oportunidades com as restantes pessoas. Como exemplo dessas medidas estão o acesso a

programas de formação e qualificação continuados e a aquisição de experiência de trabalho por parte de indivíduos portadores de deficiência inseridos no mercado de trabalho.

“A CDPD estabelece o direito das pessoas com deficiência ao trabalho no seu artigo 27º, estipulando que nele se deve incluir “o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível”. Assim, proíbe-se a discriminação com base na deficiência em todas as matérias relacionadas com o emprego e instam-se os Estados Parte a tomar medidas para que as adaptações razoáveis necessárias sejam realizadas no local de trabalho.” (Pinto & Pinto, 2017, p. 29)

Pinto & Pinto (2017) esclarecem ainda que, atualmente, o quadro político de apoio à qualificação e inserção profissional de indivíduos portadores de deficiência compreende certas medidas: medidas específicas e medidas gerais.

Dentro das medidas específicas, ou medidas de reabilitação profissional, estão quatro eixos de apoio:

- Apoios à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho que, segundo as autoras, incluem quatro formas de apoio: informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego; apoio à colocação; acompanhamento pós-colocação; adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas.
- Emprego Apoiado, integrando estágios de inserção, contratos de emprego-inserção, emprego protegido, emprego apoiado em mercado aberto.
- Marca Entidade Empregadora Inclusiva, que, conforme as autoras, pretende premiar as entidades que se mostrem inclusivas em relação às pessoas com deficiência.
- Financiamento de apoio à aquisição, adaptação ou reparação de produtos de apoio que sejam indispensáveis no acesso da formação profissional e na obtenção de emprego.

Já dentro das medidas gerais, estão iniciativas que “incluem iniciativas de promoção do emprego e formação profissional que, muito embora sejam abertas a outros públicos, podem conter bonificações de financiamento, ser majoradas em sede de candidatura ou prever outras formas de discriminação positiva tendo em vista o reforço da qualificação e empregabilidade das pessoas com deficiência” (Pinto & Pinto, 2017, p. 30). Um exemplo destas medidas foi o Contrato-Emprego que consiste num incentivo à contratação, ou seja, um apoio financeiro para as entidades empregadoras que façam contrato de trabalho sem termo a inscritos no IIEFP há pelo menos 6 meses. No entanto, no caso, de por exemplo, pessoas com deficiência, esta medida aplica-se independentemente do tempo de inscrição no IIEFP.

As autoras esclarecem ainda que, a fim de promover a integração no Administração Pública dos indivíduos portadores de deficiência, o Decreto-Lei 29/2001 de 3 de Fevereiro estabeleceu que 5% das vagas são reservadas para indivíduos portadores de deficiência para concursos com 10 ou mais lugares, deve haver pelo menos um lugar reservado para indivíduos com deficiência em concursos de 3 a 9 vagas, e no caso de concurso público de apenas 1 ou 2 vagas, deve-se dar preferência à pessoa portadora de deficiência, sempre que os candidatos detenham a mesma classificação.

“Os dados do Inquérito Europeu às Condições de Vida e Rendimento (EU-SILC, 2014), trabalhados pela Rede Europeia de Académicos na Área da Deficiência (Academic Network of European Disability Experts – ANED), revelam que a população com deficiência, em Portugal, apresenta taxas de atividade **(15)** acima da média da população com deficiência na União Europeia. As menores taxas de atividade entre as pessoas com deficiência, em Portugal, são registadas nas faixas etárias dos 16-24 anos (39,5%) e dos 55-64 anos (45,9%)” (Pinto & Pinto, 2017, p. 31).

Estes estudos sugerem ainda que as menores taxas de atividade em Portugal, são maioritariamente entre indivíduos do sexo feminino com deficiência, seguidas de indivíduos do sexo masculino com deficiência, e que as taxas de emprego em Portugal, são maiores para indivíduos sem deficiência do que para indivíduos com deficiência.

Em Portugal, a taxa de emprego de indivíduos portadores de deficiência sobe em idades até aos 44 anos, e havendo um declínio até aos 64 anos. Nas faixas etárias dos 25-34 e 35-44, a taxa de emprego para estes indivíduos situa-se um pouco acima da média da União Europeia, representando 62,6% em Portugal, e 61,2% na UE. Estes valores em Portugal, podem refletir as oportunidades de estágio e formação para os indivíduos com deficiência. No entanto, na faixa etária dos 16-24, a taxa é inferior à taxa da UE, sendo 12,0% em Portugal e 22,8% na UE, não sendo esta uma desvantagem, pois pode refletir os efeitos dos investimentos na educação em Portugal, que permite aos jovens portadores de deficiência aumentar os seus níveis de escolaridade.

Noutra perspetiva, Gonçalves & Nogueira (2012, p. 20), “Em Portugal, as medidas ativas de emprego dirigidas às pessoas com deficiência são da responsabilidade do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), trabalhando este organismo em rede com um conjunto de centros de reabilitação profissional.”. Assim, os autores destacam vários Decretos-Leis, todos eles relacionados com o emprego para indivíduos com deficiência e incapacidade. Começa então por se referir ao emprego protegido, que, salientando as dificuldades impostas na obtenção de emprego por parte de indivíduos portadores de deficiência devido à sua dificuldade e

impossibilidade de competir em mercado de trabalho aberto, pretendia proporcionar a estes indivíduos que possuíam capacidade para trabalhar a oportunidade de competir para um mesmo posto de trabalho que qualquer outro.

“Os deficientes em regime de emprego protegido consideram-se trabalhadores para todos os efeitos, sendo-lhes reconhecidos, em princípio, os direitos, deveres e garantias inerentes aos trabalhadores em regime normal de trabalho, com algumas especificidades próprias decorrentes da sua situação de deficiência. Entende-se por emprego protegido 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.” (Decreto-Lei n.º 40/83, apud Gonçalves & Nogueira, 2012, p. 21)

CAPÍTULO II - Construção da Pesquisa e Opções Metodológicas

O capítulo anterior permite encetar uma discussão em que o tema das pessoas com deficiência está em constante desenvolvimento e, muitas vezes, intimamente associado à história das desigualdades sociais, resultantes da discriminação a que se sujeitam e, desta forma, as leva muitas vezes para uma posição de exclusão social. Todos estes fenómenos foram abordados no capítulo anterior, no entanto, terminada a revisão da literatura e conceptualização das noções de investigação, levantam-se assim algumas questões que urgem responder formando assim objetivos. A fundamentação da metodologia é assim um capítulo de extrema importância para justificar o capítulo realizado anteriormente.

Assim, a fim de sustentar este processo de investigação, uma das partes fundamentais é a metodologia, uma vez que esta permite a definição de certos aspetos decisivos para uma investigação. Como constatado no capítulo anterior, a investigação no âmbito da integração dos indivíduos portadores de deficiência no mercado de trabalho é uma investigação bastante vasta, estando sempre em renovação e evolução. Contudo, é uma área de extrema importância para um maior desenvolvimento da sociedade e, como é o caso, maior desenvolvimento de temas que ainda não são totalmente desenvolvidos, ou pelo menos, da forma que se gostaria que fossem para uma sociedade mais igualitária e justa.

É importante, primeiro que tudo, questionarmo-nos acerca do que significa investigação. Mesmo não sendo fácil uma definição sólida, sabe-se que investigar nos remete a uma forma de solucionar e descobrir, aprofundar conhecimentos e conceitos e construir soluções para problemas. Assim, podemos admitir que “investigar é uma atitude e uma prática de permanente procura da verdade ou da realidade, um procedimento ou conjunto de procedimentos com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico para conhecer realidades ou descobrir verdades, um processo de construção do conhecimento, ou ainda, uma forma de validar ou refutar conhecimento existente” (Morais, s.d., p. 2).

Ainda conforme Moraes (s.d., p. 3), “A investigação deve começar pela descrição pormenorizada do problema de modo que possa ser facilmente entendível, quer pelo investigador, quer pela comunidade científica implicada na sua resolução.”

Assim, uma investigação, não se limita apenas à leitura de uma série de referências e livros para que posteriormente se dê uma opinião acerca do tema escolhido: é muito mais complexo do que isso. Assim,

“antes de que el estudiante comience un análisis de la forma en que se hace una investigación, es recomendable que tenga conocimientos básicos respecto a la forma en que trabaja el sociólogo para recopilar la información y contestar las preguntas acerca de la naturaleza de las realidades social y políticas. A este método se le conoce como investigación⁵” (Ferman & Levin, 1979, p. 1).

Assim, este capítulo – construção da pesquisa e opções metodológicas -, relata a construção de todos os alicerces do presente estudo, fazendo uma descrição dos procedimentos realizados, uma vez que para uma investigação mais pormenorizada e verídica, foi necessário recolher opiniões, tanto de uma perspectiva profissional, como de uma perspectiva pessoal, junto dos empregadores das empresas escolhidas para entrevista. Os procedimentos metodológicos são determinados na sua maioria pelo tipo de estudo, sendo fundamental para se assegurar a fiabilidade dos resultados de investigação, uma vez que é a explicação lógica de como se chegou aos mesmos.

Como todas as investigações bem-sucedidas começam pelo início, a escolha do tema é uma etapa central no processo de investigação sociológica. Para realizar este estudo, foquei-me inicialmente num tema que desde sempre me suscitou interesse, tornando mais atrativo e facilitando o seu estudo intensivo, a Integração das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, ficando assim como título principal desta investigação “A Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho”, e por sua vez, como subtítulo, “Uma análise a partir da perspectiva dos empregadores”, uma vez que o que pretendo estudar mais detalhadamente é a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho através da ótica dos empregadores de pequenas, médias e grandes empresas, percebendo qual a opinião destes acerca do tema, quais os aspetos a melhorar e tirando talvez alguns como bons exemplos para um posterior aumento da integração destas pessoas. Desta forma, a pesquisa bibliográfica realizada foi direcionada para esta questão, no sentido de dar algumas ideias, mas não respostas, a todas as questões levantadas acerca deste tema, uma vez que as respostas foram dadas posteriormente com o avanço da investigação para trabalho de campo. Assim, as leituras realizadas estiveram sempre, direta ou indiretamente, relacionadas com o tema em

⁵ Tradução livre: “Antes do aluno começar uma análise da forma como uma investigação é conduzida, é aconselhável ter conhecimentos básicos sobre a forma como o sociólogo trabalha para coletar a informação e responder às questões sobre a natureza das realidades social e política. Este método é conhecido como investigação.”

questão e com a própria pergunta de partida do presente trabalho. Para um melhor desenvolvimento do projeto de investigação, é fundamental que as leituras sejam bem definidas, relacionadas com os temas a abordar, privilegiando textos de interpretação e análise que incluam assim diversas e diferentes abordagens.

Como nos sugere, de forma muito pragmática, Morais (s.d.), “nesta etapa para além das questões levantadas é fundamental que se descrevam os procedimentos realizados de forma clara e objetiva, como se vão obter dados, bem como o tipo de dados esperados. São ainda aspetos a considerar nesta etapa: decidir pela técnica de recolha de dados mais adequada; definir as variáveis ou categorias a estudar; definir e registar os procedimentos necessários à resolução do problema; definir uma calendarização para a realização de cada fase da resolução problema; definir e validar os instrumentos de recolha de dados; calendarizar a administração dos instrumentos de recolha de dados; planificar e executar os procedimentos experimentais, quando previstos; criar condições para implementar a planificação realizada; selecionar a amostra, quando necessário; executar durante o período de tempo calendarizado as atividades ou procedimentos propostos para a resolução do problema; administrar os instrumentos de recolha de dados ou implementar o processo definido para esse efeito; obter os dados da forma considerada mais conveniente para o problema em estudo. Para o autor, uma metodologia bem estruturada ajuda o investigador a cumprir metas e a dar resposta em tempo útil a grande parte dos objetivos a atingir com a investigação.”

2.1. Pergunta de partida

Como referem os autores Ferman & Levin (1979), é importante escolher uma série de alternativas para conduzir a investigação, sendo fundamental a existência de uma (ou mais) questões de investigação. A pergunta de partida é como o fio condutor da investigação, levando por vezes bastante tempo a formular de forma a ser respondida posteriormente, e permitir que todos os objetivos e questões partam desta. Apesar de transparecer uma tarefa simples, esta é uma etapa complexa e trabalhosa do projeto de investigação, uma vez que se trata de traduzir todo um projeto em forma de pergunta. Mas, como indicam os autores Quivy & Campenhoudt (1995, p. 44), “a melhor forma de começar um trabalho de investigação em ciências sociais consiste em esforçar-se por enunciar o projeto sob a forma de uma pergunta de partida.”, reforçando ainda que uma boa pergunta de partida tem de apresentar três qualidades; clareza, exequibilidade e pertinência. Assim, a pergunta deve ser clara, precisa e concisa; deve ser

realista e haver sempre possibilidade de resposta; e, por último, deve ser uma verdadeira pergunta abordando o estudo em questão, e ter como intenção a compreensão dos fenómenos estudados. Assim, o presente trabalho tem como pergunta de partida “De que forma se processa a integração de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho?”, sendo esta questão principal que vai conduzir a minha investigação.

2.2. Objetivos de investigação

Outra das etapas fundamentais quando desenvolvemos uma investigação, é delimitar os seus objetivos, tanto gerais, como específicos, os quais tentaremos, ao longo de toda a investigação, realizar e assim podem de algum modo servir como uma base e guia para aquilo que pretendemos estudar em maior profundidade. A definição destes objetivos foi fulcral enquanto constituintes norteadores do desenvolvimento prático desta investigação.

Primeiramente, é importante referir que na minha investigação, e uma vez que não escolherei ao pormenor apenas uma das hipóteses de empresa, poderei deparar-me com duas possibilidades:

- Empresas que já possuem trabalhadores portadores de deficiência, as quais quero investigar como foi realizado o processo de recrutamento e integração, quais os motivos para a contratação de indivíduos portadores de deficiência, e também qual o nível de satisfação e desempenho deste trabalhador;
- Empresas que não têm trabalhadores com qualquer tipo de deficiência, sendo importante perceber quais os motivos para esta não contratação destes indivíduos, perceber se o empregador tem conhecimento acerca deste assunto e as suas vantagens, e se algum dia já contou com a colaboração de algum individuo portador de deficiência.

Desta forma, defini dois **objetivos gerais**:

1. Identificar os processos de integração de pessoas portadoras de deficiência nas empresas que já empregam estes trabalhadores.
2. Encontrar explicações para a não integração de pessoas portadoras de deficiência em empresas que não empregam estes trabalhadores.

