

Secção/Área Temática

Sociedade Civil, Economias Alternativas, Voluntariado

Governança e Instituições

Organizações de Economia Social e empregabilidade das pessoas com deficiência e/ou incapacidade: práticas e contextos institucionais.

Inácia Maria Isidro Esteves Patinha - Doutoranda em Sociologia na Universidade de Évora, CICS.NOVA (inaciaesteves@gmail.pt)
Largo dos Colegiais, N° 2, 7004-516 Évora

Maria da Saudade Baltazar – Departamento de Sociologia- Universidade de Évora, CICS.NOVA (baltazar@uevora.pt)

Resumo

O trabalho é fundamental na sobrevivência dos agregados familiares e o desemprego é promotor de pobreza, reforçando o crescimento de sociedades polarizadas.

As pessoas com deficiência continuam a enfrentar barreiras no seu dia-a-dia e, apesar das mudanças nas políticas e práticas, continua a existir desigualdade no acesso ao mercado de trabalho.

Pretende-se com a presente comunicação trazer o “olhar do terreno” e apresentar as práticas e dinâmicas desenvolvidas no dia-a-dia em contextos institucionais, por parte de Organizações de Economia Social (OES).

As opções metodológicas privilegiam a pesquisa documental, com recurso ao site do Instituto do Emprego e Formação Profissional, para identificação do conjunto integrado de medidas que visam apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência. Foi ainda efetuada recolha de dados estatísticos junto de duas OES e realizadas entrevistas semiestruturadas aos seus representantes, com vista à análise dos processos e dinâmicas de capacitação e integração das pessoas com deficiência e/ou incapacidade no mercado de trabalho do município em estudo.

Importa destacar que não obstante os constrangimentos identificados, as OES assumem um papel fundamental para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência e/ou incapacidade.

Palavras-chave Organizações de economia social, deficiência e/ou incapacidade; inclusão laboral, práticas.

Palavras-chave Organizações de economia social, deficiência e/ou incapacidade; inclusão laboral, práticas.

Introdução

As tendências de transformação social que marcam as sociedades contemporâneas, polarizadas, sob a égide política e ideológica, convocam a uma renovação e análise sociológica em torno de questões cruciais para o futuro coletivo da humanidade.

De facto, o trabalho assume especial importância na vida de homens e mulheres, pela autonomia financeira, fundamental para a sobrevivência dos indivíduos, contribuindo para a inclusão social e consequente realização do ser humano. Além da autonomia financeira, promove bem-estar emocional e sentido de propósito, constituindo significado na sua identidade. Contrariamente, o desemprego promove a pobreza e exclusão social.

O trabalho está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (art.23º) como um direito inalienável, reconhecido como imprescindível à vida humana.

Apesar da existência de políticas públicas, que visam contribuir para uma sociedade mais inclusiva e promotora de emprego, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar barreiras no dia-a-dia e a vivenciar desigualdades. Têm sido discriminadas no acesso ao mercado de trabalho e a pandemia provocada pela COVID-19 aumentou o impacto negativo, aumentando o desemprego neste grupo vulnerável (Esteves & Baltazar; 2023; Saldanha *et al.*, 2021, Carmo *et al.*, 2020).

Os dados do Relatório “Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2021”, revelam aumento do desemprego entre pessoas com deficiência, em Portugal e que entre 2011 e 2021 o desemprego registado na população com deficiência em Portugal continental aumentou 30,5%, sendo este crescimento muito mais acentuado nas mulheres (+63,1%) do que nos homens com deficiência (+9,8%). No mesmo período, na população portuguesa o desemprego diminuiu (-43,2%), nos homens (-47,7%) e nas mulheres (-39,2%) (ODDH, 2021).

No ano seguinte, o Relatório ODDH (2022), volta a concluir que ao nível do emprego existem disparidades entre a população com e sem deficiência, no acesso, permanência e progressão no mercado de trabalho.

Pela relevância da temática, este trabalho pretende apresentar práticas e dinâmicas desenvolvidas pelas Organizações de Economia Social (OES) que trabalham com este público-alvo, cuja missão é desenvolver as capacidades das pessoas com deficiência e promover autonomia, emancipação e integração no mundo laboral. E ainda identificar

as oportunidades e fatores de sucesso, mas também os desafios, obstáculos que enfrentam e as estratégias que implementam no cumprimento desta missão, num município português.

Inserir-se numa investigação mais alargada, no âmbito do Doutoramento em Sociologia da Universidade de Évora, "A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma abordagem sociológica às tendências das políticas e práticas", que tem como objetivo analisar as tendências das políticas e práticas da empregabilidade das pessoas com deficiência.

Considerando as diretrizes emanadas com vista à intervenção sobre estes públicos, os desafios que se colocam são múltiplos e de grande complexidade em sociedades polarizadas como as atuais, onde o apelo à construção da justiça social e equidade são uma constante.

Para uma renovação em torno de questões cruciais para o futuro coletivo da humanidade, e da promoção de responsabilização conjunta sobre matérias tão complexas e prementes como é a integração laboral de pessoas com deficiência e incapacidade, tal exige uma ação concertada, como refere a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (2021- 2025):

“Apenas mediante uma estreita cooperação entre os organismos públicos, as administrações públicas e entre estas e as organizações do setor social, solidário e cooperativo, as empresas e demais entidades relevantes, se tornará possível criar sinergias que contribuam para a resolução de problemas, para a aprendizagem conjunta e para a dinamização de parcerias” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021, p. 21).

É esse o desiderato do presente trabalho, com a apresentação de experiências da atuação destas OES reveladoras de interações e dinâmicas conjuntas com outras entidades municipais e supramunicipais, delineadas na consecução das diretrizes institucionais existentes em Portugal, promotoras da empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade.

Será abordada a atividade diária das organizações da área geográfica em estudo, cuja missão tem como objetivo a melhoria da qualidade de vida dos utentes, das famílias e da sociedade em geral.

1. Enquadramento teórico

Ao longo dos tempos, as pessoas com deficiência têm sido discriminadas e excluídas e decorrente da insatisfação, em países como o Reino Unido e os Estados Unidos da América, iniciaram uma luta pela igualdade, participação social e eliminação das barreiras, que a sociedade levanta para que tenham acesso aos mesmos direitos que os outros cidadãos (Fontes, 2009).

Os princípios fundamentais de igualdade, não discriminação, dignidade humana e liberdade, devem ser aplicados em todos os contextos da vida de todos os homens e mulheres, sem exceção, conforme Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10.12.48, bem como a Constituição da República Portuguesa (art.º 13º).

De entre os principais documentos que enunciam diretrizes com vista a uma sociedade mais inclusiva, Esteves & Baltazar (2023) destacam a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006 e ratificada por numerosos países, entre os quais Portugal.

O Relatório Mundial da Deficiência, publicado em 2011 pelo Banco Mundial e pela Organização Mundial da Saúde, estimou que mais de mil milhões de pessoas no mundo viviam com deficiência, aproximadamente 15% da população mundial e destacou a importância de promover a inclusão e garantir direitos iguais para as pessoas com deficiência em todo o mundo.

