

V Conferência Internacional para a Inclusão 2018

Livro de atas



INCLUDI

Conferência Internacional
para a Inclusão

Livro de Atas da V Conferência Internacional para a Inclusão - 2018

Ficha técnica

Título

Livro de atas da V Conferência Internacional para a Inclusão - 2018

Organizadores

Carla Freire

Catarina Mangas

Jenny Sousa

Edição

Politécnico de Leiria

Escola Superior de Educação e Ciências Sociais

Observatório da Inclusão e Acessibilidade em Ação do CICS.NOVA.IPLeiria

Centro de Estudos em Educação e Inovação

Local

Leiria

Data de publicação

2019

Projeto gráfico

Carlos Silva

ISBN

978-989-8797-34-6

Comissão Organizadora da Conferência

Ana Margarida Carreira (ESECS, Politécnico de Leiria)

Ana Saldanha (CICS.NOVA-iACT)

Carla Freire (CI&DEI, CICS.NOVA-iACT, ESECS, Politécnico de Leiria)

Catarina Mangas (CICS.NOVA-iACT, CI&DEI, ESECS, Politécnico de Leiria)

Célia Sousa (CICS.NOVA-iACT, ESECS, Politécnico de Leiria)

Jaime Ribeiro (CIDTFF, ESSLei Politécnico de Leiria)

Jenny Sousa (CICS.NOVA-iACT, CI&DEI, ESECS, Politécnico de Leiria)

Joana Sousa (CICS.NOVA-iACT, ESEC, IP Coimbra)

Nuno Fragata (CICS.NOVA-iACT, LIDA, ESAD.CR, Politécnico de Leiria)

Olga Santos (CICS.NOVA-iACT, CI&DEI, ESECS, Politécnico de Leiria)

Pedro Ferreira (ESECS, Politécnico de Leiria)

Comissão Científica da Conferência

Ana Saldanha (CICS.NOVA-iACT)

Carla Lopes (ESTG, Politécnico de Leiria)

Carla Freire (CI&DEI, CICS.NOVA-iACT, ESECS, Politécnico de Leiria)

Catarina Mangas (CICS.NOVA-iACT, CI&DEI, ESECS, Politécnico de Leiria)

Célia Sousa (CICS.NOVA-iACT, ESECS, Politécnico de Leiria)

Cláudia Martins (Instituto Politécnico de Bragança)

Eduardo Cardoso (Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Departamento de Design e Expressão Gráfica da Faculdade de Arquitetura)

Fernando Magalhães (CICS.NOVA, ESECS, Politécnico de Leiria)

Filipe Santos (ESECS, Politécnico de Leiria)

Graça Seco (Politécnico de Leiria)

Helena Mesquita (Instituto Politécnico de Castelo Branco)

Henrique Gil (AGE.COMM – Instituto Politécnico de Castelo Branco)

Hugo Menino (CI&DEI, ESECS, Politécnico de Leiria)

Isabel Cuadrado Gordillo (Universidade da Extremadura, Espanha)

Isabel Rebelo (ESECS, Politécnico de Leiria)

Jaime Ribeiro (CIDTFF, ESSLei Politécnico de Leiria)

Jenny Sousa (CICS.NOVA-iACT, CI&DEI, ESECS, Politécnico de Leiria)

Jorge Varela (CICS.NOVA-iACT, Politécnico de Leiria)

José Ramos Sanchez (Universidad de Extremadura – Facultad de Educación)

Josélia Neves (Hamad Bin Khalifa University)

Luís Barbeiro (ESECS – Politécnico de Leiria)

Luís Marcelino (ESTG, Politécnico de Leiria)

Manuela Francisco (LE@D, Universidade Aberta e Politécnico de Leiria)

Marco Batista (Instituto Politécnico de Castelo Branco)

Marco Ferruzca (Universidad Autónoma Metropolitana)

Margarida Almeida (Universidade de Aveiro, Digimedia – Digital Media and Interaction)