Assim, correspondentes a estes objetivos gerais da minha investigação, defini alguns **objetivos específicos**, correspondentes a ambos os objetivos gerais:

- 1.1 Compreender os fatores que contribuíram para a integração das pessoas portadoras de deficiência
- 1.2 Traçar o perfil do empregador de pessoas com deficiência
- 1.3 Avaliar o nível de satisfação dos empregadores com a integração de pessoas com deficiência nas suas empresas.
- 2.1 Identificar as causas para a não integração de pessoas com deficiência
- 2.2 Identificar resistências e preconceitos para a não integração de pessoas com deficiência

2.3. Recolha de dados

Uma vez que uma investigação pode incidir sobre uma grande variedade de fenómenos, opiniões, fatores, entre outros, é importante que se definam alguns aspetos. Sendo esta investigação uma “moeda de duas faces”, atendendo às duas possibilidades com que me poderei deparar que referi anteriormente, foi assim importante delimitar esses aspetos, como o tipo de estudo, os métodos a utilizar, a população e amostra a ser estudada, entre outros.

2.3.1. Natureza do estudo e técnicas de recolha de dados

Existindo várias opções quando se trata de escolher e perceber qual a metodologia mais adequada ao estudo em questão, tendo sempre em consideração o tema principal e o que se pretende investigar, escolhi então, realizar um estudo de caso de carácter exploratório, utilizando assim uma metodologia do tipo qualitativo. Escolhi utilizar este tipo de metodologia uma vez que este, permite conhecer o fenómeno social em profundidade, pois “As razões para a utilização deste ao invés dos métodos quantitativos, entretanto, podem divergir dependendo da orientação metodológica básica do pesquisador. (...), os qualitativistas afirmam seja a superioridade do método que fornece uma compreensão profunda de certos fenómenos sociais apoiados no pressuposto da maior relevância do aspeto subjetivo da ação social face à configuração das estruturas societais, seja a incapacidade da estatística de dar conta dos fenómenos complexos e dos fenómenos únicos” (Haguette, 1995, p. 63).

Este é o tipo de metodologia mais adequado pois o universo do meu estudo é demasiado turbulento para utilizar um tipo de estudo quantitativo. “Além desses desenvolvimentos gerais, as limitações das abordagens quantitativas vêm sendo adotadas como ponto de partida para uma argumentação no sentido de justificar a utilização da pesquisa qualitativa” (Flick, 2009, p. 21).

Assim, um estudo do tipo qualitativo, apresentando normalmente mais vantagens, podemos afirmar que “outra característica importante da metodologia qualitativa consiste na heterodoxia⁶ no momento da análise de dados”, como refere Heloisa Martins (2004, p. 292), referindo ainda que “A variedade de material obtido qualitativamente exige do pesquisador uma capacidade integrativa e analítica que, por sua vez, depende do desenvolvimento de uma capacidade criadora e intuitiva.”, sendo esta intuição resultado da prática do investigador, fundamental quando se trata de uma investigação uma vez que permite a percepção de certos aspetos imprescindíveis no momento de obtenção de dados. Ressalta ainda que, um investigador apenas é um verdadeiro investigador social se souber trabalhar tanto com métodos qualitativos como quantitativos; a escolha do método mais adequado deve-se fundamentalmente ao tipo de problema com que nos deparamos e dos objetivos da pesquisa a efetuar.

É também bastante importante delimitar a técnica a utilizar, uma vez que “As técnicas de investigação são conjuntos de procedimentos bem definidos e transmissíveis, destinados a produzir certos resultados na recolha e tratamento da informação requerida pela atividade de pesquisa.” (Almeida & Pinto, 1995, p. 85)

Assim, como técnica de recolha de dados utilizarei a entrevista, que “pode ser definida como um processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objetivo a obtenção de informações por parte do outro, o entrevistado.” (Haguette, 1995, p. 86) uma vez que desta forma conseguirei uma maior recolha de informação, com respostas mais abertas, uma maior diversidade de opiniões e respostas, e por sua vez, uma maior flexibilidade na recolha de informação.

Como refere Fortin (1999, p. 245), “A entrevista é um modo particular de comunicação verbal, que se estabelece entre o investigador e os participantes com o objetivo de colher dados relativos às questões de investigação formuladas.”. Segundo a autora, a entrevista tem geralmente três funções principais: servir de método exploratório para examinar conceitos e

⁶ Palavra do grego *heterodoxos*, que significa “de opinião diferente”.

relações entre as variáveis, servir de principal instrumento de medida de uma investigação e, por último, servir de complemento a outros métodos com o objetivo de explorar resultados não esperados, assim como para validar resultados e opiniões já obtidas, como por exemplo, com a pesquisa bibliográfica anteriormente realizada.

Deve-se perceber que a importância desta técnica de recolha de dados deve-se também a que, ao permitir uma variedade de respostas maior e mais ampla, há ainda a possibilidade de que as respostas gerem nova informação que, como indica Clara Coutinho (2014, p. 141), pode levar a “reconceptualização dos tópicos em estudo”, sendo assim muito importante uma vez que permite que o investigador fique mais familiarizado e mais inserido no assunto da investigação explorando áreas que poderia não ter tanto interesse anteriormente. Podemos afirmar que, enquanto as leituras realizadas inicialmente auxiliam a fazer o balanço dos conhecimentos relacionados com o tema, as entrevistas contribuem posteriormente para retificar e explorar o campo de investigação abordado nas leituras.

Numa entrevista, podemos afirmar que é importante que as questões sejam claras, em menor número possível, permitindo que se intervenha da forma mais aberta possível.

Relativamente a esta técnica de recolha de dados, podemos afirmar que será também utilizada a técnica metodológica “*Snowball*”, uma vez que esta “técnica é uma forma de amostra não probabilística utilizada em pesquisas sociais onde os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto (o “ponto de saturação”).” (Baldin & Munhoz, 2011, p.332), pois não sabendo ao certo o número exato de entrevistas a realizar, pretende-se que estas sejam realizadas até se atingir assim o “ponto de saturação”.

É importante que “não esqueça que as entrevistas devem ser gravadas e transcritas para posterior análise e interpretação o que implica recorrer a técnicas de análise de conteúdo” (Coutinho, 2014, p. 142), remetendo-nos assim ao método que irei utilizar para a análise de dados, a análise de conteúdo.

Krippendorff (1980) e Marshall & Rossman (1989) definem a Análise de Conteúdo como um método “muito utilizado para a análise de texto, e utiliza-se na análise de dados de estudos em que os dados tomam a forma de texto dito ou escrito” (apud Coutinho, 2014), e é assim “um conjunto de técnicas que permite analisar de forma sistemática um corpo de material textual, por forma a desvendar e quantificar a ocorrência de palavras/frases/temas considerados “chave” que possibilitem uma comparação posterior” (Coutinho, 2014). Guiando-se ainda por este tema, Augusto Santos Silva e José Madureira Pinto (1989), alargam este conceito na medida

que “a análise de conteúdo é uma técnica de tratamento de informação, não é um método. Como técnica pode integrar-se em qualquer dos grandes tipos de procedimentos lógicos de investigação e servir igualmente lógicos de investigação empírica”.

“Sem desconsiderar a importância das etapas anteriores à análise científica de dados, este ensaio teórico tem como foco refletir sobre as particularidades na análise de dados pela técnica análise de conteúdo. Há diferentes técnicas que podem ser utilizadas na execução de pesquisas diferenciadas, mas a análise de conteúdo consiste numa técnica de análise de dados que vem sendo utilizada com frequência nas pesquisas qualitativas no campo da administração, assim como na psicologia, na ciência política, na educação, na publicidade e, principalmente, na sociologia.” (Mozzato & Grzybovski, 2011, p. 733)

Tomando como exemplo os autores Mozzato & Grzybovski (2011), que basearam a sua publicação em Bardin (2006), a análise de conteúdo consiste num conjunto de técnicas de análise de comunicações, utilizando condutas sistemáticas, com o objetivo de inferir conhecimento relacionados com as condições de produção, recorrendo a indicadores.

Assim, Bardin (2006, apud Mozzato & Grzybovski, 2011, p. 735), organiza a análise de conteúdo em três fases: uma primeira fase, a fase de pré-análise, é a fase em que se organiza o material a ser analisado de forma a torná-lo operacional, ou seja, divide-se esta fase em 4 etapas distintas: a leitura dos documentos para recolher os dados e se conhecer o texto da investigação; a escolha dos documentos mais relevantes a serem analisados; a formulação de objetivos; e por último, formação de indicadores para fundamentar a interpretação dos dados. A segunda fase, a fase de exploração do material, que consiste na exploração do material organizado, organizando categorias, unidades de contexto, entre outros, etapa fundamental para um estudo profundo e organizado. Por último, a fase de tratamento dos resultados, inferência e interpretação, fase destinada ao tratamento dos dados, havendo testes de validação e posteriormente, sintetização dos mesmos para facilitar a interpretação. É uma fase de intuição e análise crítica.

2.3.2. Escolha e Caraterização da População

“A população-alvo é constituída por todos os elementos sobre os quais se deseja obter um determinado conjunto de informações” (Hill & Hill, 2002), Fortin (1999, p. 202) acrescenta ainda que “é uma coleção de elementos ou de sujeitos que partilham características comuns, definidas por um conjunto de critérios.”. Destaca ainda que, embora normalmente o elemento, definido por esta como “a unidade base da população junto da qual a informação é recolhida” (Fortin, 1999, p. 202), seja uma pessoa, pode também ser um grupo, família ou, neste caso, empresa ou organização. Assim, a autora refere ainda que a população particular que é submetida ao estudo ou investigação, é chamada de população alvo.

Desta forma, a população do meu estudo foi constituída por empresas com sede na cidade de Évora, independentemente da sua dimensão, tenham, ou não, trabalhadores portadores de deficiência.

2.3.2.1. Caraterização da Amostra

“A amostra é um sub-conjunto de uma população ou de um grupo de sujeitos que fazem parte de uma mesma população. É, de qualquer forma, uma réplica em miniatura da população alvo” (Fortin, 1999, p. 202).

Uma vez que a população-alvo para este estudo seria demasiado extensa e, muitas vezes, difícil de alcançar, foi assim constituída uma amostra de empresas aleatórias que empreguem ou não empreguem indivíduos portadores de deficiência.

Estas empresas foram escolhidas através de contactos conhecidos, diretos ou via correio eletrónico, não existindo um critério rigoroso de escolha das mesmas. No caso de empresas com trabalhadores portadores de deficiência, utilizei o conhecimento que tinha destas mesmas empresas e conhecimento de empregadores que se mostraram disponíveis a participar. No caso de empresas sem trabalhadores portadores de deficiência, não sabendo se tinham ou não indivíduos portadores de deficiência, contatei e entrevistei indivíduos que se mostraram disponíveis e acessíveis na participação do presente estudo. Deste modo, a amostra selecionada para concretizar esta investigação, é constituída por 13 empresas situadas na cidade de Évora.

Resumidamente, a amostra da minha investigação foi construída aleatoriamente, procurando empresas existentes na cidade de Évora, e posteriormente abordando os diretores das mesmas,

através de contactos diretos, através de contacto via e-mail⁷ ou através de contacto telefónico. Como constatado na Tabela 1, contactei no total 52 empresas, sendo que, deste número, 16 empresas se disponibilizaram a responder, porém, 3 empresas desistiram após o envio do guião da entrevista, não obtendo mais respostas por parte destas, conseguindo apenas 13 participações com sucesso na minha investigação.

Destas entrevistas, 5 foram realizadas presencialmente, 2 por telefone, e 6 por escrito via e-mail, a pedido dos participantes.

Empresas Contactadas	Respostas	Sem Resposta	Participação
52	16	36	13

Tabela 1- Tabela Demonstrativa de Participação no Estudo

Das 13 entrevistas realizadas, obtive 6 respostas de empresas que tinham indivíduos portadores de deficiência entre os seus trabalhadores e, dessa forma, 7 entrevistas de empresas que não tinham qualquer trabalhador com deficiência. Relativamente aos entrevistados, diretores da empresa ou indivíduos responsáveis por cargos superiores que tinham autorização para responder, 6 indivíduos eram do sexo feminino e 7 indivíduos eram do sexo masculino.

Fazendo uma ligação entre o género dos entrevistados e do número de empresas com indivíduos portadores de deficiência, das 6 mulheres que responderam, 4 tinham na sua empresa indivíduos portadores de deficiência, e 2 não tinham; dos 7 indivíduos do sexo masculino, 2 tinham indivíduos com deficiência a trabalhar na sua empresa, 5 não tinham.

2.3.3. Procedimentos de Recolha de Dados

Derivado da complexidade do tema em estudo, foi realizado previamente uma primeira fase de pesquisa bibliográfica, uma vez que é esta que permite uma introdução e conhecimento aprofundado do tema em questão. Assim, tive especial atenção em escolher leituras de carácter relevante, estudos comprovados e teorias relativas a opiniões sociológicas acerca do tema em questão. Esta foi, sem dúvida, a parte mais morosa da minha investigação, dada a necessidade de ler opiniões diversas, autores diversos, períodos históricos distintos para se entender a evolução do tema em questão, entre outros fatores. Procurei sempre ler documentos originais,

⁷ Pode ser consultado em anexo.

tentando não encontrar, ainda que involuntária, uma deturpação da informação. Entre todas as leituras, destacam-se vários autores sob os quais me apoiei em algumas opiniões e estudos realizados, assim como em indicadores confirmados por estes. Relativamente à segunda técnica de recolha de dados que utilizei, depois da pesquisa bibliográfica, foi assim previamente realizado o guião de entrevista semiestruturado, apresentado em anexo. Todas as questões foram definidas correspondendo aos objetivos propostos, à revisão da literatura realizada e às questões de investigação. Sendo semiestruturado, foi permitido durante as entrevistas, introduzir e modificar a ordem das questões, facilitando assim a obtenção de informação de forma mais concisa, mas ordenada, de modo a ter sentido no tema em estudo.

O guião⁸ de entrevista foi estruturado de forma a ser aplicado às duas hipóteses de trabalho com que me deparo: empresas que contém indivíduos portadores de deficiência e empresas que não têm qualquer indivíduo portador de deficiência. O guião tem assim duas alternativas, sendo que, no caso de responderem que têm trabalhadores portadores de deficiência, passam diretamente para uma parte do guião e, no caso de não terem indivíduo com deficiência na sua empresa, passam diretamente para a outra parte do guião, adequada às respostas previamente dadas.

Inicialmente, os entrevistados foram contactados pessoalmente, por correio eletrónico e por telefone, a fim de dar a conhecer o tema de estudo e incentivar à sua participação, assim como ser pedida autorização para a realização das entrevistas, sendo que empregadores com menos disponibilidade solicitaram que lhes enviasse o guião de modo a responderem por correio eletrónico.