Esta informação é corroborada pela Organização Internacional do Trabalho, conforme excerto seguinte: “A proteção dos trabalhadores tem de ser inclusiva, adequada e eficaz. (...) Inclusão: no interesse dos trabalhadores, das empresas sustentáveis e das sociedades no seu conjunto, devem ser proporcionadas a todos os trabalhadores, sem distinção, condições de trabalho dignas e uma proteção adequada.” (OIT-Lisboa, 2023, p. 13).

Apesar da legislação existente, subsistem formas de discriminação que, a vários níveis, atingem a mulher e o homem impedindo uma cidadania plena.

Tema central na luta pelos direitos humanos e justiça social, a inclusão social e a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência e incapacidade, fazem parte das Agendas Políticas.

Considera Gennep (2019) que a inclusão acontece quando as pessoas são acolhidas em ambientes inclusivos, tais como residências, escolas, locais de trabalho e de recreio.

Numa sociedade que hipervaloriza o trabalho, a pessoa que tem um trabalho é vista como útil e válida para a comunidade (Pereira, 2019).

Bascón (2023) considera que o desemprego atinge os grupos considerados vulneráveis, e salienta a importância das políticas públicas, de existir intermediação efetiva, que possibilite a cada pessoa que queira e possa trabalhar encontrar um emprego adequado às suas características e possibilidades.

A pandemia provocada pela COVID-19 aumentou o desemprego neste grupo já vulnerável (Júnior, 2020 e ODDH, 2021), revelando o muito a ser feito para reduzir a taxa de desemprego entre as pessoas com deficiência (ODDS, 2021).

Pelas suas diferenças, físicas e cognitivas ou sensoriais, em sociedades polarizadas, continuam a existir estigmas, que podem levar à exclusão e discriminação no contexto do emprego.

Conforme refere Brown, “Demasiados cidadãos com deficiência que frequentaram sistemas de Educação Especial e serviços relacionados não têm vidas integradas e produtivas após a escola. Não trabalham em empregos reais, no mundo real, não recebem o salário mínimo, nem outros benefícios, nem no momento em que saíram da escola, nem agora” (2021, p. 11).

A exclusão social e a falta de oportunidade para participarem ativamente nos grupos e comunidades a que pertencem, também está associada a representações sociais sobre a deficiência e à forma estigmatizante como continua a ser perspectivada.

Goffman (1982) refere-se ao "estigma" para descrever a marca negativa que uma pessoa carrega em virtude de uma característica física, social ou identitária que a coloca em desvantagem dentro de uma sociedade.

Tal como Fontes salienta “(...) as principais barreiras no acesso e participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho advêm do preconceito e do desconhecimento das capacidades de trabalho das pessoas com deficiência por parte das entidades empregadoras” (2016, p. 101).

As atitudes discriminatórias, comentários depreciativos podem reforçar a perceção negativa limitando as oportunidades de igualdade e cidadania plena.

Não só o estigma constitui uma barreira à empregabilidade das pessoas com deficiência também o nível de escolaridade das pessoas, condiciona a inclusão no mercado de trabalho, a retenção e o acesso a trabalhos com baixos salários (Costa, 2005).

Igualmente são obstáculos as infraestruturas físicas inadequadas, como por exemplo a inexistência de rampas de acesso e instalações.

Como refere Costa “também, nos homens e mulheres que, inconformados com a pobreza e a exclusão que dilaceram o nosso mundo, procuram linhas de mudança que têm por urgentes” (2020, p. 23).

Porém, tal como refere Pereira (2019), o processo de mudança, ao nível da cultura dos serviços envolvidos, tais como as entidades públicas, as organizações de economia social, os profissionais e os próprios beneficiários é sempre demorado. Além da legislação é necessária mudança ao nível das práticas das pessoas e organizações.

Para uma cidadania plena, em que todos têm lugar e ninguém “fica para trás”, é necessária consciencialização dos empregadores e da sociedade em geral dos benefícios da diversidade e da inclusão para os próprios, famílias e sociedade em geral.

E as OES desempenham um papel fundamental na construção de uma sociedade mais inclusiva, sustentável promovendo no dia-a-dia práticas que contribuem para desenvolvimento mais equilibrado e humanizado.

Parente (2017), releva importância das OES para encontrar soluções para problemas e necessidades da sociedade e contribuir eficazmente para a resolução dos novos problemas sociais. Têm como objetivo promover o bem-estar social e a solidariedade, direcionando as suas ações para públicos vulneráveis, tais como pessoas com deficiência e/ou incapacidade, pessoas em situação de pobreza, desempregados, idosos, imigrantes, entre outros grupos marginalizados. “As abordagens sociológicas têm estudado o modo como as OES se posicionam em relação com outras organizações, atores e discursos” (Ferreira *et al.*, 2023, p. 18).

Diariamente, desenvolvem ações para eliminar as barreiras físicas, de comunicação e atitudinais que impedem a cidadania plena, através da formação profissional e ações de apoio à colocação, que os dados revelam de grande importância para a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Modalidades de atuação, que segundo Ferreira *et al.*, (2023) a pandemia COVID-19 revelou uma das características mais marcantes destas organizações e práticas – a proximidade.

“A pandemia tornou mais visível a importância do trabalho das organizações sociais e o seu contributo para o bem-estar coletivo. Mostrou como o cuidado faz parte da nossa condição humana e como somos seres interdependentes. Sem os laços de solidariedade

que foram criados durante a pandemia, o sofrimento de pessoas em situação de maior vulnerabilidade teria certamente sido maior” (Rojão & Parente, 2023, p. 136).

A Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência, destaca a importância de continuar a reforçar o compromisso com a inclusão das pessoas com deficiência, como uma prioridade da ação governativa, com vista a que seja uma realidade uma sociedade justa, solidária, que respeita e valoriza a diferença.

Através das políticas públicas o Estado intervém na sociedade, para garantir os direitos estabelecidos na Constituição da República Portuguesa.

Teixeira refere que “Políticas públicas” são diretrizes, princípios norteadores de ação do poder público regras e procedimentos para as relações entre poder público e sociedade, mediações entre atores da sociedade e do Estado” (2002, p. 2).

“A inclusão das pessoas com deficiência tem implicações transversais em todas as áreas das políticas públicas, devendo, no entanto, ser definidos objetivos prioritários que orientem a ação” (ENIPD, 2021, p. 3)

Para dar resposta aos desafios estruturais do País e impactos da pandemia de COVID-19 a Estratégia PORTUGAL 2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, de 13/11, tem como objetivo o desenvolvimento da economia, da sociedade e do território de Portugal no horizonte temporal 2030, e estrutura-se em torno de 4 agendas temáticas, sendo a primeira “As pessoas primeiro: um melhor equilíbrio demográfico, maior inclusão, menos desigualdade.” Refere a importância do setor social e solidário, que em cooperação com o Estado contribui para um melhor serviço aos cidadãos, em todas as fases da vida dos mesmos, salientando que este setor, não só disponibiliza serviços de apoio e respostas sociais com diversas valências, como contribui para a criação de emprego.