Maria Antónia Barreto (Politécnico de Leiria)

Maria de São Pedro Lopes (Politécnico de Leiria)

Nora Cavaco (The Nora Cavaco Institute International Center of Neuropsychology and Autism)

Nuno Fragata (CICS.NOVA-iACT, LIDA, ESAD.CR, Politécnico de Leiria)

Olga Santos (CICS.NOVA-iACT, CE&DEI, ESECS, Politécnico de Leiria)

Paula Hunt (Disability, Education & Development – DED)

Pedro Ferreira (CICS.NOVA-iACT, ESECS, Politécnico de Leiria)

Regina Heidrich (Universidade Feevale, Brasil)

Renato Bispo (ESAD.CR, Politécnico da Leiria)

Rita Cadima (Politécnico de Leiria)

Rui Matos (CIEQV, ESECS, Politécnico de Leiria)

Sandrina Milhano (CI&DEI, CICS.NOVA, ESECS, Politécnico de Leiria)

Sara Mónico (CICS.NOVA, Politécnico de Leiria, APCEP)

Susana Monteiro (Politécnico de Leiria, Instituto Jurídico Portucalense)

Susana Nunes (Politécnico de Leiria & CELGA-ILTEC (Universidade de Coimbra)

Inteligência emocional e comunicação interpessoal em pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho

Marta Alexandra Gonçalves Nogueira – ESECS-IPLeiria, Portugal. marta.nogueira@ipleiria.pt

Célia Maria Adão de Oliveira Aguiar de Sousa - CICS.NOVA.IPLeiria – iACT, Portugal. ce-lia.sousa@ipleiria.pt

Isabel Cuadradi Gordillo – Universidad de Extremadura, Espanha. cuadrado@unex.es

Resumo:

A pessoa com deficiência é totalmente capaz de exercer uma atividade dentro de uma organização, podendo obter sucesso profissional como qualquer outra pessoa, independente da sua deficiência. Com a exigência recente da inclusão, as pessoas com deficiência começaram a conquistar o seu lugar no mercado empresarial, levando as empresas a oferecerem condições de trabalho a esses profissionais e, a percepção de que poderiam destacar-se nos seus trabalhos, trazendo resultados positivos para o desenvolvimento das organizações. Tendo em consideração a falta de estudos empíricos e teóricos sobre a inteligência emocional e a comunicação interpessoal em pessoas com deficiência, este estudo tem como objetivo principal explorar, compreender e perceber a inteligência emocional e a comunicação interpessoal em pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho. Trata-se de uma investigação ainda a decorrer e, que está a ser realizada no Grupo Auchan Portugal, através do estudo de dois grupos: colaboradores com deficiência cuja integração no mercado de trabalho foi realizado com recursos às Instituições parceiras e, um colaboradores com deficiência cuja integração no mercado de trabalho foi realizado através de candidatura própria. A nossa conduta de recolha de dados será através da utilização de diferentes técnicas e instrumentos, que permitam a obtenção de dados de diferentes tipos e proporcionem a hipótese de cruzamento e contraste da informação, a saber: entrevistas e questionários. Nesta perspetiva, o nosso estudo direciona o olhar para as pessoas com deficiência e a sua possibilidade de assumir um espaço no mundo organizacional, respeitando as suas limitações e valorizando as potencialidades de cada pessoa.

Palavras-chave: Inclusão; Inteligência Emocional; Comunicação Interpessoal; Mercado de Trabalho.

Abstract:

The person with a disability is fully capable of performing an activity within an organization, and can achieve professional success like any other person, regardless of disability. With the recent demand for inclusion, people with disabilities began to take their place in the business market, leading companies to offer working conditions to these professionals, and the realization that they could excel in their jobs, bringing results positive for the development of organizations. Taking into account the lack of empirical and theoretical studies on emotional intelligence and

interpersonal communication in people with disabilities, this study has as main objective to explore, understand and perceive emotional intelligence and interpersonal communication in people with disabilities inserted in the market of work. This research is still underway and is being carried out in the Auchan Portugal Group, through the study of two groups: employees with disabilities whose integration in the labor market was carried out with resources to the partner institutions and, a disabled employee whose integration in the labor market was carried out through their own candidature.