No início de cada entrevista, foi pedida autorização para a gravação da mesma, garantindo o anonimato e confidencialidade dos dados, uma vez que a ética em investigações e contactos com seres humanos é algo imprescindível. Solicitei sempre que fossem diretores de Recursos Humanos ou Diretores das empresas a responderem à entrevista, no entanto, também devido à falta de disponibilidade e por ordem destes, algumas entrevistas foram dadas por responsáveis da empresa ou trabalhadores superiores que tinham as informações necessárias.

Ocorreram algumas dificuldades durante as entrevistas, uma vez que a maioria dos entrevistados dava respostas curtas, tentando contornar muitas vezes as questões feitas, respondendo apenas “sim” e “não”. Foi assim observado algum receio nas respostas dadas, existindo até alguma hesitação verbal quando respondiam, e muitas das vezes, foi obtida mais

⁸ Pode ser consultado em Anexo.

informação quando a entrevista já não estava a ser gravada. Foi aqui que, com a observação da informação dada posteriormente, notei que alguma da informação prestada durante a entrevista não correspondia totalmente à realidade da empresa, sendo que o entrevistado omitiu por vezes algumas informações.

Posteriormente, e depois de realizadas as entrevistas, procedi à transcrição das mesmas, de modo a analisar a informação obtida, registando tanto os aspetos verbais, como não verbais do entrevistado, assim como as informações dadas após a gravação, garantindo claro, o anonimato das mesmas.

Ainda na fase de análise e tratamento dos dados obtidos, foram criadas as tabelas e quadros de análise, tanto de resumo da empresa e dos empregadores, como quadros que sintetizavam as respostas obtidas, obtendo-se os quadros de análise de conteúdo, com excertos integrais das entrevistas, correspondentes às ideias, dimensões e categorias retiradas, como se pode observar em anexo. Não utilizei assim nenhum programa ou software de análise de dados, uma vez que o número de entrevistas era relativamente pequeno e foi mais fácil desenvolver os quadros por mim mesma.

CAPÍTULO III – Análise e Tratamento de Dados

3.1. Caracterização das Empresas Entrevistadas

Para fundamentar a investigação, foram pertinentes algumas questões a fim de saber informações acerca de cada empresa, nomeadamente o seu ano de fundação, a área de atividade e, principalmente, o número de trabalhadores, tanto do sexo feminino como do sexo masculino.

Relativamente às 13 empresas entrevistadas, observa-se que o ano de fundação das mesmas varia entre 1914 e 2016, como consta no Gráfico 1.

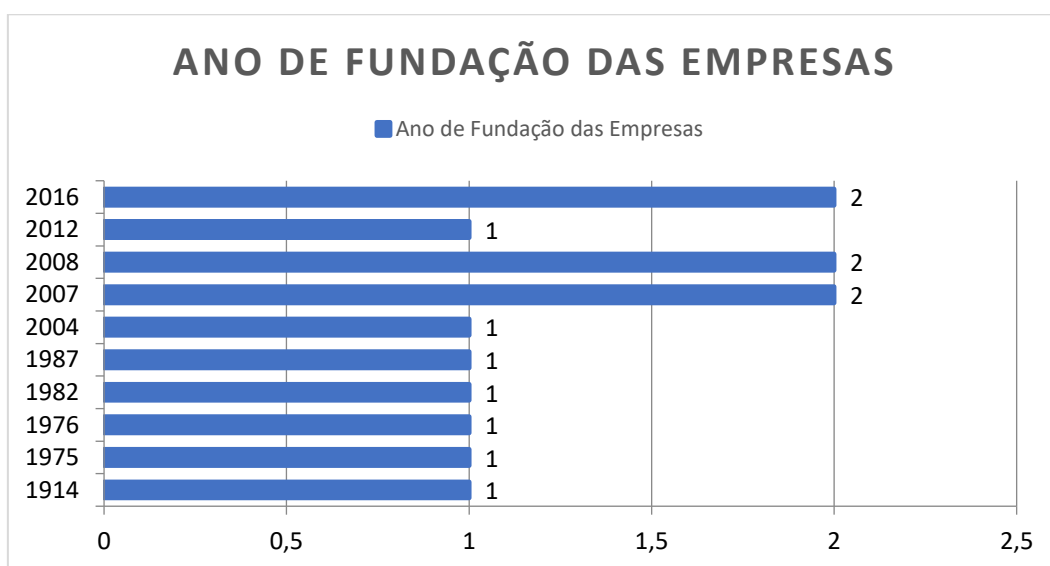


Gráfico 1 - Número de Empresas por Ano de Fundação

Assim, analisando o gráfico anterior, observa-se que, entre as empresas entrevistadas, existe apenas uma empresa com fundação nos anos de 1914, 1975, 1976, 1982, 1987, 2004 e 2012. Já nos anos de 2007 e 2008 existem duas empresas que foram fundadas nestes anos. Assim, podemos ainda concluir que 5 empresas tiveram a sua fundação antes de 2000, e 8 empresas assinalaram a sua fundação depois do ano de 2000.

Por outro lado, relativamente à área de atividade das empresas entrevistadas, destacaram-se 7 diferentes áreas: 2 empresas na área de Hotelaria, 2 empresas na área de Infância e Juventude, 3 empresas na área de Segurança e Saúde no Trabalho, 1 empresa apenas na área de Consultadoria, 2 empresas da área de Venda de Peças Automóveis, 2 empresas também na área Desportiva e, por último, 1 empresa na área da Restauração. Conforme no indica o Gráfico 2.



Gráfico 2 - Área de Atividade das Empresas Entrevistadas

Para uma melhor compreensão na posterior análise das entrevistas, foram atribuídas letras aos entrevistados, sendo relevante perceber qual a área de atividade e número de trabalhadores correspondentes a cada empresa, distribuídos por género, assim como a presença, ou não, de indivíduos portadores de deficiência em cada empresa, na data do trabalho de campo desenvolvido. Assim, toda esta informação se encontra esquematizada nas Tabelas seguintes.

Empresa	Área de Atividade	Presença de Indivíduos Portadores de Deficiência
A	Hotelaria	Sim
B	Infância e Juventude	Sim
C	Saúde e Segurança no Trabalho	Não
D	Consultadoria	Não
E	Venda de Peças Automóveis	Não
F	Hotelaria	Sim
G	Restauração	Não
H	Venda de Peças Automóveis	Não
I	Entidade Desportiva	Sim
J	Entidade Desportiva	Sim
K	Saúde e Segurança no Trabalho	Não
L	Infância e Juventude	Sim
M	Saúde e Segurança no Trabalho	Não

Tabela 2 – Área de Atividade de cada empresa e respetiva presença de PPD

Após a importância de especificar a letra atribuída a cada empresa, correspondente à área de atividade da mesma e à presença de indivíduos portadores de deficiência na data do trabalho de campo, é também de relevância destacar o número de trabalhadores de cada empresa, já nesta fase denominada por a respetiva letra.

A importância do destaque destas características de cada empresa serve para, posteriormente, auxiliar na análise dos resultados e no cumprimento dos objetivos propostos, sendo que podem estes ser fatores de extrema relevância relativamente às conclusões retiradas no futuro.

Empresa	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Número de Trabalhadores	35	30	12	2	2	53	9	7	20	4	3	13	9
Trabalhadores Femininos	23	29	8	2	1	46	5	1	11	2	0	13	2
Trabalhadores Masculinos	12	1	4	0	1	7	4	6	9	2	3	0	7

Tabela 3 - Número de trabalhadores de cada empresa distribuídos por género

3.2. Entrevistas

As opiniões dos vários entrevistados foram bastante dispersas, principalmente devido às duas hipóteses de trabalho com que me deparei durante as entrevistas. Se por um lado, uma parte do guião era adequado a empresas que tinham trabalhadores portadores de deficiência, por outro, empresas que não tinham trabalhadores portadores de deficiência respondiam a uma outra parte. Assim, para facilitar uma análise e interpretação dos resultados obtidos através das respostas destas, foi construída a Tabela⁹ de Análise de Conteúdo, onde podemos observar as dimensões, as categorias, as subcategorias, as unidades de registo e as unidades de contexto, relativas a cada uma das entrevistas realizadas. Desta forma, também os meus objetivos são divididos, assim como a análise que se segue.

3.2.1. Fatores que contribuíram para a integração das pessoas portadoras de deficiência nas empresas

Relativamente aos fatores que contribuíram para a integração das pessoas portadoras de deficiência nas empresas, tema destacado por diversos autores como Sasaki (1997) e Aranha (2001), e, após análise das respostas obtidas, divide-se assim estes fatores em duas categorias: Fatores Internos à Empresa e Fatores Externos à Empresa.

Assim, dentro dos Fatores Internos à empresa, foram vários os entrevistados que se mostraram bastante ativos socialmente, e com especial atenção e interesse na inclusão e integração de

⁹ Pode ser consultada em Anexo.

peessoas portadoras de deficiência, tanto na sociedade como no mercado de trabalho. Como nos indica o entrevistado B, “para promover a inclusão social, é o motivo principal é esse, não é. Não é a nível económico, é naturalmente porque é para promover a inclusão.”, reforçando a ideia dos autores Filho, Maciel, Chiarini, Armelin & Neto (2012), acerca da importância da inclusão para se deixar de lado os preconceitos e ver os indivíduos portadores de deficiência como seres capazes e bem-sucedidos. Também o entrevistado J nos afirma “Para a integração na sociedade”.

“faço um esforço, enquanto coordenadora, de termos envolvidas na nossa área de trabalho um lote de pessoas que não são todas iguais, cada uma com características bastante diferentes: cor, religião, personalidades, conhecimentos, etc... porque só assim nos poderemos esforçar por também incluir as nossas crianças, que como sabemos também não são iguais umas às outras. Mas acima de tudo queremos ser bastante humanos e afetuosos e com vontade de aprender.” (Entrevistado L)

Este entrevistado refere ainda que “seria tão bom contribuir para a felicidade de um utente de uma instituição, em que viria para o colégio e sentir-se-ia útil em vez de estar institucionalizado 5 dias na semana”.

O entrevistado A, juntamente com o entrevistado F, I e M, destacam ainda este interesse na integração de pessoas portadoras de deficiência devido a antecedentes do seu percurso de vida, como indica o entrevistado A, “eu pessoalmente já tinha lidado com pessoas portadoras de deficiência a nível escolar, relacionado com autismo e com Trissomia 21”, assim como o entrevistado F que refere ser mais atento a este assunto devido à sua formação académica, “sou formada na área social e contendo um olhar sobre estes assuntos muito mais assíduo do que outras pessoas, penso eu. Também trabalhei numa entidade ligada à área da deficiência e aprendi muito sobre esta realidade.”. Também o entrevistado I refere “já fui tesoureiro de uma Associação ligada à saúde mental, a MetAlentejo. Isto fez-me ter mais atenção a este assunto.”. Já o entrevistado M, não contendo indivíduos portadores de deficiência na sua empresa, nos dá da mesma forma a sua opinião sendo que “A Responsabilidade Social deve ser algo que deve vir de casa, na infância, a sensibilização das crianças que venham ou não a ser empresários.” referindo-se à importância da Responsabilidade Social da mesma forma que o autor Doval (2006, p. 17).

Todos estes empregadores mostraram um forte interesse pela responsabilidade social, integração e inclusão na sociedade, sendo que todos estes indivíduos nos contaram também que tinham ajudas e incentivos de Fatores Externos à Empresa, nomeadamente parcerias com

instituições e entidades, apoios financeiros, entre outros motivos, concordando com os autores da equipa Grace (2005), do livro “A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar”, quando este refere que existem benefícios para as organizações, nomeadamente apoios concebidos pelo IEFP e Segurança Social.

Assim, “foi exatamente isso, foi a APP contactou-nos nós achámos que era uma parceria interessante”, referido por A. Também o entrevistado B conta “temos uma relação muito próxima com a Cerci Diana, essa empresa que promove com o IEFP, os estágios para integrar, essas jovens e esses funcionários, sabem que nós somos tão abertos que nos procuram”. Já o entrevistado F aferiu ser também por razões económicas, apesar de não ser este o motivo mais importante, “claro que há benefícios porque a segurança social auxilia nas despesas do seu trabalho laboral, mas não considero isso o mais importante porque a empresa asseguraria o seu salário mesmo sem essas ajudas”, refere também que iniciaram a contratação a estes indivíduos através de uma entidade que “contém centro de recursos para a inclusão que nos contactou e nós aceitámos de imediato”. Ainda o entrevistado I nos indica “Neste momento temos um estágio a decorrer de um utente da APPACDM, entidade com quem temos um protocolo”. Também o entrevistado J nos confirma, “Foi uma parceria com a Cercimor de Montemor”, e o entrevistado L, “aderimos recentemente a uma parceria com a APPACDM”.

Todas as informações dadas por estes indivíduos nos fundamentam a importância destas entidades que formam, qualificam e dão oportunidades de estágios e empregos aos indivíduos portadores de deficiência, mostrando-lhes assim que são seres capazes, e ajudando também na parte social, uma vez que o aumento de autoestima, autoconfiança e sentimento de serem úteis, ajudam em todos os aspetos da vida destes indivíduos. São vários os autores que destacam a importância destas medidas, como Pinto & Pinto (2017) que nos falam de formação profissional e Gonçalves & Nogueira (2012) que destacam as medidas ativas de emprego do IEFP para indivíduos com deficiência.

3.2.2. O perfil do empregador de pessoas com deficiência

Como confirma Verdélio (2016), é muito importante que os empregadores se lembrem que um indivíduo portador de deficiência é, acima de tudo, um ser humano, sendo necessário ser altruísta e saber valorizar o outro quando se lida com este. Afirmção esta também feita por o entrevistado I que afirma, “Humano. Para além do trabalho tem de haver uma componente humana”. Assim, existem várias características apresentadas pelos empregadores que constituem um dos principais fatores para incentivar a contratação destes indivíduos portadores de deficiência.

Uma das principais características destacada é, desta forma, a sensibilidade por parte dos empregadores, seja devido a situações existentes na sua vida, como refere o entrevistado A, “sempre me acompanharam no meu percurso escolar durante 12 anos, então foi, sou muito sensível a essas questões sim”, tal como o entrevistado D, referindo ser devido a situações familiares, “Sim, tenho familiares portadores de deficiência, mas ainda pequenos, o que me faz ser mais sensível ao tema e espero que futuramente este esteja mais desenvolvido para estas crianças poderem ter tantas oportunidades.”, ainda que este empregador não tenha nenhum indivíduo portador de deficiência, mas apenas porque a empresa é muito pequena para se justificar a contratação de mais empregados. Também o entrevistado J nos conta “sempre fui muito sensível e atento, acho que todos merecemos as mesmas oportunidades”, justificando a sua sensibilidade a este tema apenas porque sempre foi assim, tal como o entrevistado B que conta “outras empresas que recusam estas pessoas, fico triste, não sei, todas as empresas deviam ser atentas a estes aspetos”, é fundamental ser atento e sensível a estes temas. “Achei interessante na medida em que seria tão bom contribuir para a felicidade de um utente de uma instituição”, relata o entrevistado L, preocupado com a felicidade destes indivíduos e mostrando-se atento a estes temas.