Em sentido amplo, as políticas de emprego podem ser entendidas como um instrumento central de atuação do Estado no mercado de trabalho, no combate ao desemprego, na proteção e inserção de desempregados, na qualificação dos recursos humanos ou na promoção da qualidade e estabilidade no emprego (Caleiras & Carmo, 2022, p.15).

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, como serviço público de emprego nacional, tem como missão a promoção e criação da qualidade do emprego, bem como o combate ao desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego.

No âmbito da Reabilitação Profissional, através do Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12/10 foi criado o Programa de Emprego e Apoio às Pessoas com Deficiência e Incapacidade:

- a) Apoio à qualificação,
- b) Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho;
- c) Emprego Apoiado;
- d) Prémio de mérito.

A Marca Entidade Empregadora Inclusiva pretende a sensibilização da sociedade em geral para a importância da empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade.

Em Portugal temos assistido a um reforço das políticas públicas, com as medidas de apoio do IEFP, no âmbito da Reabilitação Profissional, tais como:

- Contrato Emprego Inserção;
- Contrato Emprego-Inserção +;
- Estágios-Inserção;
- Medida Emprego Apoiado em Mercado Aberto;
- Marca Entidade Empregadora Inclusiva
- Lei 4/2019 de 10 de janeiro, veio estabelecer o sistema de quotas de emprego para pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%,
- Compromisso Emprego Sustentável, medida aprovada pela Portaria n.º 38/2022, de 17.01, alterada pela Portaria n.º 106/2022, de 03.03.

Não obstante esta aposta pública, refere Estivill que “Nem todas as políticas de emprego conduzem à inclusão social e vice-versa (...)” (2008, p. 4). Constrangimentos, que pela impossibilidade de o próprio Estado garantir os procedimentos necessários à operacionalização das políticas públicas delineadas, convocam e mobilizam a intervenção de outras Instituições - as OES, que vão contribuir para a operacionalização das medidas promotoras de empregabilidade.

2. Metodologia

Devido à especificidade da temática em estudo, a presente investigação enquadra-se num estudo de natureza, marcadamente, qualitativa e configura um estudo de caso sobre um território português, no distrito de Setúbal. As opções metodológicas incidem na pesquisa bibliográfica e documental, sendo esta efetuada através da recolha de dados estatísticos disponibilizados pelas OES da área geográfica em análise: a Cooperativa para a Educação, Reabilitação, Capacitação e Inclusão da Moita Barreiro (CERCIMB) e Centro de Recursos da RUMO. Complementarmente realizaram-se entrevistas semiestruturadas junto de representantes dessas OES.

A opção por este modelo de análise, de natureza qualitativa, permite um melhor entendimento dos contextos em que os participantes abordam a temática em estudo, aprofundando o conhecimento, para além de quantificações estatísticas (Gonçalves *et al.*, 2021).

Trata-se de um estudo que pretende analisar as tendências das políticas e práticas da empregabilidade das pessoas com deficiência, assim como identificar os desafios, obstáculos e estratégias que se colocam aos atores envolvidos da área geográfica em estudo, captando os processos e dinâmicas de capacitação e integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa empírica incidiu sobre as OES que no território em estudo trabalham com deficientes. Distinta Missão e diferentes valências têm a CERCIMB e a RUMO, pelo que a recolha e análise dos dados discutirá tais especificidades do quotidiano de funcionamento e dinâmicas destas organizações.

A CERCIMB é uma entidade formadora certificada pela Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho e Acreditação dos Centros de Recursos para a Inclusão. Promove a capacitação das pessoas com deficiência e/ou incapacidade com as competências necessárias, para a sua formação profissional, bem como formação em contexto de trabalho, visando contribuir para a inclusão social e profissional, com o pressuposto que as novas competências adquiridas possibilitam o acesso a oportunidades de emprego, e consequentemente a melhoria da qualidade de vida.

A CERCIMB teve a sua origem na necessidade de prestar educação a uma parte da população que não encontrava resposta no Ensino Regular. Pais e técnicos, empenharam-se em criar uma Instituição de Solidariedade Social, com carácter complementar, na educação e reabilitação social, em relação ao Estado, cuja missão e visão consta no quadro 1.

Quadro 1 – Orientações estratégicas da CERCIMB

Visão	Missão
--------------	---------------

Ser uma instituição de referência, no âmbito da habilitação e capacitação das pessoas com deficiência intelectual e outras incapacidades, na criação de oportunidades inclusivas para o exercício autónomo de uma plena cidadania.	Percebendo a diferença e as necessidades específicas de cada um, a CERCIMB procura contribuir, desde 1975, para o bem-estar das pessoas com deficiência intelectual e multideficiência, conferindo-lhe competências e capacidades que possibilitam uma vida ativa e participação social.
--	--

Fonte: Site da CERCIMB (<https://www.cercimb.pt>)

Com uma metodologia que promove a interação e a inserção das crianças, jovens e adultos no mundo escolar e profissional, a CERCIMB contribui para o desenvolvimento da comunidade, aproximando-a de uma realidade mais saudável e socialmente responsável, onde o diálogo entre pais e filhos, técnicos de educação e saúde, colaboradores e empresas, permite crescer e aprender, porque cada um cresce ao seu ritmo.

A sua área de intervenção abrange Moita e Barreiro e promove a habilitação e capacitação das pessoas com deficiência intelectual e outras incapacidades, na criação de oportunidades inclusivas para o exercício autónomo de uma plena cidadania.

No que se refere à metodologia de intervenção, toda a ação pretende a interação e inserção das crianças, jovens e adultos no mundo escolar e profissional.

A RUMO é uma Cooperativa sem fins lucrativos, que tem por objetivo fundamental a solidariedade social e o desenvolvimento de atividades de apoio em diferentes domínios de intervenção a pessoas em situação de desvantagem, a defesa dos direitos individuais, designadamente no quadro da promoção do direito à igualdade de oportunidades e à inclusão escolar, profissional e comunitária

Enquanto entidade formadora certificada pela Direção Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, desenvolve, através do Projeto FORMAR, ações de formação profissional dirigidas a públicos em situação de desvantagem e que, comprovadamente, se enquadram na Medida de Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade. Promove programas e abordagens que visam apoiar e promover a empregabilidade das pessoas em situação de desvantagem, através de parcerias com empregadores, organizações da sociedade civil e outros atores relevantes no campo da empregabilidade das pessoas com deficiência, como é exemplo a Rede de Empregabilidade Barreiro/Moita.

Outra das suas valências - O Centro de Recursos - é um serviço credenciado e financiado pelo IEFP, para dar resposta ao nível do emprego, exclusivamente a pessoas com deficiência e/ou incapacidade. A nível nacional existem diversos Centros de Recursos, (por área geográfica).