Our data collection behavior will be through the use of different techniques and instruments, allowing the collection of data of different types and providing the hypothesis of crossing and contrasting information, namely interviews and questionnaires. In this perspective, our study directs the view of people with disabilities and their possibility to assume a space in the organizational world, respecting their limitations and valuing the potential of each person.

Keywords: Inclusion; Emotional intelligence; Interpersonal communication; Labor market.

Introdução

O problema da Inclusão é, sem dúvida, um assunto relevante no domínio do nosso quotidiano.

No ambiente corporativo a inclusão humaniza as relações interpessoais e melhora expressivamente o clima organizacional, aperfeiçoando a qualidade de vida do grupo e da comunidade.

A integração de pessoas com deficiência ou incapacidade no mercado de trabalho torna-se cada vez mais um motivo determinante na inclusão social, na independência económica e na concretização pessoal. Desta forma, e tal como ficou estabelecido na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência adotada na Assembleia Geral das Nações Unidas em Nova Iorque em 2006, torna-se necessário o incentivo ao emprego e empregabilidade enquanto estratégias de estímulo da inclusão de pessoas com deficiências ou incapacidade (Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2012).

As pessoas com deficiência são trabalhadores qualificados que, habitualmente, são menosprezados. A generalidade das empresas declara que os seus trabalhadores com deficiência mostram admiráveis qualidades de produção, desempenho e dedicação (United States Department of Education, 2005).

Segundo Cardoso (2006), algumas empresas desenvolvem procedimentos por forma a não acolherem as pessoas com deficiências como “estranhos”, mas sem investir nas adaptações ambientais ou ergonómicas.

As organizações deverão compreender que os trabalhadores com alguma deficiência não são “colaboradores dependentes”, mas sim “atores contribuintes”, pois conseguem ser tão produtivos como qualquer outro trabalhador (Fernandes, 2007).

Em 2009 Portugal aderiu à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que define que as pessoas com deficiência têm o direito a trabalhar, em condições de igualdade com as demais. Isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência). Contudo, sente-se a necessidade de perceber como é que o mercado de trabalho acolhe as pessoas com deficiência qualificadas, perceber quais as emoções sentidas ao longo da jornada de trabalho e como as gerem e, ainda saber como se processa a comunicação interpessoal nos locais de trabalho.

Desta forma, o objetivo geral no nosso estudo centra-se em explorar, compreender e perceber a Inteligência Emocional e a Comunicação Interpessoal em pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho. Tal suscitou a definição dos seguintes objetivos específicos: conhecer, o grau de consciência que os colaboradores com deficiência têm das suas emoções nas interações diárias no seu local de trabalho; analisar as interações comunicativas das pessoas com deficiência em contexto laboral/organizacional; e, por fim, verificar em que medida a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência melhorou o processo de inclusão.

A Inteligência Emocional é considerada, hoje em dia, o indicador mais vigoroso do sucesso no mundo do trabalho (Nadler, 2011). A ideia de estudarmos a inteligência emocional em contexto organizacional, surgiu pelo interesse de compreender quais as emoções sentidas pelas pessoas com deficiência, nas interações diárias no seu local de trabalho, a capacidade de lidar com as próprias emoções e as emoções dos seus superiores, colegas e subordinados.

Paralelamente a comunicação interpessoal pareceu-nos um indicador igualmente importante, pois reflete uma parte inerente à natureza das organizações, que são formadas por pessoas que comunicam entre si num contexto de diversidades. A comunicação já não é mais descrita como transmissão de mensagens ou conhecimento, mas como uma atividade prática que tem como resultado a formação de relacionamento (Taylor, 2005).