Por outro lado, destacam-se ainda outros entrevistados que, além de sensíveis, se mostraram bastante atentos a este tema de integração e preocupados em destacar as características positivas dos indivíduos portadores de deficiência, como o entrevistado A, “nós nem sempre devemos ver essas pessoas como sendo diferentes, porque eles têm algumas limitações é verdade, mas devemos, ah, puxar pelas outras características que eles têm positivas”, reforçando assim a ideia anteriormente descrita de Raposo (2013, p. 18), que refere que aceitar um indivíduo com deficiência, é aceitar também as suas limitações e diferenças. Também, neste contexto, o entrevistado B e F referem, respetivamente, “aceitamos que estejam aqui para as incluirmos no ambiente”, “empresária desperta para o que acontece todos os dias à minha volta.

Preocupo-me muito com as pessoas e com o seu bem-estar. Dou privilégio sem dúvida à responsabilidade social das empresas.”.

Ainda relativamente a este contexto, e apesar destas serem devido às características dos próprios empregadores, alguns entrevistadores referiram-se ainda às próprias características da empresa, destacando estas como também sensíveis e inclusivas.

“nós enquanto empresa nós somos bastante sensíveis a todas essas questões de apoio social, e de integrar pessoas que tenham mais algumas dificuldades, para fazer com que essas pessoas também, ah, sejam consideradas normais.”
(Entrevistado A)

“Muito sensível a isto, temos de ser não é. Tentamos sempre ganhar com isto, ganhar de uma forma boa, ganhar conhecimentos, experiências de vida, dar aos nossos meninos oportunidade de interagir com estas pessoas”
(Entrevistado B)

Também os entrevistados F, referindo “Também apela à responsabilidade social que cada empresa deve ter, acrescentando também sensibilidade porque esse é o fator essencial que faz muita falta”, e o entrevistado I que referiu “O que nos diferencia é a nossa personalidade e/ou humildade”, comprovam esta preocupação e atenção relativamente ao tema por parte da empresa. Por último, acrescenta o entrevistado L, “Atento, sensível, e sempre com o objetivo de ter uma empresa onde reine a harmonia e que sejamos solidários e sensíveis com todos”.

Ainda relativamente às empresas, o ser inclusivo é também outra característica destacável no seio das entrevistas realizadas. Como indicam autores como Pimenta (2009), Doval (2006) e Sasaki (1997), a inclusão é muito importante para melhorar a visão da sociedade relativamente a este assunto. Desta forma, afirma o entrevistado A que “damos total apoio às pessoas que vêm, para se integrarem, para se sentirem parte da equipa e não uma pessoa que vem de fora e é tratada de forma diferente”. Assim, ainda que nos últimos anos tenham vindo a criar-se iniciativas e medidas para melhorar a integração e inclusão dos indivíduos portadores de deficiência, como destaca Raposo (2013) já referido anteriormente. Já na cidade de Évora, cidade onde foi realizado o presente estudo, o entrevistado B refere que nesta cidade ainda se verifica pouca evolução neste tema. “Eu não é, como de facto a direção, percebendo que temos de contrariar o que existe na cidade”. Ressalta ainda, “Esta empresa marca a diferença, é sensível porque quer ajudar.”

“gostamos de dar oportunidade a todos de mostrarem que são muito capazes e aceitamos todos de igual forma”, destaca o entrevistado F, reforçando a ideia de igualdade de oportunidades,

como já anteriormente destacada por Aranha (2001), Grace (2005), Pinto & Pinto (2017), entre outros autores. Os entrevistados I, J e M também destacam o interesse das suas empresas neste assunto, referindo J que este tema é “importante e fundamental para mudar a sociedade, a mudança tem de começar em algum lado e com algumas atitudes”, referindo-se ao facto de se dar oportunidades de emprego aos indivíduos portadores de deficiência. Como exemplo de pensamento, temos também o entrevistado M que refere “Enquanto diretor de uma empresa tento inculir em toda a equipa que devemos ser sensíveis a lidar, por exemplo, com clientes com dificuldades ou portadores de deficiência”. Assim, destacamos algumas características nos empregadores de indivíduos com deficiência, mas, nomeadamente, o facto de serem sensíveis, terem experiências de vida relacionadas com indivíduos portadores de deficiência, atentos à responsabilidade social e inclusão, e, principalmente, melhoria da sociedade.

3.2.3. A satisfação dos empregadores relativamente ao trabalhador portador de deficiência

Constituindo um dos objetivos da investigação assim como uma das questões de entrevista, é fundamental perceber a satisfação do empregador de indivíduos portadores de deficiência. Como nos indicam Filho, Maciel, Charini, Armelin & Neto (2012), a inclusão começa por deixar o preconceito de lado, permitindo aos indivíduos portadores de deficiência mostrarem que são seres capazes de exercer as funções que lhes são atribuídas. Comprovando as ideias dos autores e permitindo aos indivíduos mostrarem que podem exercer funções como qualquer outro, todos os empregadores entrevistados se mostraram bastante satisfeitos com o desempenho do trabalhador com deficiência.

“Temos que estar satisfeitos, porque, porque cada um tem o seu ritmo de trabalho não é, e sabemos quais são as suas limitações, e temos de estar preparados para uma pessoa que é diferente a trabalhar” (Entrevistado B)

Destacando sempre ser vantajoso e positivo para a empresa, também os indivíduos A, F, J e M, refere, respetivamente “ela foi assim uma grande mais valia para o hotel, ela durante 10 meses teve na lavandaria, ficou responsável pela lavandaria”, “É muito empenhado. Não se distrai tão facilmente e faz o seu trabalho rotineiro na perfeição”, “Cumpe os horários e as tarefas

propostas, é uma grande ajuda.”, “Se trabalharmos numa escala de 0-10 será certamente um 8. Muito profissional, aprende todos os dias e já trazia muito *know how*”.

O entrevistado I sublinha ainda que “Essencialmente conta a forma de execução do trabalho, e a pessoa com deficiência tem tendência a ser mais perfeccionista e interessada que os demais”. O entrevistado F acrescenta ainda que “são pessoas tão puras e sinceras que é muito fácil de trabalhar com elas”.

Ainda relativamente à satisfação dos empregadores, estes acrescentaram ainda que a integração dos indivíduos tem ainda bastantes mais valias também para o próprio indivíduo.

“trabalhar com a Alexandra foi muito giro, foi bastante enriquecedor, porque ela tinha 35 anos e fazia de tudo, é muito desenrascada, ela sabia tudo. É uma mais valia, tanto para as pessoas, que conseguem desenvolver certas capacidades para se integrarem na sociedade, como para nós, como entidade empregadora” (Entrevistado A)

Esta integração é vista por todos como algo muito positivo, “bom para as pessoas que são incluídas na vida social e no trabalho”.

Como destacado por Grace (2005), uma empresa inclusiva reforça o espírito de equipa entre os seus trabalhadores fortalecendo as relações entre estes e assim, permitir um melhor ambiente e maior produtividade entre estes. “É uma pessoa muito empática, relaciona-se bem com todos, e os trabalhadores aceitaram desde o primeiro momento não como se fosse diferente, mas igual só que ainda mais especial”, como comprovou F.

“E inseri-la também, para que ela desenvolva as relações interpessoais e tudo isso, porque isso é muito importante, não só desempenhar a tarefa que faz diariamente bem, mas a forma como há de lidar com os colegas, sentir-se valorizada, e, ela gostava muito que a elogiassem, de se sentir útil” (Entrevistado A)

Por fim, e contrariamente, o entrevistado L, ainda que elogiando sempre o indivíduo portador de deficiência, conta que esta não conseguiu desempenhar ainda as tarefas propostas: “É uma pessoa muito carinhosa e que adora crianças, mas que ainda não conseguiu desempenhar as funções que «teoricamente» lhe foram atribuídas”.

Finalizamos então notando que todos os indivíduos que têm indivíduos com deficiência na sua empresa se mostram satisfeitos com o desempenho dos mesmos, mostrando sempre uma maior preocupação e mais benevolência com estes.

3.2.4. Causas para a não contratação e integração de Indivíduos Portadores de Deficiência

Contrariamente às opiniões e contextos anteriores, também uma parte da entrevista era dedicada às empresas que não tinham qualquer tipo de trabalhador portador de deficiência no leque dos seus trabalhadores, procurando assim entender quais as causas e, quem sabe, encontrar possíveis soluções para esta “não integração” destes indivíduos.

Numa dimensão tão relevante quanto as opiniões acerca das causas para a inexistência desta integração, consegui destacar assim três categorias distintas: motivos pessoais, resistências da própria empresa e, por último, entraves por parte dos próprios indivíduos portadores de deficiência.

A primeira categoria, englobando causas pessoais como explicação destes factos, destaca opiniões formadas que se fizeram notar por falta de conhecimento. É destacável a falta de confiança, credibilidade e confiança nas capacidades de trabalhadores que possam ter algum tipo de deficiência ou incapacidade. Como já referido anteriormente por autores como Boudon (1990), Goffman (1975), Siqueira & Cardoso (2011) e Urbatsch & Fuller (2013), muitas das vezes o que dificulta esta confiança e valorização destes indivíduos são os estereótipos e preconceito existentes.

O entrevistado E, começa por comprovar isto mesmo, “trata-se de uma empresa em que as tarefas têm de ser feitas eficaz e eficientemente, trabalha-se com muita responsabilidade diariamente e com materiais pesados”, duvidando sempre que “uma pessoa que tenha deficiência consiga desempenhar esse cargo, claro que dependendo da deficiência”, acrescentando ainda que a necessidade de “vigilância sobre essas pessoas para garantir que são capazes de exercer bem as funções”, levaria à necessidade de ter um trabalhador que, vigiando o trabalhador com deficiência, não se poderia dedicar por completo às suas funções. Também o entrevistado G se refere a esta necessidade de supervisão, comprovando a falta de confiança nestes indivíduos, “talvez essas pessoas não tenham facilidade em servir às mesas ou cozinhar, pelo menos não com a rapidez que precisamos, e sem supervisão”, assim como D, “Trabalhadores portadores de deficiência requerem tarefas simples, vigilância a toda a hora, não temos tempo nem trabalhadores para isso”, contrariamente ao entrevistado G que refere “penso que estes são tão sinceros no que dizem e fazem que é impossível não sentir empatia. Depois outro motivo é que eles são muito bons trabalhadores, quando estão a fazer algo que gostam e se sentem úteis, eles empenham-se e raramente se distraem”.

A existência de preconceito e ideias erradas nota-se ainda nas respostas dos entrevistados D, G e H, notando-se por vezes mais “despreocupação”, como refere D “não contratamos mais ninguém, quanto mais pessoas com deficiência que não conseguiriam desenvolver este trabalho”, não seria assim rentável, por exemplo, “ter aqui alguém que, digamos, seja só para lavar a loiça e fazer tarefas simples sem ninguém a controlar”, como informa o entrevistado G. Já o entrevistado H, refere que “não é uma questão de oposição, mas nunca pensámos no assunto para a área e empregos em questão”, apesar de referir que apoia bastante as entidades que apoiam estes indivíduos.

Destacando a segunda categoria, resistências da própria empresa, nas respostas dos entrevistados, notei que os principais fatores são o número de trabalhadores e a falta de condições.

“é uma empresa pequena, em que apenas trabalho eu que faço entregas de material e conduzo o dia inteiro de manhã à noite, e uma empregada que faz atendimento ao balcão” (Entrevistado E)

Os entrevistados D, G e K também partilham a mesma opinião acerca do número de trabalhadores e a falta de necessidade de contratação, dizendo-nos, respetivamente, “Não, mas apenas porque não há lugar para mais trabalhadores, é uma empresa pequena”, “Desde início que foi um negócio muito familiar, amigos da minha filha que vinham trabalhar para cá, eu e a minha família”, “Não existe necessidade”. Destacamos deste modo que, conforme nos indica também E, “para mim faz sentido em empresas de maior dimensão. Faz-me sentido numa empresa em que se consiga ter uma vigilância sobre essas pessoas”, acrescentando “neste momento não tenho disponibilidade para isso. É mais fácil contratar pessoas com deficiência em grandes empresas, onde lhes consigam pedir para concretizarem tarefas alcançáveis tendo em conta as suas limitações”, apesar da sua opinião insistente acerca da necessidade de vigilância a estes indivíduos, a maioria dos indivíduos partilha da opinião que o número de trabalhadores é um dos fatores mais consideráveis quando nos referimos à contratação de PPD. O entrevistado C adiciona ainda que é importante “que as empresas mudem um pouco os seus acessos e as suas posturas sobre este assunto”.

Por último, o entrevistado C desperta para uma nova ideia, alegando a falta de interesse na candidatura dos próprios indivíduos portadores de deficiência, “Já pensámos, aliás, os nossos anúncios de emprego contemplam todos os trabalhadores, mas nunca se candidatou nenhum”, comprovando ideias anteriores que referem que por vezes não são só as empresas que apresentam resistências à contratação, mas também o próprio indivíduo pela falta de confiança nas suas próprias capacidades e baixa autoestima.

3.2.5. Resistências e preconceitos existentes acerca da integração de PPD

Independentemente da presença, ou não, de indivíduos portadores de deficiência nas empresas entrevistadas, procurei, junto de todos os entrevistadores, averiguar qual a opinião e fundamentos criados acerca do tema principal: a deficiência. Desta forma, foram várias as opiniões gerais acerca do assunto, incidindo quase sempre em opiniões semelhantes acerca da importância deste tema, como indica Raposo (2013), aceitar um indivíduo com deficiência é aceitar as suas limitações, como concordam a maior parte dos entrevistados, como a análise seguinte permite comprovar.

“Eu acho que todas as empresas deviam pelo menos passar por uma experiência destas, porque é bastante enriquecedor, não só para desenvolver o trabalho que essas empresas têm para propor a estas pessoas portadoras de deficiência, mas mesmo a nível pessoal, de desenvolvimento de relações interpessoais” (Entrevistado A)

A maioria dos empregadores referiu sempre achar que este é um tema muito importante, fundamental para o desenvolvimento geral da sociedade, ainda que muito pouco divulgado. Como nos indica D, “É um assunto muito importante em todas as empresas que seja possível fazer”, no entanto, acrescenta que “nunca ouvi falar muito disto, infelizmente”, apesar de na sua opinião ser “Muito importante para a evolução da sociedade”.