A área de intervenção abrange o Seixal, Almada, Montijo, Barreiro, em valência de inclusão educativa, profissional e comunitária de pessoas em situação de desvantagem, como expressa a visão e a missão constante no Quadro 2.

Quadro 2 – Orientações Estratégicas da RUMO

Visão	Missão
Para a RUMO, a inclusão social de pessoas em situação de desvantagem e o exercício da cidadania implicam a participação a todos os níveis, numa perspetiva de autodeterminação e envolvimento comunitário, numa sociedade inclusiva, fraterna e não discriminatória.	Promover a inclusão educativa, profissional e comunitária de pessoas em situação de desvantagem, na perspetiva do Movimento de Emprego Apoiado.

Fonte: Site da RUMO (<https://www.rumo.org.pt/>).

A RUMO baseia a sua intervenção no quadro dos princípios e boas práticas do movimento internacional de *Supported Employment*, designadamente: Emprego competitivo e Equidade, *Empowerment* – Autodeterminação, *Job-matching* e Universalidade.

Com vista à persecução do objetivo estabelecido, iniciou-se a investigação, nomeadamente recolha de dados através da consulta no site do Instituto do Emprego e Formação Profissional, área da Reabilitação Profissional,¹ para identificação do conjunto integrado de medidas que visam apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência, bem como nos sites das referidas OES.

No que concerne às técnicas de análise de dados, privilegiou-se a análise documental e de conteúdo para a informação recolhida com as entrevistas.

Gonçalves *et al.*, 2021, p. 67, referem “A entrevista é uma situação de interação pessoal, conduzida tecnicamente, que tem como objetivos principais fazer um diagnóstico,

recolher informação e/ou ajuda. (...) É um método apropriado quando existe a necessidade de recolher informação detalhada sobre as opiniões, os pensamentos, as experiências e os sentimentos das pessoas”.

No presente estudo, as entrevistas semiestruturadas afiguram-se como um instrumento de recolha de dados que além de uma maior clarificação do posicionamento e ideias do entrevistado, permite o acesso a detalhes que em abordagens quantitativas não é possível obter, contribui para uma compreensão mais rica e completa do fenómeno em estudo.

Na preparação do trabalho de campo, é da maior relevância a escolha dos entrevistados, de acordo os critérios de inclusão determinados pela finalidade do estudo e que acrescentam valor à pesquisa, conforme refere Carmo & Ferreira (2008).

Dada a relevância do conhecimento e funções que desempenham nas respetivas OES, foram efetuados contactos preparatórios, via telefone, com dois representantes da CER-CIMB e da RUMO, e que por questões de anonimato, não serão identificados. Posteriormente foram enviados via e-mail, convites para participação no estudo, em que constava a finalidade do estudo, bem como, os procedimentos inerentes à entrevista a realizar, nomeadamente o método de realização, a sua previsão de duração e gravação mediante autorização, garantido o anonimato do entrevistado e assegurando que a informação recolhida seria usada unicamente para o fim da investigação.

A realização das entrevistas, por meios telemáticos, ocorreu durante o mês de janeiro de 2023, com a duração aproximada de 2 horas.

As entrevistas foram gravadas e transcritas, tendo sido a transcrição devolvida aos entrevistados para validação do conteúdo da entrevista, por ambos os entrevistados.

As questões éticas que têm de estar presentes na investigação científica, e no caso do domínio da sociologia, foram garantidas ao longo do trabalho de campo, para assegurar a fidedignidade e validade dos dados.

De acordo com Oliveira (2013), é importante que, por ser pautada por valores de integridade e responsabilidade, a atividade da comunidade científica e todo o trabalho desenvolvido seja reconhecido com a confiança da sociedade.

“Confiança é, assim, a palavra-chave em todo o processo de relacionamento entre comunidade científica e sociedade” (Oliveira, 2013, p. 8).

3. Resultados

Procuraremos sistematizar as práticas e dinâmicas da OES em análise - CERCIMB e RUMO -, descrevendo o que fazem, como fazem e com quem fazem, destacando os procedimentos operacionais e estruturas organizacionais com quem articulam o trabalho que realizam.

Para Ferreira *et al.*, as OES constituem “Uma economia que não fragmenta a vida em relações económicas e relações sociais, e que pretende recolocar as pessoas no centro da economia” (2023, p. 17).

Partindo da notoriedade que é dada às pessoas, passamos a apresentar as principais características sociológicas dos utentes que são acompanhados por estas OES, para num segundo momento se dar a conhecer o seu funcionamento diário, discutindo modelos de intervenção quanto às potencialidades, constrangimentos com que se confrontam para identificação dos principais desafios e estratégias de atuação centradas num trabalho de proximidade com as pessoas deficientes e de trabalho em rede com as entidades envolvidas.

Os quadros abaixo, apresentados, contém dados disponibilizados pela CERCIMB, e apresentam o número de formandos, por género, escalão etário, tipologia e área de formação.

Quadro 3. Utentes com deficiência e incapacidade abrangidos pela formação na CERCIMB

Género	2019	2020	2021	2022
Masculino	51	66	98	90
Feminino	23	33	35	46
Total	74	99	133	136

Fonte: elaborada a partir dos dados disponibilizados pela CERCIMB

Como se pode observar no quadro 3, no período em análise verifica-se uma tendência crescente no número total de utentes integrados em formação (quase que duplica de 2019 a 2022). Tendência sempre presente no que respeita às formandas, embora sejam os homens os que participam em maior número, numa proporção do dobro face ao nº de mulheres que frequentam os cursos de formação em cada ano.

Já no que respeita à sua distribuição por escalões etários, nos anos em observação, a situação é a que se encontra representada no quadro 4.

Quadro 4. Utentes com deficiência e incapacidade abrangidos por formação por Escalão Etário

Escalão Etário	2019	2020	2021	2022
<18	4	7	3	6
19-24	23	36	44	38
25-44	41	48	71	78
45-49	3	5	11	7
50-54	2	2	3	5
55-64	1	1	1	2
Total	74	99	133	136

Fonte: elaborada a partir dos dados disponibilizados pela CERCIMB

O escalão etário 25-44 é o mais representativo, seguindo-se o dos 19-24 anos. Estes dois grupos correspondem a mais de 80% do total de formandos em cada ano. Destaca-se também uma tendência crescente particularmente a partir de 2021 no escalão etário dos 25 aos 44 anos. A partir dos 45 anos, o número de formandos é substancialmente mais reduzido, embora se verifique um ligeiro aumento, nomeadamente a partir de 2021.

A faixa etária acima indicada, como mais expressiva, é aquela em que é expetável a integração na vida ativa.