A capacidade de entender o que estamos a sentir e, o que os outros sentem contribui para uma comunicação eficaz.

Metodologia

O presente estudo, está a ser realizado no Grupo Auchan Portugal, que desenvolve a sua atividade na área da distribuição através das insígnias Jumbo e Pão de Açúcar e, que assume um exemplo de boas práticas na área do recrutamento e integração de pessoas com deficiência.

Os atores do nosso estudo são os colaboradores com deficiência, que interagem num cenário concreto, o local de trabalho, cuja colaboração nos permitirá observar e descobrir as suas emoções, conhecer a interpretação e significado que tem das mesmas e como estas influenciam e condicionam as suas atuações. A nossa amostra é constituída por 60 participantes que se distribuíam por dois grupos: um grupo de participantes cuja integração no mercado de trabalho foi realizado com recursos às Instituições parceiras e, um grupo de participantes cuja integração no mercado de trabalho foi realizado através de candidatura própria.

De acordo com os objetivos delineados para a presente investigação e, tencionando uma aproximação profunda a uma realidade circunscrevida, optámos pela utilização do método do estudo de caso, que se adscrive na investigação qualitativa e, se apresenta como um método que nos divulga maiores potencialidades, pois integra o que os participantes dizem, as suas experiências, atitudes, crenças, pensamentos e reflexões (Lopes, 2011). O estudo de caso apresenta como unidade o benefício de se concentrar em situações humanas e contextos da vida real, estudando não somente um fenómeno, mas também o seu contexto (Meirinhos & Osório, 2010).

Numa investigação de cariz qualitativo pode-se, recorrer à triangulação com dados quantitativos, ou seja, dualismo entre metodologias – qualitativo versus quantitativo (Faria & Vieira, 2016). A nossa conduta de recolha de dados será através da utilização de diferentes técnicas e instrumentos, que permitam a obtenção de dados de diferentes tipos e proporcionem a hipótese de cruzamento e contraste da informação, a saber: entrevista ao Poder Político Responsável (Secretária de Estado da Inclusão das Pessoas com Deficiência) e, ao responsável da entidade empregadora; questionários aos Diretores de Loja ou Responsáveis de Mercado; questionários aos colegas de trabalho dos colaboradores com deficiência (colegas de trabalho "diretos"); e Entrevistas aos colaboradores com deficiência. Porquanto o uso destas três técnicas permite uma triangulação de dados e o confronto dos mesmos, o que nos garante a fiabilidade e objetividade das diferentes interpretações.

Enquadramento Teórico-legal

A vida do ser humano engloba diversas transições, porém, uma das mais relevantes surge quando saem da escola e necessitam de começar uma atividade profissional que lhes possibilite uma vida adulta autónoma do ponto de vista económico-social. A conquista desta independência traz dificuldades acrescidas para as pessoas com deficiência, que ao invés de serem valorizadas, são ainda mais demarcadas por uma sociedade discriminatória. O nosso objetivo não é descortinar meticulosamente toda esta evolução, mas sim rever e conhecer os conceitos-chaves e as respostas legislativas de maior destaque que se foram operando a nível internacional e nacional no âmbito da transição para a vida pós-escolar.

Cada sujeito é envolvido pelo seu meio ambiente e a sua socialização é explorada na família e na escola, onde desenvolve novas aprendizagens e institui afetividades com os outros (Correia, 1997).

A escola da atualidade depara-se com uma grande diversidade social e cultural, o que ocasiona uma transformação escolar que transponha o trâmite da uniformidade e que legitime o direito à diferença considerando a diversidade como um aspeto enriquecedor da própria sociedade (Horta et al., 1997, p.13).

Desde há meio século, que o direito à educação está consagrado universalmente na Declaração dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Contudo, só há poucos anos foram dados os primeiros passos com vista à execução da medida do direito à educação por todos sem exceção, traduzido na Declaração de Salamanca (1994), que reivindica um modelo denominado de “Educação Inclusiva”, que se afirma como verídico paradigma de concretização do direito à educação de todos os indivíduos.