Também o entrevistado E se mostra com opiniões semelhantes, se por um lado “é pouco divulgado, ninguém quer uma responsabilidade dessas”, por outro é importante que “se for realmente para contratarem pessoas deficientes, que lhes assegurem condições para trabalharem tal e qual como a qualquer pessoa”, e, como indica A, “nós temos muito para lhes ensinar, mas eles têm muito também para nos ensinar. E a troca de experiências é mesmo muito interessante”, partilhando da mesma opinião que o entrevistado F, “Penso que as empresas têm de estar mais abertas às pessoas e à comunidade em geral, afinal de contas nós trabalhamos todos os dias para elas.”, reforçando que “as empresas têm de se adaptar à realidade social e esta é uma das realidades com que nos deparamos todos os dias”.

“As empresas só beneficiam com estas contratações, e não estou a falar de benefício económico, mas sim social e pessoal. Desperta todos, e principalmente os trabalhadores das mesmas para a aceitação destas pessoas, mostrando-lhes que as mesmas são capazes de realizar atividades, embora mais simples, e proporcionando-lhe uma inclusão ao mesmo tempo social e profissional”. (Entrevistado F)

Já o entrevistado G confessa que “nunca ouvi muito acerca de locais que empreguem muitas pessoas com deficiência”, partilhando da mesma opinião que C que refere “considero que ainda é um assunto pouco divulgado, pouco entendido e às vezes desprezado por não tentarmos mudar a nossa própria cultura para aceitar sem qualquer tipo de preconceito pessoas portadoras de deficiência”, alegando ao que referiram anteriormente os autores Fernandes D. (2010), Doval (2006) e Fernandes, Schlesener & Mosquera (2011) acerca dos valores culturais da nossa sociedade.

Reforçando estes ideais, J refere “é um tema que me sensibiliza e me preocupa, é importante percebermos que estas pessoas merecem um lugar na sociedade e em todos os mundos, incluindo o profissional”. Também o entrevistado C destaca ser “perfeitamente válida a contratação de pessoas com deficiência (seja de que tipo for) no mercado de trabalho”, apesar de que “é e será sempre muito complicada a aceitação” (Entrevistado E)

O entrevistado H, apesar de referir ter “uma ligação muito ligada à APPACDM, nomeadamente aos seus utentes, e, por conseguinte, não tenho nenhum preconceito. Já tive o privilégio de viajar com eles ao Zoomarine e ao Zoológico de Lisboa e conheço bem o seu comportamento e as suas capacidades”, destaca que este é um assunto pouco divulgado porque existe “um estigma em relação a este tipo de pessoas”, ligando a sua opinião ao conceito de estigma proposto por Goffman (1997). Refere ainda, destacando, dois motivos para a pouca contratação de PPD: “As PPD’s muitas vezes não se acham suficientemente competentes e não se oferecem para trabalhos de maior prestígio. Do lado dos recrutadores, penso que sejam muito frios neste aspeto e dão poucas oportunidades sequer de conhecer as pessoas”, fazendo lembrar o exemplo dado por Verdélio (2016) referido anteriormente.

Por outro lado, o entrevistado K refere “Devia haver mais apoios do Estado”, reforçando que a ausência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho se deve, essencialmente, a preconceito existente.

“Acho que os empregadores, incluindo eu, ainda pensamos muito que será «um peso às costas» se contratarmos uma pessoa com essas limitações, ou será uma empresa completamente direcionada para essa sensibilidade empregar pessoas com deficiência, ou realmente aumentam os subsídios e dão maiores ajudas financeiras para «convencer» a contratação” (Entrevistado E)

Ainda os entrevistados B e G referem ser um tema muito importante, destacando que “devia ser bom para a empresa, que ficam inclusivas, ajudam os funcionários, ajudam as pessoas que frequentam as empresas, a perceber que a diferença é importante” (Entrevistado B). G partilha

a mesma opinião dizendo que “é importante, ainda há um pouco a ideia de que pessoas com deficiência não conseguem desempenhar muitas funções”.

“Se entrar em dez estabelecimentos comerciais neste momento e voltar para me dizer quantas pessoas com deficiência encontrou a trabalhar, não sei se as conclusões são muito animadoras nesse sentido” (Entrevistado E)

Contrariamente a todas as ideias de, além de extrema importância, este tema ser muito pouco divulgado e adotado por parte de empresas, alguns entrevistados sublinham, por exemplo, que “é muito importante que se tente contratar pelo menos um trabalhador com incapacidades para que se integre no mundo profissional e, digamos, na sociedade com todos os trabalhadores” (Entrevistado G), uma vez que “existem serviços nalgumas empresas em que será fácil fazer uma adaptação” (Entrevistado H), e “existem sempre lugares nas nossas empresas, que poderão ser ocupados por pessoas com diferentes graus de deficiência.” (Entrevistado L)

Por último, o entrevistado L refere, e bem, “A grande questão é a mudança da mentalidade”.

CAPÍTULO IV – Discussão de resultados

A escolha deste tema para investigação, para além das minhas motivações e interesses pessoais, foi certamente uma tentativa de chegar a explicações sobre o fenómeno social da integração de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho ancorado nos objetivos gerais da investigação: por um lado, identificar os principais processos e motivações de contratação e integração de pessoas portadoras de deficiência nas empresas, por outro, encontrar possíveis causas e explicações para as empresas que não têm indivíduos portadores de deficiência. Do estudo realizado, percebem-se algumas ideias relativamente a estes dois objetivos.

O cruzamento de todos os dados obtidos, nomeadamente as respostas dos entrevistados às principais perguntas, o número de trabalhadores de cada empresa, e os apoios prestados às empresas, constituem os principais fatores que permitiram chegar às conclusões desejadas.

4.1. Empresas com indivíduos portadores de deficiência

Relativamente às empresas que já tinham entre os seus trabalhadores, indivíduos portadores de deficiência, foi importante reunir algumas informações pertinentes acerca destas, sintetizadas na Tabela 4.

Empresa	A	B	F	I	J	L
Área de Atividade	Hotelaria	Infância e Juventude	Hotelaria	Entidade Desportiva	Entidade Desportiva	Infância e Juventude
Número de Trabalhadores	35	30	53	20	4	13

Tabela 4 - Área de Atividade e Número de Trabalhadores das empresas que empregam PPD

Após a análise destes dados que considerei mais pertinentes, achei interessante o facto de que todas as empresas que empregam indivíduos portadores de deficiência, de entre as 13 empresas entrevistadas, têm apenas 3 áreas de atividade distintas, sendo que as 2 empresas da área de Hotelaria que entrevistei, têm PPD. As 2 empresas da área de Infância e Juventude entrevistadas, têm também PPD, assim como as 2 empresas entrevistadas na área Desportiva. Não há nenhuma empresa, quer da área de hotelaria, infância e juventude ou entidade desportiva, que não tem PPD. Sendo a amostra de pequena dimensão para tirar conclusões gerais acerca destes factos, achei interessante na medida que todas as empresas que entrevistei

foram escolhidas aleatoriamente, e por “coincidência”, ou não, as áreas em que se nota a presença de PPD são apenas entre estas 3, não se verificando presença de PPD em outra área de atividade desta investigação, nem se verificando nenhuma empresa destas 3 áreas de atividade que não tenha PPD. Podemos assim inferir que existem áreas de atividade mais susceptíveis a empregar pessoas com deficiência, nomeadamente as 3 áreas apresentadas.

Neste sentido, ainda que os resultados não sejam muito animadores devido ao número reduzido de empresas que já têm trabalhadores com deficiência, destaca-se ainda o número de trabalhadores destas empresas, sendo que todas as empresas referidas, exceto a empresa J com apenas 4 trabalhadores, são as empresas com maior número de trabalhadores desta investigação. Assim, de entre as 13 empresas entrevistadas, comprovam-se as opiniões dadas por alguns entrevistadores que referem que o número de trabalhadores de uma empresa é um dos fatores mais relevantes para a empregabilidade de PPD.

Por fim, uma das conclusões que considero ser das mais importantes desta investigação, deve-se à existência de entidades como a APPACDM e CerciDiana que auxiliam na formação e procuram de emprego dos indivíduos portadores de deficiência. Concluí assim que, todas as entidades empregadoras que entrevistei, que tinham no âmbito dos seus trabalhadores PPD, foi com a especial participação e ajuda destas instituições ou entidades que formam, qualificam e permitem aos indivíduos portadores de deficiência a entrada no mercado de trabalho. As respostas obtidas durante as entrevistas realizadas, permitem-me concluir a importância destas entidades para este tema principal e objetivo: a integração dos indivíduos portadores de deficiência.

Podemos assim, resumidamente, concluir que, um maior número de trabalhadores, e uma menor complexidade das tarefas da empresa, são sinónimo de empregabilidade de indivíduos portadores de deficiência na própria empresa.

4.2. Empresas sem indivíduos portadores de deficiência

Um dos fatores mais estimáveis nesta investigação é também entender as principais causas e resistências à integração dos indivíduos portadores de deficiência. Não basta falarmos em preconceito, discriminação, estereótipos, falta de confiança, entre outros conceitos, é também fundamental entender de que forma estes conceitos se aplicam nas conclusões obtidas.

A Tabela 5 sintetiza os dados mais importantes relativamente às empresas que não têm trabalhadores com deficiência.

Empresa	Área de atividade	Número de trabalhadores
C	Saúde e Segurança no Trabalho	12
D	Consultadoria	2
E	Venda de Peças Automóveis	2
G	Restauração	9
H	Venda de Peças Automóveis	7
K	Saúde e Segurança no Trabalho	3
M	Saúde e Segurança no Trabalho	9

Tabela 5 - Área de Atividade e Número de Trabalhadores das empresas que não empregam PPD

Desta forma, conclui-se que também a área de atividade das empresas que não têm PPD varia entre apenas 4 áreas: Saúde e Segurança no Trabalho, Consultadoria, Restauração e Venda de Peças Automóveis. Infere-se assim que existem nestes setores de atividade uma falta de confiança nas capacidades destes indivíduos, talvez por serem tarefas mais complexas e que requerem mais concentração e detalhe. Como dizem autores como Boudon (1990), Goffman (1975), Siqueira & Cardoso (2011) e Urbatsch & Fuller (2013), esta falta de confiança deve-se na sua maioria aos preconceitos e estereótipos já existentes na sociedade. Como confirmação desta conclusão temos as diversas opiniões dos entrevistados já referidas. “Trabalhadores portadores de deficiência requerem tarefas simples” (Entrevistado D)

Se é verdade que os estereótipos existentes levam a preconceitos que muitas vezes discriminam e desvalorizam os indivíduos portadores de deficiência, e o que se pretende é uma sociedade justa e inclusiva que garanta condições de igualdade para todos, é importante que se perceba que outra das conclusões que se obteve com a presente investigação deve-se, como já referido, principalmente ao número de trabalhadores, notando-se que nestas empresas com

números mais reduzidos de trabalhadores não se justifica a contratação de mais um empregado pois já têm suficientes, não sendo especificamente algo “contra” PPD.

“Apenas porque não há lugar para mais trabalhadores” (Entrevistado D)

“É uma empresa pequena”, “Para mim faz sentido em empresas de maior dimensão” (Entrevistado E)

“Desde início que foi um negócio muito familiar” (Entrevistado G)

“Não existe necessidade” (Entrevistado K)

Pensando-se que a maioria dos entrevistados iria abordar a falta de acessibilidade, a falta de condições e as condições do local de trabalho como principal fator de explicação a esta resistência, apenas um entrevistado se referiu acerca da falta de condições na sua empresa para empregar indivíduos com dificuldades, não se tornando este um dos fatores de maior destaque quando falamos de causas para a não integração de PPD.

Por fim, uma das principais causas destacadas para a explicação da não integração e contratação de indivíduos com deficiência para as empresas, deve-se ao desconhecimento do tema e aos preconceitos existentes, como já foi também mencionado. Muitos dos indivíduos que não têm PPD na sua empresa, aferiram ter crenças erradas ou mesmo “ignorantes” acerca deste tema, não sabendo muitas vezes da existência de apoios e entidades que auxiliam na contratação e formação do indivíduo portador de deficiência. E não acreditando, na maioria das vezes, que estes indivíduos sejam capazes de provar aquilo que valem.

Contrariamente às empresas que têm indivíduos portadores de deficiência a trabalhar entre os seus trabalhadores, concluí assim, após este estudo, que empresas com um menor número de trabalhadores e uma maior complexidade de tarefas, em áreas que requerem tarefas mais complexas, não se verifica a empregabilidade destes indivíduos.

4.3. Relação empresa – indivíduo portador de deficiência: fatores de contratação ou explicações para a não contratação

Assim, após a análise dos resultados anteriores, é importante apresentar as conclusões da investigação, que vão ao encontro dos resultados e da respetiva discussão evidenciados anteriormente. Destacam-se assim algumas conclusões fundamentais para o presente estudo.

O perfil do empresário que contrata ou acolhe pessoas portadoras de deficiência assenta num conjunto de características pessoais em que se sobressaem a sensibilidade para a deficiência, disponibilidade para a constante evolução do pensamento e combate à exclusão social, a preocupação e democratização dos direitos dos indivíduos portadores de deficiência, e a sustentação de uma ideia para uma nova sociedade em que todos podem colaborar em todos os aspetos, nomeadamente no mercado de trabalho. Este perfil de empresário consiste numa mente mais aberta, não se baseando em estereótipos existentes e ideias pré-concebidas pela sociedade mais antiga, dando oportunidade a estes indivíduos de mostrarem que podem ter qualidades e atribuir valores à própria empresa que permite a sua contratação.

Primeiramente, e sustentando o primeiro objetivo, há que destacar as principais motivações para a integração de indivíduos portadores de deficiência nas empresas. Concluiu-se assim que estas, no presente estudo, se deviam fundamentalmente a áreas de atividade “específicas”, nomeadamente áreas que permitem o contato com crianças e jovens, com público e tarefas rotineiras como a área de hotelaria e, por fim, também tarefas rotineiras e mais simples em entidades desportivas.

Após a análise das respostas dos entrevistados, é também possível aferir que o número de trabalhadores é um dos principais aspetos a considerar neste tema: empresas maiores empregam mais facilmente indivíduos portadores de deficiência.

Por último, mas imprescindível na presente investigação, destaca-se o papel de extrema importância de entidades formadoras que qualificam os indivíduos portadores de deficiência para lhes permitir habituarem-se a uma vida em sociedade e, especialmente, inserirem-se no mercado de trabalho. São exemplo destas entidades na cidade de Évora, a APPACDM e a Cercidiana, as duas entidades principais referidas pelos entrevistados.

Argumentando em seguida o segundo objetivo, principais causas e explicações para a não integração de indivíduos portadores de deficiência nas empresas, também as conclusões confirmaram as teorias de autores já abordadas, assim como as respostas de indivíduos com empregados portadores de deficiência nas suas empresas.