Quadro 5. Utentes com deficiência e incapacidade por tipo de deficiência

	Deficiência Intelectual	Deficiência psicológicas	Deficiências de linguagem	Deficiência auditiva	Deficiências visuais	Deficiências músculo-esqueléticas	Deficiências funções gerais - sensoriais	Total
2019	47	15	0	3	0	4	5	74
2020	63	21	0	4	0	4	7	99
2021	94	25	0	4	0	5	5	133
2022	102	18	0	4	0	7	5	136

Fonte: elaborada a partir dos dados disponibilizados pela CERCIMB

No que se refere à tipologia de deficiência (ver quadro nº 5), é evidente a preponderância da deficiência intelectual face aos outros tipos de deficiência que os formandos são portadores, para além do aumento significativo de ano para ano. Seguem-se as deficiências

psicológicas, e as restantes tipologias são pouco expressivas ou não enquadram qualquer formando na CERCIMB.

A distribuição por tipo de deficiência dos formandos, permite também compreender as áreas de formação ministradas, como consta no quadro seguinte.

Quadro 6. Utentes com deficiência e incapacidade por área de formação

	2019	2020	2021	2022
Hotelaria	13	17	17	0
Jardinagem	4	2	14	0
Mecânica	8	0	28	32
Serralharia	4	13	28	41
Total	29	32	87	73

Fonte: Elaborada a partir dos dados disponibilizados pela CERCIMB

Verifica-se significativo aumento de formandos, na área de formação de serralharia, de ano para ano. A área de formação de mecânica revela aumento de formandos em 2021 e 2022.

A escolha da área de formação é efetuada com base nas preferências e na motivação da própria pessoa, com o apoio e orientação dos profissionais especializados da OES. A formação profissional promove a aquisição de novas competências, com vista a melhoria da empregabilidade dos formandos.

“É sempre uma boa ideia perguntar: “O que mais é possível? – pessoas que foram excluídas de um papel na comunidade, por exemplo de acesso a um emprego são excelentes parceiros de aprendizagem. Desconstruir histórias que justificam a exclusão e co-criar apoios individualizados mais poderosos, abre muitas vezes novos caminhos para uma vida plena (O’Brien (2023, p. 10).

O encaminhamento dos formandos para a formação em contexto laboral é facilitador da inclusão no mercado de trabalho, quer através das medidas CEI/CEI+ ou MEAMA, ou contratação direta pela Empresa.

Se esta é a caracterização dos formandos da CERCIMB, importa compreender o perfil dos deficientes enquadrados pela RUMO, que como Centro de Recursos dispõe de outras valências para além da formação, como se apresenta de seguida.

De acordo com o artº 18º do Decreto-Lei nº 290/2009, de 12 de outubro, a Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego (IAOQE) tem como objetivo apoiar as pessoas com deficiência e incapacidades inscritas nos centros de emprego, na tomada de decisões vocacionais adequadas, disponibilizando a informação necessária para o efeito, promovendo a avaliação da sua funcionalidade e incapacidade e a determinação dos meios e apoios considerados indispensáveis à definição e desenvolvimento do seu Plano Pessoal de Emprego.

Em IAOQE, os utentes têm orientação especializada de técnicos habilitados, com a determinação da capacidade de trabalho e podem aceder a diversos produtos, com vista a atenuar as limitações e restrições que dificultem ou inviabilizem o acesso e frequência da formação profissional ou a obtenção de emprego. A aplicação desta medida na RUMO consta abaixo, sabendo que para integrar estas medidas de apoio é necessário atestado multiusos ou relatório do Centro de Recursos da área geográfica da residência.

O quadro 7 revela uma tendência evolutiva de alguma variabilidade no período em análise. Em 2019, verifica-se uma certa aproximação do número de formandos por sexo, diferença que passa a acentuar-se nos anos seguintes. De realçar, que em 2020 verifica-se um decréscimo, que poderá ser explicado pela situação pandémica. Situação que se inverte nos anos seguintes.

Quadro 7. Utentes da RUMO com deficiência e incapacidade abrangidos pela ação Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego, por Género

Género	2019	2020	2021	2022
Masculino	160	110	160	169
Feminino	156	78	109	129
Total	316	188	269	298

Fonte: elaborada a partir dos dados disponibilizados pela RUMO

Considerando a distribuição por grupos etários, observa-se a tendência antes enunciada para os utentes em formação na CERCIMB, no que se refere à maior expressividade entre 25 a 44 anos (ver quadro 4).

Quadro 8. Utentes da RUMO com deficiência e incapacidade abrangidos pela ação Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego (IAOQE), por Escalão Etário

Escalão Etário	2019	2020	2021	2022
15-19	37	29	57	34
20-24	36	22	31	37
25-44	141	73	104	111
45-49	38	24	33	51
50-54	27	16	23	34
55-64	37	24	19	29
>64	0	0	1	2
Total	316	188	268	298

Fonte: elaborada a partir dos dados disponibilizados pela RUMO

De qualquer forma em todos os escalões há uma manifesta procura desta medida de apoio à empregabilidade por parte dos utentes da RUMO, à exceção do último por terem 64 ou mais anos. Situação que se repete na medida de apoio à colocação, como se pode observar no quadro 10.

De referir que os jovens terminam a escolaridade obrigatória por volta dos 18 anos, e verifica-se a sua procura por este tipo de apoios à empregabilidade. Requisito de integração em IAOQE, que se traduz nas informações constantes no quadro 9, onde se observa um maior número de utentes com o 3º ciclo de estudos e do ensino secundário. Diplomados no ensino superior também recorrem a este tipo de apoio embora em menor número, porém os utentes com o 1º ciclo e com frequência de menos de 4 anos de escolaridade representaram à volta de 15% do total dos utentes da RUMO, à exceção do ano de 2021 em que esta cifra é inferior.

Quadro 9. Utentes da RUMO com deficiência e incapacidade abrangidos pela ação, Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego (IAOQE), por Habilitações Literárias

Habilitações Literárias	2019	2020	2021	2022
Menos de 4 anos de escolaridade	16	13	9	8
1º ciclo	33	24	21	38
2º ciclo	51	28	43	40
3º ciclo	108	62	110	97
Ensino Secundário	83	50	69	100
Bacharelato Licenciatura	24	9	14	12
Mestrado e Doutoramento	1	2	3	3
SOMA	316	188	269	298

Fonte: Elaborada a partir dos dados disponibilizados pela RUMO

O apoio à colocação é uma outra medida disponibilizada pela RUMO, a qual integrou um número de utentes um pouco superior à IAOQE em 2019 e especialmente em 2020. Aproximação no número de utentes apoiados que aconteceu desde então. A distribuição dos utentes por grupos etários enquadrados na medida de apoio à colocação no mercado de trabalho, como se observa no quadro 10, evidência a tendência antes indicada para a IAOQE com destaque dos utentes com idades entre 25-44 anos.