A complexidade em envolver pessoas com deficiência na sociedade e em possibilitar a sua colaboração na evolução do seu país levou a que vários documentos legislativos e orientadores fossem criados, com o objetivo de se tornarem ferramentas viáveis para simplificar o processo de inclusão mediante ações de sensibilização de respeito, de educação e de mudança (UNESCO, 2005).

O Decreto-lei n.º 46/1986, de 14 de outubro - Lei de Bases do Sistema Educativo, “assegura às crianças com necessidades educativas específicas, devidas designadamente, às deficiências físicas e mentais, condições adequadas ao seu desenvolvimento e pleno aproveitamento das suas capacidades” (artigo 7.º). Este Decreto-lei estabelece um conjunto de metodologias para realizar o direito à educação, definindo a universalidade e a obrigatoriedade do ensino básico gratuito.

Em 1990 o Decreto-lei n.º 35/1990, de 25 de janeiro, que define o regime de gratuidade da escolaridade obrigatória, declara a escolaridade obrigatória dos alunos com necessidades educativas especiais (artigo 2.º).

O Decreto-lei n.º 172/1991, de 10 de maio que prova o regime jurídico de direcção, administração e gestão escolar, define as estruturas de orientação educativa que colaboram com o Conselho Pedagógico - artigo 36.º (regime de direcção, administração e gestão dos estabelecimentos de educação pré-escolar e do ensino básico e secundário).

É em 1991 com a criação do Decreto-lei n.º 319/1991, de 23 de agosto, que estabelece o regime educativo especial aplicável aos alunos com necessidades educativas especiais, que Portugal inicia o processo de defesa da integração, promove a abertura da escola com alunos com neces-

sidades educativas especiais, numa perspetiva de escola para todos. Estabelece, portanto, um direito à educação, direito à igualdade de oportunidades e o direito de participar na sociedade.

O Decreto-lei n.º 3/2008, de 7 de janeiro, que define os apoios especializados a prestar na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário dos sectores público, particular e cooperativo, permite que a escola seja para todos e para cada um, havendo uma igualdade de oportunidades, direitos e condições. Este Decreto-lei tem como princípio a qualidade do ensino visando o sucesso de toda a população estudantil. O Decreto-lei mencionado, apresentou uma ascensão na transição dos alunos com necessidades educativas especiais de carácter permanente para a vida pós-escolar ao tornar-se um cidadão na sua plenitude.

A instituição escolar, contribui para que o ensino seja adaptado aos alunos com necessidades educativas especiais, possibilitando a aquisição de conteúdos curriculares e de competências profissionais. (Fânzeres, 2007). Desta forma, a escola é vista como uma entidade que proporciona emprego, pois é nela que se obtêm as primeiras informações transversais a qualquer função profissional que podem vir a praticar. Têm um papel fundamental no processo de transição para a vida pós-escolar dos alunos com necessidades educativas especiais, pois é responsável pela aquisição e desenvolvimento de competências pessoais, sociais, académicas, de formação profissional e da sua inclusão na sociedade (Capucha, 2008).

De acordo com a European Agency for Development in Special Needs Education (EADSNE, 1999), a transição para o emprego implica uma orientação bem fundamentada para a vida do sujeito, com o auxílio específico por parte dos técnicos vocacionais das instituições promotoras de formação profissional, que devem dar a conhecer todas as oportunidades de emprego e informar as entidades empregadoras, de modo a simplificar o contacto entre todas as pessoas envolvidas (EADSNE, 2013).

Cónego (1999), considera que a inserção profissional é um processo que deve ser iniciado na escola mediante a elaboração de currículos adequados aos alunos com Necessidades Educativas Especiais, carecendo de serem convenientemente estruturados para que os mesmos atendam às potencialidades individuais e ambientais. Assim sendo, é imprescindível interligar os conhecimen-

tos académicos com a componente prática, devendo-se “ensinar as competências que demonstram uma possibilidade elevada de utilização imediata e que sejam suscetíveis de cooperarem para a promoção da independência, a melhoria da qualidade de vida e a facilitação da participação social” (Albuquerque, 2005).