Concluiu-se assim que, consensual com as conclusões anteriores, o setor de atividade das empresas é algo que tem uma extrema influência na empregabilidade de PPD, pois existem áreas de atividade que não permitem uma confiança suficiente nestes indivíduos a fim de lhes dar emprego nas respetivas empresas.

Outra causa já mencionada, é o número de trabalhadores das empresas, sendo que empresas mais pequenas, raramente empregam indivíduos, e quando empregam, não pensam a maioria das vezes em que estes indivíduos sejam PPD, devido à falta de confiança nestas, e a acreditarem que indivíduos sem deficiência são indivíduos mais produtivos, mais rápidos, mais confiantes, mais eficientes e que, acima de tudo, são mais rentáveis para a empresa do que indivíduos portadores de deficiência.

A última causa apresentada, por fim, deve-se também à falta de confiança nos indivíduos portadores de deficiência, nomeadamente devido à falta de conhecimentos acerca do tema e à credibilidade que a sociedade dá a estereótipos existentes acerca destes indivíduos, vendo-os como meros deficientes, sem produtividade, rentabilidade, e, muitas vezes, como “anormais”.

Todas estas conclusões nos remetem para teorias sociológicas já abordadas anteriormente acerca deste tema, nomeadamente as teorias de Parsons (2005), que, comparativamente à análise anterior, nos indicam que a pessoa portadora de deficiência é considerada um fracasso e que este facto é confirmado pelo diagnóstico médico, traduzindo-se em desvantagens sociais, como situações de dependência de outros e a necessidade constante de intervenção por parte de profissionais. Também as teorias sociológicas de Goffman (1975, 1975) nos remetem para estigmas sociais associados a indivíduos como os indivíduos portadores de deficiência, permitindo-nos a associação às respostas dos entrevistados uma vez que as ideias erradas acerca das PPD se devem muitas vezes a estereótipos, preconceito e discriminação associados a estigmas que vêem o indivíduo portador de deficiência como algo fora da normalidade e, por isso, excluídos da sociedade.

Por último, também Foucault (2001, 2008) nos remete para “comparações” relativamente às opiniões dos entrevistados uma vez que as teorias de Foucault nos levam para uma visão do indivíduo portador de deficiência como um indivíduo que não é normal.

Também outros autores já citados são de extrema importância para esta análise, como Boudon (1990), Siqueira & Cardoso (2011) e Urbatsch & Fuller (2013), uma vez que são autores que dedicaram grande parte dos seus estudos ao conceito de estereótipos e a consequências destes como o preconceito e discriminação, como já referido anteriormente.

Limitações do estudo e pistas para futuros trabalhos

A principal limitação da presente investigação, prende-se principalmente com a dificuldade sentida em obter uma amostra mais significativa, uma vez que se notou pouca receptividade por parte dos empresários para participarem no estudo, facto que se pode verificar através do número de tentativas de contato feitas e o número de empregadores que se disponibilizaram a participar, notando-se que o número de recusas foi bastante superior.

A segunda limitação tem que ver com o facto de que este é ainda um assunto um pouco tabu, que nem todos se sentem à vontade para abordar e, em algumas vezes, nem todos falam com conhecimento de causa.

A terceira limitação, estando relacionada com a limitação anterior, deve-se a que os estudos acerca do tema ainda sejam limitados, tendo existido dificuldades na revisão de literatura e em abordar teorias existentes, sem que estas se atropelassem e abordassem opiniões distintas.

Em termos de trabalhos futuros existem linhas de desenvolvimento que se devem seguir, nomeadamente a aplicação do instrumento de pesquisa a um maior número de empresas a fim de tornar a amostrar mais significativa podendo assim ser mais “generalizada”, uma vez que, sendo limitada, não pude tirar conclusões tão gerais acerca das respostas obtidas no meu estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após conclusão da investigação e apresentação das conclusões alcançadas com a análise pormenorizada dos dados obtidos, é importante que se destaque que, para além do cumprimento de regras e regulamentos existentes relativamente ao tema, atualmente as empresas já vêm a empregabilidade das PPD de forma diferente. Com isto se refere que os empresários começam a ponderar mais uma integração destes indivíduos, pelos mais diversificados motivos, sejam estes como estratégia da própria empresa para imagem e vantagens económicas, como pela sensibilização apresentada e interesse na responsabilidade social e na integração e inclusão destes indivíduos em sociedade e, no mercado de trabalho.

Importa ainda referir que o maior problema tem que ver com o recrutamento destes indivíduos, começando na pouca percentagem de indivíduos com deficiência que se candidata a empregos existentes pela falta de confiança e pelo seguimento da ideia existente acerca da dificuldade de empregar estas pessoas. Os estereótipos existentes, estão há muito incutidos numa sociedade generalizada que, além da evolução na educação e na sociedade, ainda existem e são baseados muitas vezes em ideias antigas e erradas. A socialização é o processo pelo qual uma criança, e não só, se torna socializado conhecendo os seus valores, atitudes, normas, tabus e todos os elementos sociais e culturais com que se vai deparar ao longo da vida. Desta forma, quando incutidos valores em crianças que pertencem a famílias e grupos sociais que apoiem o preconceito e discriminação, também estas crianças podem ficar com ideias erradas, existindo sempre, apesar duma constante evolução, a discriminação e o desconhecimento acerca deste tema tão atual, mas ainda pouco desenvolvido.

Apesar de me ter deparado com empresas que empregam indivíduos portadores de deficiência, foi de notar que a maioria destas, fizeram esta contratação através de entidades formadoras que contactam as empresas a fim de darem oportunidades de estágio ou emprego a estes indivíduos. Podemos assim afirmar que mesmo nestes casos a discriminação se torna nítida, pois antes do contacto com estas entidades as empresas não haviam estabelecido qualquer recrutamento interno a PPD. Justifica-se estes factos pois todos os processos de recrutamento destes indivíduos são morosos, e não existe ainda incutida na sociedade a ideia de que estes indivíduos também são necessários para ensinar, para aprender, e principalmente, para valorizar a empresa, tanto a nível pessoal como profissional, como referido ao longo de toda a investigação. Não só os entrevistados contribuíram para comprovar estas ideias, mas também o que se observa na sociedade e, também, dados pelos entrevistados posteriormente à gravação

da entrevista. Notou-se por vezes um receio por parte dos entrevistados, principalmente quando não eram os diretores principais da empresa em questão, em mencionar factos ou opiniões aquando a gravação da entrevista, destacando-se algumas ideias destes após o término da gravação. Desta forma, também os entrevistados contaram que muitas das vezes após a finalização do estágio financiado por entidades exteriores à empresa, não existe a contratação do indivíduo para futura colaboração interna à empresa, havendo uma falta de confiança nas capacidades deste e uma ideia de que se for para pagar um ordenado, que seja a uma pessoa mais eficiente e eficaz que uma PPD, como foi partilhado por alguns dos entrevistados. Destaca-se assim com esta investigação a necessidade de uma constante evolução da sociedade e uma mudança de ideias, sensibilizada por exemplo por ações e pela oportunidade de conhecimento de causa, nomeadamente a oportunidade da contratação de um indivíduo portador de deficiência que pode contribuir para uma alteração das ideias erradas incutidas na sociedade.

Paralelamente, também a atitude das PPD pode e deve mudar, na medida que pode por vezes ser um impedimento para conseguirem um posto de trabalho, no caso da falta de confiança e baixa autoestima, originando que não se candidatem, não se esforcem na procura de emprego e não se dediquem aquilo que gostariam de fazer por medo de ser excluídas da sociedade. Assim, estas pessoas devem investir na sua formação, ir à procura de emprego e mostrar à restante sociedade que também apresentam capacidades, direitos e deveres, como qualquer outro cidadão, não se acomodando à sua deficiência e às dificuldades que esta acarreta.

Concluindo, deve existir todo um processo para sensibilizar a sociedade, no entanto, a integração efetiva da pessoa com deficiência só existirá quando todo o sistema de ideias incutido na sociedade evoluir e mudar sem se basear em ideias pré-concebidas. Ainda que sejam factos difíceis de acontecer, por vezes, atitudes não discriminatórias e de sensibilização para com estas pessoas já ajudam na constante evolução e mudança da sociedade.

Esta investigação ajudou assim a entender que todo o processo de integração carece da intervenção de todos, pois há ainda um longo caminho a percorrer pela igualdade de oportunidades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adriano Padilha, P. C. (s.d.). *Significados.com.br*. Obtido de Significados:
<https://www.significados.com.br/>
- Além Fronteiras. (3 de Dezembro de 2015). *Os diferentes tipos de deficiência - Dia internacional da pessoa com deficiência - parte III*. Obtido de Além Fronteiras:
<http://alemfronteiras.com/blog/post/136/os-diferentes-tipos-de-deficiencia-dia-internacional-da-pessoa-com-deficiencia-parte-iii>
- Almeida, J. F., & Pinto, J. M. (1995). *A Investigação nas Ciências Sociais*. Lisboa: Editorial Presença.
- Aranha, M. S. (Março de 2001). Paradigmas da Relação da Sociedade com as Pessoas com Deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, pp. 160-173.
- Assembleia da República. (2004). Lei n.º 38/2004 . *Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18* , 5232 - 5236.
- Baldin, N., & Munhoz, E. M. (2011). Snowball (Bola de Neve): Uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. *X Congresso Nacional de Educação - EDUCERE* (pp. 329-341). Paraná: FAP (Fundo de Apoio à Pesquisa).
- Bampi, L. N., Guilhem, D., & Alves, E. D. (2010). Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 1-9.
- Bickenbach, J., Degener, Q., Melvin, J., Quinn, G., Posarac, A., Schulze, M., . . . Watson, N. (2011). Capítulo 1: Entendendo a deficiência. Em S. Hartley, V. Ilagan, R. Madden, A. Officer, A. Posarac, K. Seelman, . . . Z. Qiu, *Relatório Mundial Sobre a Deficiência* (pp. 3-18). São Paulo: Lingüísticos.
- Boudon, R. (1990). *Dicionário de Sociologia*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Carapinha, M. d. (2015). *Trabalho para Todos - A integração profissional das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho*. Lisboa: ISCTE .
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2009). Pessoas com Deficiência e Trabalho: Percepção de Gerentes e Pós-Graduandos em Administração. *Psicologia, Ciência e Profissão* , 244-257.
- Carvalho-Freitas, M. N., Marques, A. L., & Almeida, L. A. (2009). Pessoas com Deficiência: Comprometimento Organizacional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 92-105.
- Centro de Estudos Judiciários. (2017). *Direitos das Pessoas com Deficiência - 2017*. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários.
- Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina S.A.
- Coutinho, I. d. (19 de Setembro de 2011). *Deficiências x desafios: Experiências de Sucesso*. Obtido de iSaúdeBahia:

<http://www.isaudebahia.com.br/noticias/detalhe/noticia/deficiencias-x-desafios-experiencias-de-sucesso/>

- Dantas, V. d. (26 de Fevereiro de 2010). *Os vários Paradigmas que Permeiam a História da Pessoa com Deficiência em Nossa Sociedade*. Obtido de WebArtigos: <https://www.webartigos.com/artigos/os-varios-paradigmas-que-permeiam-a-historia-da-pessoa-com-deficiencia-em-nossa-sociedade/33351/>
- Diniz, D. (2007). *O que é deficiência*. São Paulo: editora brasiliense.
- Doval, J. L. (2006). *Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho: Desafios e Tendências*. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Equipa Enfoque Capacitação. (23 de Junho de 2017). *Deficiência múltipla: entenda o que é e por que o tema é importante*. Obtido de Enfoque Capacitação: <https://www.enfoquecapacitacao.com.br/blog/curso-online-deficiencias-multiplas>
- Ferman, G. S., & Levin, J. (1979). *investigación en ciencias sociales*. México: Limusa.
- Fernandes, D. (29 de Dezembro de 2010). *Conviver com pessoa com deficiência*. Obtido de inclusive: inclusão e cidadania: <http://www.inclusive.org.br/arquivos/18267>
- Fernandes, L. B., Schlesener, A., & Mosquera, C. (2011). Breve Histórico da Deficiência e seus Paradigmas. *Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia*, 132-144.
- Ferreira, W. B. (2008). Direitos da Pessoa com Deficiência e Inclusão nas Escolas. *Direitos Humanos: capacitação de educadores*, 1-9.
- Figueira, D. S. (2012). *Acesso ao mercado de trabalho: O caso das pessoas com deficiência mental*. Covilhã.
- Filho, V. A., Maciel, R. C., Chiarini, T. J., Armelin, M. A., & Neto, M. S. (2012). *A Inclusão do Deficiente no Mercado de Trabalho*. Brasil.
- Flick, U. (2009). *Introdução à Pesquisa Qualitativa*. Porto Alegre: ABDR.
- Fortin, M.-F. (1999). *O Processo De Investigação: Da concepção à realização*. Loures: LUSOCIÊNCIA .
- França, T. H. (Jul/Dez de 2013). Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. *Lutas Sociais*, pp. 59-73.
- Gaudenzi, P., & Ortega, F. (2016). Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, 3061-3070.
- Goffman, E. (1988). *Estigma - notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. LTC.
- Gonçalves, J., & Nogueira, J. M. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Centro de Informação e Documentação GEP – CID.
- Grace. (2005). *A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar*. Lisboa.
- Gugel, M. A. (2007). *A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade*. Obtido de Ampid: http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php

- Gugel, M. A. (5 de Março de 2013). *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência – CDPD*. Obtido de AMPID: http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2013/03/BPC_TRABALHO_o_que_muda_2011_site.pdf
- Haguette, T. M. (1995). *Metodologias Qualitativas na Sociologia*. Petrópolis: Vozes.
- Harlos, F. E., & Denari, F. E. (Janeiro/Março de 2015). Sociologia da Deficiência: Vozes por Significados e Práticas (mais) Inclusivas. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, pp. 180-196.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições SÍLABO.
- Holanda, A. B. (1993). *Dicionário Prático da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- i.social. (2014). *Profissionais de Recursos Humanos: Expectativas e Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. ABRH-NACIONAL.
- Kátia. (20 de Maio de 2008). *Inserção Social*. Obtido de Dicionário inFormal: <https://www.dicionarioinformal.com.br/inser%C3%A7%C3%A3o%20social/>
- Leal, C. (Outubro de 2013). *Atitudes Sociais*. Obtido de Entrando no Mundo da Psicologia: <https://camilaleal.wordpress.com/2013/10/20/atitudes-sociais/>
- Leal, D. R., Mattos, G. D., & Fontana, R. T. (2013). Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. *Revista Brasileira de Enfermagem REBEn*, 59-66.
- Leal, D. R., Mattos, G. D., & Fontana, R. T. (2 de Fevereiro de 2013). Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. *REBEn: Revista Brasileira de Enfermagem*, pp. 59-66.
- Lopes, M. C., & Rodrigues, M. J. (2015). A inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *Revista de Estudios e Investigación En Psicología Y Educación*, pp. 18-22.
- Maior, I. (s.d.). *História, conceito e tipos de deficiência*. Rio de Janeiro.
- Malhado, C. P. (2013). *A deficiência mental e o mundo laboral: representações e vivências*. Bragança.
- Manfredini, A. M., & Barbosa, M. A. (2016). Diferença e Igualdade: o consumidor pessoa com deficiência. 91-110.
- Martins, H. H. (Mai/Ago de 2004). Metodologia qualitativa de pesquisa. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, 289-300.
- Morais, C. (s.d.). *Investigação: Do problema aos resultados*. Braga/Bragança. Obtido de http://www.ipb.pt/~cmmm/conteudos/invest_topicos.pdf
- Mozzato, A. R., & Grzybovski, D. (Julho/Agosto de 2011). Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios. *RAC*, pp. 731-747.
- Neto, A. R. (2012). *Pessoa com deficiência, necessidades especiais e processo - Apontamentos acerca dos mecanismos de igualdade e o projeto do novo Código de Processo Civil*. Obtido de Jusbrasil: <https://por-leitores.jusbrasil.com.br/noticias/3154136/pessoa->

com-deficiencia-necessidades-especiais-e-processo-apontamentos-acerca-dos-mecanismos-de-igualdade-e-o-projeto-do-novo-cpc