Quadro 10. Utentes com deficiência e incapacidade abrangidos pela ação da RUMO, Apoio à Colocação, por Escalão Etário

Escalão Etário	2019	2020	2021	2022
15-19	5	2	4	34
20-24	42	26	43	37
25-44	183	134	130	111
45-49	46	45	34	51
50-54	37	25	23	34
55-64	48	39	31	29
>64	1	1	1	2
Total	362	272	266	298

Fonte: elaborada a partir dos dados disponibilizados pela RUMO

Determina o artº 21º do referido Dec-Lei nº 290/2009, que o apoio à colocação tem como objetivopromover a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiências e incapacidades, inscritas nos centros de emprego, através de um processo de mediação entre as mesmas e as entidades empregadoras, equacionando simultaneamente os aspetos relativos à acessibilidade, à adaptação do posto de trabalho, ao desenvolvimento de competências gerais de empregabilidade, bem como sensibilizando as entidades empregadoras para as vantagens da contratação deste público, e apoiando o destinatário na procura ativa de emprego e na criação do próprio emprego.

Quanto mais as pessoas estiverem informadas da legislação em vigor e medidas de apoio à empregabilidade, quer os destinatários, quer os empresários, bem como os técnicos locais de emprego, de ação social, de educação, maior sensibilização e probabilidade de inclusão laboral existirá, pelo que o número de utentes diminui.

Pode ocorrer diminuição de quê? se ocorrer integração no seguimento da Ação de Apoio à Colocação, mas também caso o utente atinja o limite máximo temporal, em que é possível a sua integração no âmbito das Medidas de Apoio existentes.

Em seguida apresentam-se sistematizadas as práticas e dinâmicas da OES, para a o desenvolvimento das capacidades das pessoas com deficiência, com vista à empregabilidade e consequente autonomia, emancipação:

- Entrevista para conhecimento da pessoa, avaliação das competências e interesses para a construção de uma solução adequada para a pessoa ao caso em concreto no âmbito da empregabilidade;
- A avaliação efetuada permite direcionar a pessoa com deficiência e/ou incapacidade, de acordo com as necessidades e expectativas;
- Indicando o percurso adequado ao cidadão, ou seja, se necessita de formação profissional ou emprego; desenvolvendo estratégias de acordo com as necessidades específicas de cada pessoa;
- Através das experiências práticas em contexto real de trabalho, onde as pessoas adquirem e desenvolvem competências, contando ainda com apoio individualizado, para orientação, resolução de problemas e superação de obstáculos, caso a pessoa necessite;
- Estimular as parcerias com outras organizações, potenciando a inclusão laboral dos formandos/candidatos.

Afigura-se que é fator determinante para o sucesso do objetivo a alcançar, o envolvimento de diferentes setores da sociedade, nomeadamente governo, empresários, organizações da sociedade civil e as próprias pessoas com deficiência.

Em paralelo, a atuação destes atores assenta em estratégias de intervenção estruturadas em procedimentos metodológicos. Destes, O'Brien (2023) salienta a importância do Planeamento Centrado na Pessoa, que consiste em promover a inclusão, a participação na comunidade e a cidadania participativa das pessoas com deficiência.

Enquanto atores privilegiados para a promoção da inclusão social e laboral das pessoas com deficiência e incapacidade, as OES, operacionalizam no dia-a-dia, as especificidades da missão e as políticas públicas, nomeadamente as medidas do IEF, que constituem uma resposta para as necessidades existentes nas vidas dos candidatos que as integram e que alcançam através delas a autonomia financeira, uma maior autoestima e consequentemente uma melhor qualidade de vida.

Nesta linha, Ferreira, Parente & Rego (2023), referem a importância das OES considerando que nelas há um campo amplo de iniciativas e práticas onde surgem modelos

alternativos de trabalho e um projeto político de sociedade, promotor de emancipação das pessoas (ao invés da sua alienação) que conduzem a mudanças reais, que permitem antever novos caminhos para as sociedades, rumo à sustentabilidade da vida, em condições de justiça ecosocial.

Grace (2020, p. 25), salienta também o apoio dado por diversas OES, especializadas na área da deficiência, que são parceiros fundamentais no processo de recrutamento e integração de pessoas com deficiência e que podem igualmente ser uma fonte de recursos de ações de sensibilização para as entidades empregadoras.

De entre os procedimentos iniciais, que são idênticos nas duas organizações em estudo, em articulação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, o excerto seguinte refere como fundamental a inscrição dos candidatos no Centro de Emprego.

“Um dos requisitos é que todos os participantes estejam inscritos no Centro de Emprego”.

“(…) nós pedimos sempre que se dirijam ao Centro de Emprego, pelos próprios meios para pedir uma declaração que é emitida pelos Serviços de Emprego do Barreiro, em como comprovam que eles estão inscritos no Centro de Emprego e que têm que nos entregar essa declaração. É um dos requisitos para frequentar um curso de formação” Ent#2.

Posteriormente à inscrição da pessoa no Centro de Emprego é agendada uma entrevista inicial para conhecimento da sua motivação com vista à construção de uma solução adequada ao caso em concreto no âmbito da empregabilidade.

“(…) havendo aqui este requisito de a pessoa ter algum tipo de deficiência ou incapacidade, ainda que não tenha um certificado multiusos por exemplo, (...), há aqui sempre alguma documentação, seja ela clínica, seja do foro escolar, alternativo àquele que é o percurso ou curriculum normal. Há aqui informação que pode ser relevante para nós e, portanto, depois fazemos essa articulação com o Centro de Emprego (...)” Ent#2.

É elaborado um relatório e a pessoa poderá ser orientada para a formação profissional, cujo objetivo é a capacitação das pessoas com as suas melhores potencialidades, por forma a dar resposta aquilo que são as necessidades das entidades empregadoras. Neste âmbito pode ser encaminhada para a CERCIMB ou para a RUMO, pois ambas têm a valência da formação profissional.

Caso não necessite de formação poderá ser encaminhado diretamente para ação de apoio à colocação, com vista à empregabilidade, neste caso é uma valência que apenas a RUMO detém.

“No âmbito do Centro de Recursos existem algumas Medidas que nós usamos e que (...) potenciam a posterior integração socioprofissional da pessoa. Temos o apoio à colocação, onde tentamos apoiar a pessoa naquilo que é a sua colocação no meio laboral normal e a pessoa vai tendo experiências de trabalho que lhe permitem depois aferir se está adaptada ou não àquele contexto e poder ser integrada. (...) mas também é uma ponte para aquilo que é desejável, que é um contrato de trabalho ou então um contrato de emprego apoiado.

No fundo, estas três medidas são trabalhadas de forma que consigamos potenciar na pessoa a sua melhor integração”. (Ent#1)

A metodologia de atuação da RUMO pressupõe a promoção do acesso ao mercado competitivo de trabalho, considerando que todas as pessoas têm o direito de contribuir para a sua comunidade, aceder aos contextos profissionais e sociais disponíveis para os outros cidadãos e usufruir dos mesmos recursos e benefícios.

“Essencialmente a nossa intervenção passa muito pela utilização do modelo de emprego apoiado. O emprego apoiado tem uma premissa que (...) tem que a ver aqui objetivamente com um trabalho ao nível do job matching, um trabalho ao nível daquilo que são: i) as potencialidades e as capacidades da pessoa, bem como as suas fragilidades; ii) e perceber quais as potencialidades e capacidades das empresas para de alguma forma encontrar um perfil adequado às empresas de acordo com a pessoa que temos à nossa frente. (...)