- Omote, S. (1996). Perspectivas para a conceituação de deficiências. *Revista Brasileira de Educação Especial*, pp. 127-135.
- Padilha, A., Cabral, P., Muniz, C., Aviz, R., & Lenzi, T. (s.d.). *Significados.com.br*. Obtido de Significados: <https://www.significados.com.br/>
- Paulo, G. d. (2012). *Relatório Mundial sobre a Deficiência*. São Paulo: Organização Mundial da Saúde 2011.
- Pimenta, A. (2009). *Pessoas com deficiência ou incapacidade: uma estratégia para a promoção dos direitos e a qualidade de vida*. Lisboa: Instituto Nacional para a Reabilitação, IP.
- Pinto, P. C., & Pinto, T. J. (2017). *Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2017*. Lisboa: ISCSP.
- Portal São Francisco. (20 de Dezembro de 2016). *Inclusão Social*. Obtido de Portal São Francisco: <https://www.portalsaofrancisco.com.br/temas-transversais/inclusao-social>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1995). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Paris: gradiva.
- Raposo, C. C. (Setembro de 2013). A Integração de Cidadãos Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho. Ponta Delgada, Portugal.
- Ribeiro, A. P., Batista, D. F., Prado, J. M., Vieira, K. E., & Carvalho, R. L. (2014). Cenário da Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, pp. 268-276.
- Ribeiro, A. P., Batista, D. F., Prado, J. M., Vieira, K. E., & Carvalho, R. L. (12 de Dezembro de 2014). Cenário da Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática. *Três Corações - Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, pp. 268-276.
- Rodrigues, D. (17 de Março de 2014). *Opinião: O que é a Inclusão?* Obtido de Público: <https://www.publico.pt/2014/03/17/sociedade/opiniao/o-que-e-a-inclusao-1628577>
- Salvado, A. M. (2012). *A deficiência na sociologia portuguesa: investigação e contextos institucionais*. Lisboa: CIES e- Working Papers.
- Sansiviero, A., & Russo, L. (s.d.). Obtido de Instituto Paradigma: pessoas incluindo pessoas: <http://www.institutoparadigma.org.br/index.php>
- Santos, G. C., Maciel, A. C., Baggio, D. K., & Silva, A. J. (Agosto/Dezembro de 2014). A Inserção das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, pp. 196-205.
- Santos, M. P. (2009). Mercado de Trabalho e Deficiência: Formação Profissional. *Seminário Nacional Sociologia & Política*. Paraná: Sociologia e Política.

- Santos, S. P. (Setembro de 2014). *A Discriminação na Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Porto.
- Sasaki, R. (1997). *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. São Paulo: Wva.
- Sasaki, R. (27 de Junho de 2017). Diversidade - Inclusão e Integração. (R. Rios, Entrevistador)
- Sasaki, R. K. (1997). *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. São Paulo: Wva.
- sbidm. (2015). *Citar e referenciar: estilo bibliográfico APA 6th*. Aveiro.
- Schirmer, C. R., Browning, N., Bersch, R., & Machado, R. (2007). *Atendimento Educacional Especializado: Deficiência Física*. Brasília: Cromos.
- Secretaria de Inspeção do Trabalho. (2007). *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Brasília.
- Significado de Exclusão Social*. (s.d.). Obtido de Significados:
<https://www.significados.com.br/exclusao-social/>
- Silva, F. N., & Volpini, M. N. (2014). Inclusão escolar de alunos com deficiência física: conquistas e desafios. *Cadernos de Educação: Ensino e Sociedade*, pp. 18-29.
- Silva, Y. C. (2011). Deficiência Múltipla: Conceito e Caracterização. *Encontro nternacional de Produção Científica* (pp. 1-4). Paraná: CESUMAR.
- Siqueira, R. d., & Cardoso, H. (2011). O conceito de estigma como processo social: uma aproximação teórica a partir da literatura norte-americana. *Imagonautas*, pp. 92-113.
- Siqueira, R. d., & Cardoso, H. (2011). O conceito de estigma como processo social: uma aproximação teórica a partir da literatura norte-americana. *Imagonautas* , pp. 92-113.
- Sousa, J., Casanova, J. L., Pedroso, P., Mota, A., Gomes, A. T., Seiceira, F., . . . Alves, T. (2007). *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiência e Incapacidades: Uma Estratégia para Portugal*. Vila Nova de Gaia: CRPG.
- Souza, M. M. (s.d.). Concepções de Deficiência e Atitudes Sociais de Crianças e Adolescentes sem Deficiência Pertencentes a Contextos Sociais Diferentes. *CAPES*, pp. 1-10.
- Veiga, C. V. (2007). Emprego Protegido e Reprodução Social. Em C. S. Trabalho, *Integração das Pessoas com Deficiência* (pp. 115-130). Lisboa: DGEEP.
- Verdélío, A. (1 de Maio de 2016). *Gestores ainda têm resistência em contratar pessoas com deficiência no Brasil*. Obtido de Agência Brasil:
<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-05/gestores-ainda-tem-resistencia-em-contratar-pessoas-com-deficiencia-no>
- Walber, V. B., & Silva, R. N. (Janeiro-Março de 2006). As práticas de cuidado e a questão da deficiência: integração ou inclusão? *Campinas: Estudos de Psicologia*, pp. 29-37.
- Werneck, C. (s.d.). *Modelo médico x Modelo social da deficiência*. Obtido de Blog Libras:
<http://libras.dominiotemporario.com/fsh/modelomedicomodelosocial.pdf>

ANEXOS

ANEXO I: Pedido de Autorização

(Pedido de Autorização enviado às empresas via e-mail)

Boa tarde,

O meu nome é Filipa Brazão e sou aluna do Mestrado em Sociologia, especialização de Recursos Humanos, na Universidade de Évora. Como tal, estou a realizar uma dissertação de Mestrado que tem como tema “A Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho”.

Como tal, necessito de um número significativo de empresas que se disponibilizem a responder a uma entrevista que tem como objetivos:

Entender os processos de contratação de pessoas portadoras de deficiência (no caso de empresas que tenham PPD)

Perceber as principais causas e resistências à integração de indivíduos portadores de deficiência (no caso de empresas que não tenham PPD)

As respostas dadas são apenas para fins de análise de resultados, garantindo o anonimato e para que, espero eu, possam contribuir futuramente para o aumento do número de empresas que empregam estes trabalhadores.

Agradeço desde já a disponibilidade,

Cumprimentos,

Filipa Brazão

ANEXO II: Guião de Entrevista

Guião de Entrevista

“Integração de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho”

Parte I – Caracterização da empresa

1 – Qual o ano da fundação da empresa? E qual a área de atividade?

2 – Número total de trabalhadores da empresa:

Homens?

Mulheres?

3 – Tem trabalhadores portadores de deficiência? Já teve? Pensa vir a ter?

4 – Considera-se uma empresa inclusiva? Porquê?

Parte II – (Se a resposta 3 for sim) Processos de integração na empresa

1 – Quais os motivos que contribuíram para a contratação de um trabalhador portador de deficiência (ppd)? – Identificar razões pessoais, sociais e económicas

2 – De que forma ficou sensível para esta contratação?

3 - Tem antecedentes de contratação de ppd?

4 – Como se caracteriza como empresário (sensível, atento à responsabilidade social das empresas)?

5 - Porque contrata pessoas ppd?

6 - O que o diferencia dos outros empresários?

7 – Como se processou o processo de recrutamento e seleção deste trabalhador? Teve mais ppd no recrutamento?

8 – Como caracteriza a prestação e desempenho este trabalhador? Como avalia o seu nível de satisfação relativamente ao desempenho do trabalhador?

Parte III – (Se a resposta 3 for não) Explicações à não integração

1 – Alguma vez teve algum trabalhador portador de deficiência a trabalhar na empresa desde a sua abertura?

2 – Já pensou neste assunto ou teve intenção de contratar algum trabalhador com algum tipo de deficiência?

3 – Quais os motivos para atualmente não ter nenhum trabalhador com deficiência na empresa? O que se opõe à contratação deste tipo de trabalhadores?

4 – Acha que a empregabilidade de pessoas portadoras de deficiência é ainda um assunto pouco divulgado e compreendido no mercado de trabalho? Porquê?

Parte IV – Perguntas gerais

1 – Qual a sua opinião acerca da contratação de pessoas com deficiência nas empresas?

2 – Considera-se uma pessoa sensível a este tema? Tem conhecimentos acerca do mesmo?

3 – Conhece alguma empresa que tenha algum trabalhador com deficiência e que aposte nesta integração de pessoas portadoras de deficiência?

ANEXO III: Quadros de Análise de Conteúdo

Dimensão	Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo	Unidades de Contexto
Fatores de integração	Fatores internos à empresa	Ativo socialmente e interesse na inclusão e int.	Defesa da Inclusão Social Defesa de igualdade para todos Contribuição para a felicidade dos utentes	<p>e2: “para promover a inclusão social, é o motivo principal é esse, não é. Não é a nível económico, é naturalmente porque é para promover a inclusão”</p> <p>e10: “Para a integração na sociedade “</p> <p>e12: “faço um esforço enquanto coordenadora de termos envolvidas na nossa área de trabalho um lote de pessoas que não são todas iguais, cada uma com características bastante diferentes: cor, religião, personalidades, conhecimentos, etc...porque só assim nos poderemos esforçar por também incluir as nossas crianças, que como sabemos também não são iguais umas às outras. Mas acima de tudo queremos ser bastante humanos e afetuosos e com vontade de aprender”,</p> <p>e12: “Porque me foi apresentado um projeto que eu achei interessante na medida em que seria tão bom contribuir para a FELICIDADE de um utente de uma instituição, em que viria para o colégio e sentir-se-ia útil em vez de estar institucionalizado 5 dias na semana”</p>
		Antecedentes de percurso de vida		e1: “eu pessoalmente já tinha lidado com pessoas portadoras de deficiência a nível escolar, relacionado

			<p>Colegas de escola Familiars Formação Académica Empregos antigos Valores desde crianças</p>	<p>com autismo e com Trissomia 21”</p> <p>e6: “sou formada na área social e contendo um olhar sobre estes assuntos muito mais assíduo do que outras pessoas, penso eu. Também trabalhei numa entidade ligada á área da deficiência e aprendi muito sobre esta realidade”</p> <p>e9: “Já fui tesoureiro de uma Associação ligada à saúde mental, a MetAlentejo. Isto fez-me ter mais atenção a este tema.”</p> <p>e13: “A responsabilidade social deve ser algo que deve vir de casa, na infância, a sensibilização das crianças que venham ou não a ser empresários”</p>
	Fatores externos à empresa	Apoios à contratação	<p>Parceria com APPACDM Parceria com Cerci Diana Apoios da segurança social</p>	<p>e1: “foi exatamente isso, foi a APP contactou-nos nós achámos que era uma parceria interessante”</p> <p>e2: “temos uma relação muito próxima com a Cerci Diana, essa empresa que realmente, que promove com o IEF, os estágios para integrar, essas jovens e esses funcionários, sabem que nós somos tão abertos que nos procuram”</p> <p>e6: “claro que há benefícios porque a segurança social auxilia nas despesas do seu trabalho laboral, mas não considero isso o mais importante porque a empresa asseguraria o seu salário mesmo sem essas ajudas”, “Quando iniciámos estas contratações foi uma entidade que contem centro de recursos para a inclusão que nos contactou e nós aceitámos de imediato”</p>

				<p>e9: “Já tivemos trabalhadores portadores de deficiência a trabalhar connosco. Neste momento temos um estágio a decorrer de um utente da APPACDM, Entidade com quem temos um protocolo”</p> <p>e10: “Foi uma parceria com a Cercimor de Montemor, que propuseram um protocolo para a integração de pessoas com deficiência na sociedade.”</p> <p>e12: “aderimos recentemente a uma parceria com a APPACDM (ÉVORA)”</p>
Motivos de contratação: empresa e empregador	Perfil do empregador	Sensível	<p>Contacto no percurso escolar</p> <p>Muitas empresas que recusam ajudar</p> <p>Familiares portadores de deficiência</p> <p>Igualdade de Oportunidades</p>	<p>e1: “sempre me acompanharam no meu percurso escolar durante 12 anos, então foi, sou muito sensível a essas questões sim”</p> <p>e2: “outras empresas que recusam estas pessoas, fico triste, não sei, todas as empresas deviam ser atentas a estes aspetos.”</p> <p>e4: “Sim, tenho familiares portadores de deficiência, mas ainda pequenos, o que me faz ser mais sensível ao tema e espero que futuramente este esteja mais desenvolvido para estas crianças poderem ter tantas oportunidades. “</p> <p>e9: “Humano. Para além do trabalho tem de haver uma componente humana”</p> <p>e10: “Sempre fui sensível e atento, acho que todos merecemos as mesmas oportunidades”</p> <p>e12: “ achei interessante na medida em que seria tão bom contribuir para a FELICIDADE de um utente de uma instituição”</p>

		Atento ao tema e integração	<p>Conseguir ver as características positivas destes indivíduos</p> <p>Preocupação com o bem-estar e responsabilidade social</p>	<p>e1: “e nós nem sempre devemos ver essas pessoas como sendo diferentes, porque eles têm algumas limitações é verdade, mas devemos, ah, puxar pelas outras características que eles têm positivas”</p> <p>e2: “aceitamos que estejam aqui para as incluirmos no ambiente”</p> <p>e6: “uma empresária desperta para o que acontece todos os dias à minha volta. Preocupo-me muito com as pessoas e com o seu bem-estar. Dou privilégio sem dúvida à responsabilidade social das empresas”</p>
	Perfil da empresa	Sensível	<p>Empresa sensível a questões de apoios</p> <p>Empresa que adquire conhecimentos e experiências de vida</p> <p>Preocupação com a Responsabilidade Social</p>	<p>e1: “nós enquanto empresa nós somos bastante sensíveis a todas essas questões de apoio social, e de integrar pessoas que tenham mais algumas dificuldades, para fazer com que essas pessoas também, ah, sejam consideradas normais”</p> <p>e2: “Muito sensível a isto, temos de ser não é. Tentamos sempre ganhar com isto, ganhar de uma forma boa, ganhar conhecimentos, experiências de vida, dar aos nossos meninos oportunidade de interagir com estas pessoas”</p> <p>e6: “Também apela á responsabilidade social que cada empresa deve ter, acrescentando também sensibilidade porque esse é o fator essencial que faz muita falta”</p> <p>e9: “O que nos diferencia é a nossa personalidade e/ou humildade”</p> <p>e12: “Atento, sensível, e sempre com o objetivo da ter</p>

				uma empresa onde reine a harmonia e que sejamos solidários e sensíveis com todos“
		Inclusiva	<p>Oferta de apoio a todos os indivíduos novos, sem que sejam tratados de forma diferente</p> <p>Empresa pretende marcar a diferença e começar a dar o exemplo na cidade</p> <p>Oferta de oportunidades a todos de igual forma</p> <p>Atenção ao tema Integração</p>	<p>e1: “Nós damos total apoio às pessoas que vêm, para se integrarem, para se sentirem parte da equipa e não uma pessoa que vem de fora e é tratada de forma diferente”</p> <p>e2: “Eu não é, como de facto a direção, percebendo que temos de contrariar o, que existe na cidade”, “Esta empresa marca a diferença, é sensível porque quer ajudar”</p> <p>e6: “gostamos de dar oportunidade a todos de mostrarem que são muito capazes e aceitamos todos de igual forma”</p> <p>e9: “Todas as razões identificadas, pessoais, sociais e económicas. Especialmente a atenção a este tema.”, “Integração social e responsabilidade social.”</p> <p>e10: “importante e fundamental para mudar a sociedade, a mudança tem de começar em algum lado e com algumas atitudes”</p> <p>e13: “Enquanto director de uma empresa tento inculir em toda a equipa que devemos ser sensíveis a lidar, por exemplo, com clientes com dificuldades ou portador de deficiência”</p>
Nível de satisfação do empregador	Positivo	Bom para a empresa	<p>Cargo de responsabilidade</p> <p>Melhoria do ambiente de trabalho e das responsabilidades</p>	<p>e1: “ela foi assim uma grande mais valia para o hotel, ela durante 10 meses teve na lavandaria, ficou responsável pela lavandaria”</p> <p>e2: “Temos que estar satisfeitos, porque, porque cada um tem o seu ritmo de trabalho não é, e sabemos</p>

				<p>quais são as suas limitações, e temos de estar preparados para uma pessoa que é diferente a trabalhar”, “boa para a empresa, que ficam inclusivas, ajudam os funcionários, ajudam as pessoas que frequentam as empresas”</p> <p>e6: “É muito empenhado. Não se distrai tao facilmente e faz o seu trabalho rotineiro na perfeição”</p> <p>e9: “Essencialmente conta a forma de execução do trabalho, e a pessoa com deficiência tem tendência a ser mais perfeccionista e interessada que os demais”</p> <p>e10: “Cumpre os horários e as tarefas propostas, é uma grande ajuda.”</p> <p>e13: “ Se trabalharmos numa escala de 0-10 será certamente um 8. Muito profissional, aprende todos os dias e já trazia muito know how”</p>
		Bom para o próprio indivíduo	<p>Enriquecedor para o indivíduo</p> <p>Permite experiências novas na vida</p> <p>Permite o desenvolvimento de certas capacidades</p> <p>Desenvolvimento de relações interpessoais</p>	<p>e1: “trabalhar com a Alexandra foi muito giro, foi bastante enriquecedor, porque ela tinha 35 anos e fazia de tudo, é muito desenrascada, ela sabia tudo”, e1: “é uma mais valia, tanto para as pessoas, que conseguem desenvolver certas capacidades para se integrarem na sociedade, como para uma entidade, como para nós, como entidade empregadora”</p> <p>e2: “bom para as pessoas que são incluídas na vida social e no trabalho não é”</p> <p>e6: “é uma pessoa muito empática, relaciona-se bem com todos, e os trabalhadores aceitaram</p>

				<p>desde o primeiro momento não como se fosse diferente, mas igual só que ainda mais especial”</p> <p>e12: “É uma pessoa muito carinhosa e que adora crianças mas que ainda não conseguiu desempenhar as funções que “teoricamente” lhe foram atribuídas”</p>
	Enriquecedor	Para empresa	Destaca-se a Sinceridade	e6: “Depois são pessoas tão puras e sinceras que é muito fácil de trabalhar com elas.”
		Para o indivíduo	Desenvolvimento de relações interpessoais e desenvolvimento pessoal	e1: “, ah, e inseri-la também, para que ela desenvolva as relações interpessoais e tudo isso, porque isso é muito importante, não só desempenhar a tarefa que faz diariamente bem, mas a forma como há de lidar com os colegas, sentir-se valorizada, e, ela gostava muito que a elogiassem, de se sentir útil”
Causas e resistências à contratação e integração de ppd	Pessoais	Desconhecimento do tema ou crenças nas incapacidades	<p>Ideia de que as tarefas são demasiado complexas para um indivíduo com deficiência</p> <p>Ideia da necessidade de vigilância sob este indivíduo</p>	<p>e5: “ trata-se de uma empresa em que as tarefas têm de ser feitas eficaz e eficientemente, trabalha-se com muita responsabilidade diariamente e com materiais pesados”, “ vigilância sobre essas pessoas para garantir que são capazes de exercer bem as funções”</p> <p>e7: “talvez essas pessoas não tenham facilidade em servir às mesas ou cozinhar, pelo menos não com a rapidez que precisamos, e sem supervisão”</p>
		Opinião acerca das ppd	<p>Falta de credibilidade nos indivíduos com deficiência</p> <p>Ideias erradas acerca das</p>	<p>e4: “não contratamos mais ninguém, quanto mais pessoas com deficiência que não conseguiriam desenvolver este trabalho.”</p> <p>e5: “uma pessoa que tenha deficiência consiga</p>

			capacidades destes	desempenhar esse cargo, claro que dependendo da deficiência” e7: “não podemos ter aqui alguém que, digamos, seja só para lavar a loiça e fazer tarefas simples sem ninguém a controlar” e8: “Não é uma questão de oposição, mas nunca pensámos no assunto para a área e empregos em questão”
Da empresa	Número de trabalhadores	Empresas pequenas não necessitam de mais trabalhadores		e4: “Não, mas apenas porque não há lugar para mais trabalhadores, é uma empresa pequena” e5: “ é uma empresa pequena, em que apenas trabalho eu que faço entregas de material e conduzo o dia inteiro de manhã à noite, e uma empregada que faz atendimento ao balcão”, “ para mim faz sentido em empresas de maior dimensão. Faz-me sentido numa empresa em que se consiga ter uma vigilância sobre essas pessoas” e7: “Desde início que foi um negócio muito familiar, amigos da minha filha que vinham trabalhar para cá, eu e a minha família” e11: “Não existe necessidade.”
	Falta de condições	Falta de vigilância, acessibilidade, tempo e disponibilidade		e3: “desde que as empresas mudem um pouco os seus acessos e as suas posturas sobre este assunto” e4: “É uma empresa pequena, já tem trabalhadores suficientes. Trabalhadores portadores de deficiência requerem tarefas simples, vigilância a toda a

				<p>hora, não temos tempo nem trabalhadores para isso.”</p> <p>e5: “neste momento não tenho disponibilidade para isso. É mais fácil contratar-se pessoas com deficiência em grandes empresas, onde lhes consigam pedir para concretizarem tarefas alcançáveis tendo em conta as suas limitações”</p>
	Do próprio indivíduo portador de deficiência	Não se candidatar	Falta de comparência de indivíduos portadores de deficiência nas entrevistas	e3: “Já pensámos, aliás, os nossos anúncios de emprego contemplam todos os trabalhadores, mas nunca se candidatou nenhum”, “penso que nunca ter havido nenhum candidato com alguma deficiência”
Opinião do empregador	Tema da deficiência	Pouco divulgado	<p>Não se fala muito do assunto</p> <p>Ninguém quer assumir a responsabilidade</p> <p>Poucas empresas empregam estes indivíduos</p> <p>Falta de conhecimento dos apoios existentes</p> <p>Existência de estigmas e estereótipos</p> <p>Poucos apoios do Estado</p>	<p>e4: “Mas de facto nunca ouvi falar muito disto, infelizmente”</p> <p>e5: “Acho que é um assunto que ainda é, para além de pouco divulgado, ninguém quer uma responsabilidade dessas”, “Se entrar em dez estabelecimentos comerciais neste momento e voltar para me dizer quantas pessoas com deficiência encontrou a trabalhar, não sei se as conclusões são muito animadoras nesse sentido”</p> <p>e7: “ É verdade que nunca ouvi muito acerca de locais que empreguem muitas pessoas com deficiência”, “ também acho que podia haver mais divulgação e conhecimentos acerca de apoios e formas de integrar estas pessoas”</p> <p>e8: “Acho que sim, que é pouco divulgado. Porquê? Porque talvez exista um estigma em relação a este tipo de pessoas”</p>

				e11: Devia haver mais apoios do Estado”
		Muito importante	<p>Todas as empresas deviam passar por esta experiência</p> <p>Melhoria do desenvolvimento pessoal</p> <p>Aumento da inclusão das empresas e funcionários</p> <p>Assunto desprezado, as pessoas não se esforçam para mudar a sua opinião</p> <p>Todas as empresas deviam praticar</p>	<p>e1: “Eu acho que todas as empresas deviam pelo menos passar por uma experiência destas, porque é bastante enriquecedor, não só para desenvolver o trabalho que essas empresas têm para propor a estas pessoas portadoras de deficiência, mas mesmo a nível pessoal, de desenvolvimento de relações interpessoais”</p> <p>e2: “É muito importante, devia ser, boa para a empresa, que ficam inclusivas, ajudam os funcionários, ajudam as pessoas que frequentam as empresas, a perceber que a diferença é importante”</p> <p>e3: “considero que ainda é um assunto pouco divulgado, pouco “entendido” e às vezes desprezado por não tentarmos mudar a nossa própria cultura para aceitar sem qualquer tipo de preconceito pessoas portadoras de deficiência”</p> <p>e4: “É um assunto muito importante em todas as empresas que seja possível fazer”</p> <p>e5: “ se for realmente para contratarem pessoas deficientes, que lhes assegurem condições para trabalharem tal e qual como a qualquer pessoa”</p> <p>e6: “Da minha experiência penso que estes são tão sinceros no que dizem e fazem que é impossível não sentir empatia. Depois outro motivo é que eles são muito</p>

				<p>bons trabalhadores, quando estão a fazer algo que gostam e se sentem uteis, eles empenham-se e raramente se distraem”</p> <p>e7: “Acho que é importante, ainda há um pouco a ideia de que pessoas com deficiência não conseguem desempenhar muitas funções”</p> <p>e8: “tenho uma ligação muito ligada à APPACDM, nomeadamente aos seus utentes, e por conseguinte não tenho nenhum preconceito. Já tive o privilégio de viajar com eles ao Zoomarine e ao Zoológico de Lisboa e conheço bem o seu comportamento e as suas capacidades.”</p> <p>e10: “é um tema que me sensibiliza e me preocupa, é importante percebermos que estas pessoas merecem um lugar na sociedade e em todos os mundos, incluindo o profissional”</p>
	Contratação de ppd	Positiva	<p>Permite a troca de conhecimento e experiências</p> <p>Importante para a evolução da sociedade e das mentalidades</p> <p>Benefícios pessoais e sociais</p> <p>Benefícios económicos</p> <p>Mostrar que todos temos capacidades</p>	<p>e1: “nós temos muito para lhes ensinar, mas eles têm muito também para nos ensinar. E a troca de experiências é mesmo muito interessante”</p> <p>e3: “É perfeitamente válida a contratação de pessoas com deficiência (seja de que tipo for) no mercado de trabalho”</p> <p>e4: “Muito importante para a evolução da sociedade”</p> <p>e5: “Acho bem, acho muito bem, mas é e será sempre muito complicado a aceitação”</p> <p>e6: “As empresas só beneficiam com estas contratações, e não estou a falar de benefício económico,</p>

				<p>mas sim social e pessoal.</p> <p>Desperta todos, e principalmente os trabalhadores das mesmas para a aceitação destas pessoas, mostrando-lhes que as mesmas são capazes de realizar atividades, embora mais simples, e proporcionando-lhe uma inclusão ao mesmo tempo social e profissional”</p> <p>e7: “ penso que é muito importante que se tente contratar pelo menos um trabalhador com incapacidades para que se integre no mundo profissional e, digamos, na sociedade com todos os trabalhadores”</p> <p>e8: “Existem serviços nalgumas empresas em que será fácil fazer uma adaptação. É importante para todos.”</p> <p>e9: “É importante e deve ser fomentada.”</p> <p>e10: “Considero que deverão ser mais integrados.”</p> <p>e12: “Penso que é um assunto que deve ser pensado muito a sério, porque existem sempre lugares nas nossas empresas, que poderão ser ocupados por pessoas com diferentes graus de deficiência. A grande questão é a mudança da mentalidade”</p> <p>e13: “Acho. Dois motivos: As PPD’s muitas vezes não se acham suficientemente competentes e não se oferecem para trabalhos de maior prestígio. Do lado dos recrutadores, penso que sejam muito frios neste aspecto e dão poucas</p>
--	--	--	--	--

				oportunidades sequer de conhecer as pessoas”
		Negativa	Ideias erradas Estereótipos Ideia de que ainda é uma grande responsabilidade	e5: “Acho que os empregadores, incluindo eu, ainda pensamos muito que será “um peso às costas” se contratarmos uma pessoa com essas limitações”, “ou será uma empresa completamente direcionada para essa sensibilidade de empregar pessoas com deficiência, ou realmente aumentam os subsídios e dão maiores ajudas financeiras para “convencer” a contratação”.
		Luta pela igualdade	Importante que a mente das pessoas evolua com a sociedade em que vivemos	e6: “Penso que as empresas têm de estar mais abertas às pessoas e á comunidade em geral, afinal de contas nós trabalhamos todos os dias para elas. Para além disto, as empresas têm de se adaptar ás realidade social e esta é uma das realidades com que deparamos todos os dias”