Este é o principal motor que leva a que as pessoas consigam ter algum sucesso na sua integração socioprofissional, daí nós respeitarmos o lema “para cada pessoa um projeto de vida” (Ent#1).

Neste caso são efetuados contactos com empresas ou autarquias locais, a solicitar autorização para realização de ação de apoio à colocação do candidato. Aceite o pedido é designado um “tutor” que acompanha o formando.

“Havendo um encaminhamento para a área da reabilitação, para a área do emprego, a pessoa é encaminhada para o nosso Centro de Recursos e aí começa então

o seu trajeto, naquilo que é a integração socioprofissional das pessoas, nomeadamente: i) uma primeira abordagem com a pessoa e com os Técnicos; ii) depois definir aqui um plano de intervenção e integração socio laboral; iii) e depois entrar na questão do apoio à colocação e caso consigam um contrato de trabalho é também feito o acompanhamento pós-colocação (...)” (Ent#1)

Porém, a integração profissional plena pressupõe a ocupação de um posto de trabalho, a existência de condições de trabalho idênticas às dos demais trabalhadores (remuneração; regalias sociais e oportunidades de formação).

“(...) as pessoas podem ficar integradas no mercado de trabalho de várias formas. A mais desejável é através de um contrato de trabalho e aí sim é uma relação direta entre a empresa e a pessoa.” Ent#2

Relativamente às dinâmicas e práticas desenvolvidas, referem os participantes, que constituem oportunidades e fatores de sucesso, a relação de proximidade estabelecida com o Centro de Emprego:

“Os aspetos facilitadores de facto têm a ver com a relação estabelecida e uma articulação muito próxima entre os Centros de Emprego e o Centro de Recursos.” (Ent#1).

“Ora, nós acabamos por fazer este trabalho, que é complementar ao IEF, que é de facto este trabalho de integração socioprofissional de pessoas com deficiência e incapacidade. E por isso os Centros de Recursos existem para que nós consigamos de alguma forma dar resposta aquilo que é a necessidade de emprego das pessoas”. (Ent#1).

Pelo trabalho desenvolvido em parceria com as Autarquias Locais, também a proximidade foi referida como fator de sucesso.

“Nas Autarquias já temos aqui nesta mais próxima, há alguns anos, algumas pessoas de referência. (...) em primeiro lugar fazemos esse contacto, por telefone ou presencial, por e-mail, para ver se há alguma disponibilidade para aceitar o formando”. (Ent#2)

Para o sucesso da integração vários fatores são determinantes tal como acima referido.

De entre outros foram destacados, quer a importância dos cursos desenhados com competências transversais promotoras de sociabilização, autonomia, capacitação para o emprego, bem como a intervenção baseada “Para cada pessoa, um projeto de vida”., o Modelo de emprego apoiado - encontrar um perfil adequado para as empresas de acordo com as competências de cada pessoa.

No entanto, é impossível não referir o papel desempenhado pelo “tutor” em posto de trabalho, fundamental para o sucesso do processo de inclusão.

No âmbito das dinâmicas e das práticas continuam a existir constrangimentos, como os referidos nos excertos que a seguir se transcrevem:

“Os constrangimentos são a dificuldade que ainda temos em conseguir passar uma mensagem a todas as empresas que de facto a integração da pessoa com deficiência e incapacidade “não é um bicho de sete cabeças”. É algo que pode funcionar muito bem, com resultados positivos bastante comprovados e por isso não é um constrangimento, mas acaba por ainda ser uma batalha que estamos a travar e um desafio que nos é colocado diariamente que é sensibilizarmos as empresas e as comunidades e os territórios para as potencialidades que as pessoas com algum tipo de fragilidade têm e podem ser aproveitadas como os frutos válidos em todas as organizações e territórios”. (Ent#1).

“Os constrangimentos têm a ver às vezes com os timings. Porquê? Porque o período proposto é que quando um candidato à formação inicia um novo curso já tem (...) a inscrição no Centro de Emprego tratada, já tem tudo em ordem para poder iniciar o curso. O que acontece na prática (...) agravou um bocadinho aqui pelos constrangimentos no pós-pandemia e da pandemia”.

“Esta questão de ter que fazer marcações, aguardar aqui os timings das marcações e a população, esta população às vezes é muita para os Técnicos que está disponível, para os recursos que o Centro de Emprego terá disponível. Nem sempre nesses timings conseguimos ter os documentos todos em ordem a tempo do início”. (Ent#2)

De forma a ultrapassar tais constrangimentos consideram os representantes das OES, as seguintes estratégias futuras:

- Desconstruir os estigmas e preconceitos em relação às pessoas com deficiência e promover uma mudança de mentalidade na sociedade, particularmente junto dos possíveis empregadores, através da promoção de campanhas de sensibilização e conscientização para promover uma mudança de atitude em relação às competências das pessoas com deficiência;
- Potenciar as dinâmicas de equipas entre os Centros de Recursos e os Centros de Emprego;
- Agilizar e otimizar procedimentos, na formação profissional e no emprego das pessoas com deficiência e/ou incapacidade;
- Promover o contacto direto e articulado entre as OES e a sociedade civil, as empresas, o Centro de Emprego e as pessoas com deficiência e/ou incapacidade.

Conclusões

Apesar das políticas públicas e do papel desenvolvido pelas OES, visando contribuir para uma sociedade mais inclusiva, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar barreiras/obstáculos no seu dia-a-dia.

A pandemia provocada pela COVID-19 veio aumentar o desemprego nesta população, já vulnerável, produzindo impacto nas desigualdades sociais e sociedades polarizadas. Porém, mesmo em sociedades polarizadas é possível promover a inclusão e aumentar as oportunidades de emprego para esses indivíduos.

Nesta linha Caleiras & Carmo (2022, p. 99) referem que “Portugal continua a ser um dos países mais desiguais da Europa, e em parte isto advém das desigualdades estruturais que caracterizam o mundo do trabalho. Esta realidade, que persiste há décadas, não deve ser vista como irremediável.

Considerando os resultados obtidos nas entrevistas realizadas, bem como os dados estatísticos que foram analisados, nomeadamente as medidas de apoio desenvolvidas pelas referidas OES, afigura-se que estas entidades assumem um papel fundamental para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência e/ou incapacidade e são fatores de sucesso as seguintes ações desenvolvidas pelas mesmas:

- Dar visibilidade e olhar para aquilo que é a diversidade das pessoas – Modelo Social da Deficiência/Modelo de Emprego Apoiado;
- Através da formação profissional, formação em contexto de trabalho, capacitar as pessoas com deficiência e/ou incapacidade com vista à sua empregabilidade;
- Promover um contato de proximidade, direto e articulado com o tecido empresarial – promotor de maior sucesso na formação profissional e no emprego das pessoas com deficiência;
- Dar continuidade à afirmação dos direitos, uma consciencialização e uma sensibilização da sociedade para a importância do Planeamento Centrado na Pessoa, abordagem que tem como propósito mudar a vida das pessoas, através da construção de um futuro, tendo em conta os desejos e sonhos das pessoas.
- Incentivar a valorização da diversidade no local de trabalho, tal como refere Melchior (2023), por contribuir para um melhor clima organizacional.

Com efeito, as OES, com vista à operacionalização das políticas públicas, desenvolvem ações de consciencialização e sensibilização dos empregadores, bem como da sociedade em geral, contribuindo para desmistificar o preconceito e o estigma das pessoas com deficiência.

Consolidar as práticas e desenvolvê-las é uma necessidade constante, pelo que algumas dessas ações poderão incidir em campanhas para consciencialização da importância de:

- Legislação e políticas inclusivas, que protejam os direitos das pessoas com deficiência e promovam a sua inclusão social e laboral;
- Acessibilidade dos edifícios, para todas as pessoas com deficiência e/ou incapacidade seja uma realidade;
- Novas parcerias entre o setor público, privado e OES;
- Partilha de boas práticas, unindo vontades e esforços de todos os setores da sociedade, com vista à promoção de justiça social.

Para que seja uma realidade as “linhas de mudança”, importa promover novas políticas e práticas, cada vez mais inclusivas, que contribuam para sociedades justas, tendo

sido apresentadas como ideias centrais, a importância do planeamento centrado na pessoa (proximidade com as pessoas) e do trabalho em rede entre organismos públicos (IEFP) e privados (empresas) terceiro setor (OES).

Como consta no provérbio Maori abaixo transcrito “a coisa mais importante deste mundo são as pessoas”.

Perguntas-me qual é a coisa mais importante neste mundo

Pois, deixa que te diga que:

São as pessoas!

São as pessoas!

São as pessoas!

Agradecimento

Este trabalho é financiado por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto «UIDB/04647/2020» do CICS.NOVA – Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Universidade Nova de Lisboa

Notas

¹ <https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>. Consultado em 22.06.2023

Por decisão pessoal, as autoras do texto escrevem segundo o novo acordo ortográfico

Referências

- Bascón, J. (2023). La política activa de empleo y los colectivos vulnerables en un contexto de escasez de oportunidades de empleo. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, vol. 10 nº 1, pp. 1-13.
- Brown, L. (2021). *Um Pioneiro da Inclusão*. Coletânea da Textos de Lou Brown. Coimbra. Formem
- Caleiras, J., & Carmo, R. M. (2022). *A articulação das políticas de emprego e de proteção em Portugal: cinco décadas de movimentos nem sempre virtuosos*. Lisboa. CoLABOR.
- Carmo, R. *et al.*, (2020), *Um Olhar Sociológico sobre a Crise Covid-19*. Lisboa, Observatório das Desigualdades, Cies-Iscte.
- Costa, A. (2005). *Exclusões Sociais*. 5ª ed. - Lisboa: Gradiva.

- Costa, A. (2020). *¿Que fizeste do teu irmão? Um olhar de fé sobre a pobreza no mundo*. Lisboa. Editorial Cáritas
- Esteves & Baltazar, M.S. (2023). Políticas activas de empleo e inclusión laboral de las personas con discapacidad e incapacidad. Un estudio de caso en Portugal. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, Vol 10, 1, pp. 1-18.
- Estivil, J. & Caleiras, J. (2008). *A articulação das estratégias de emprego e incluso social*. Porto. REAAPN
- Ferreira, S. Parente, C., Rego. R. (2023). O olhar sociológico sobre a sociedade civil, economia alternativas e o voluntariado. *Sociologia online*, n.º 31, pp. 15-36
- Fontes, F. (2009). Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: Da caridade à cidadania social. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. pp. 73-93.
- Fontes, F. (2016). *Pessoas com deficiência em Portugal*. Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Genep, A.V. (2019). *Dignidade e Inclusão*. Formem. Coimbra
- Goffman E. (1982). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro. Zahar.
- Gonçalves, S. *et al.*, (2021). *Manual de Investigação Qualitativa*. Lisboa. Pactor.
- Grace (2020). *A integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: um guia para a inclusão*. <https://grace.pt/portfolio/diversidade-inclusao>
- Junior, P, & Silva, C. (2020): *Como deixar de ser deficiente*. Lisboa. Guerra e Paz, Editores S.A. Lisboa
- Melchior, M. (2023). *Influência da cultura organizacional na gestão da diversidade em contexto laboral: o efeito mediador do suporte do supervisor* (Master's thesis, Business & Economics School). Lisboa.
- Oliveira, L. (2013). *Ética em Investigação Científica – Guia de Boas Práticas com estudos de caso*. Lisboa. Lidel.
- Organização Mundial da Saúde . (2011). *Relatório mundial sobre deficiência*. São Paulo
- Organização das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, (1948).
- O'Brien, J. (2023). *Coletânea de artigos sobre Planeamento Centrado na Pessoa*. Formem. Coimbra. Edições Formem.
- Parente, C. (2007). Economia social: contributos para repensar o papel das organizações mutualistas. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 17. 367-370.

- Pereira, M. (2019). *Dúvidas, Dilemas e Inquietações – Quando Cuidamos de Pessoas*. Oliveira de Frades. Edição Assol
- Pinto, P. C., & Neca, P. Bento, S. (2021). *Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2021*. Lisboa. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas – Universidade de Lisboa.
- Pinto, P. & Neca, P, & Bento, S. (2022) *Pessoas Com Deficiência Em Portugal: Indicadores De Direitos Humanos 2022*. Lisboa: Instituto Superior De Ciências Sociais e Políticas – Universidade De Lisboa.
- Rojão, G. & Parente, C. Estudo de caso: CooLabora. *Sociologia on line*, n.º 31, abril 2023, p.p. 128-137.
- Saldanha, J., Pereira, A., Santos, A., Miranda, B., Carvalho, H., Nascimento, L. C., & Almeida, M. (2021). Pessoas com deficiência na pandemia da COVID-19: garantia de direitos fundamentais e equidade no cuidado. *Cadernos de Saúde Pública*, 37:e00291720. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00291720>

Legislação

- Constituição da República Portuguesa VII Revisão Constitucional (2005).
- Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021 – 2025, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021, de 31/08/2021
- Estratégia 2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, de 13 de novembro.
- Lei 4/2019, de 10 de janeiro, publicada no Diário da República n.º 7/2019, I série, veio estabelecer o sistema de quotas de emprego para pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.
- Compromisso Emprego Sustentável, medida aprovada pela Portaria n.º 38/2022, de 17.01, alterada pela Portaria n.º 106/2022, de 03.03.

Webgrafia

- <https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>, consultado em 22.06.2023
- <https://www.cercimb.pt/>, consultado em 25.06.2023
- <https://www.iefp.pt/instituicao>, consultado em 2.06.2023
- <https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm>, consultado em 2.07.2023