Para a pessoa com deficiência, é primordial a inserção profissional, pois significa que há uma inclusão na sociedade, a oportunidade de desenvolver uma carreira profissional e uma identidade de cariz social (Perret, Pontecorvo, Resnick, Zittoun, & Burge, 2005).

Para as pessoas com deficiência, é relevante o exercício da atividade laboral, porque acrescenta qualidade aos recursos humanos, engrandece a dignidade humana e a ligação da comunidade e aumenta o número de pessoas com deficiência na população ativa (OMS, 2011).

A existência de barreiras face à inserção profissional levou à criação de leis e normas fundamentais para facilitar o processo de transição para a vida pós-escolar através da cooperação entre todos os setores envolventes, com o objetivo de participarem em posição de igualdade.

Em 1971 surgiu a primeira legislação exclusiva sobre a deficiência em Portugal, com a criação da Lei nº 6/71, de 8 de novembro, que aglomerava as bases relativas à reabilitação e integração social dos indivíduos deficientes (Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, 2012). A discussão sobre esta lei gerou a primeira Associação Portuguesa de Deficientes (APD).

A Constituição da República Portuguesa em 1976, menciona as noções de direito, proteção e obrigação do Estado em promover a integração das pessoas (Salvado, 2009), ou seja, determina direito ao emprego das pessoas com deficiência, especificamente no artigo 71.º: “Os cidadãos física ou mentalmente deficientes gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontram incapacitados”.

Uma das primeiras iniciativas legislativas é publicada em 1983, no âmbito do apoio ao emprego das pessoas com deficiência, o Decreto-Lei nº 40/83 de 25 de janeiro, estabelece o regime de emprego protegido. De acordo com este decreto, o Estado deverá cumprir com a Constituição

da República Portuguesa garantindo “o exercício efetivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente o direito ao trabalho”. Por conseguinte, é instaurada a modalidade de “emprego protegido” que engloba “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 nº 40/83, art.1º).

Em 1989, surge a Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei nº. 9/89 de 2 de maio), que “visa promover e garantir o exercício dos direitos que a Constituição da República Portuguesa consagra nos domínios da prevenção da deficiência, do tratamento, da reabilitação e da equiparação de oportunidades da pessoa com deficiência” (Artigo 1.º - objetivos).

Ainda na década de 80 (1989) emerge o Decreto-lei nº 247/89 de 5 de agosto, que define o regime de concessão pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, o apoio técnico e financeiro aos promotores dos programas relativos à reabilitação profissional das pessoas deficientes e, apresenta medidas de apoio às empresas na contratação de trabalhadores com deficiência e na criação do próprio emprego.

A Lei nº 9/89 é revogada pela Lei nº 38/2004 de 18 de agosto, que circunscreve as Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência. É reforçada a importância do emprego e do trabalho para a inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade, sendo da competência do Estado assegurar os direitos de acesso ao mercado laboral.

Em 2006, com vista à inclusão laboral das pessoas com deficiência e incapacidade, foi criado o Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI), o primeiro plano de políticas integradas e práticas sustentadas para a área da deficiência. Assente numa “nova conceção de deficiência”, o PAIPDI contempla cinco objetivos: “a promoção dos direitos humanos e do exercício da cidadania, a integração das questões da deficiência e da

incapacidade nas políticas sectoriais, a acessibilidade a serviços, equipamentos e produtos, a qualificação, formação e emprego das pessoas com deficiências ou incapacidade, e a qualificação dos recursos humanos/formação dos profissionais e conhecimento estratégico” (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006: 36). Como meio de assegurar a continuação dessas medidas foi aprovado o Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, que visa a conceção do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades que dizem respeito à formação e à inserção profissional, e que define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento de políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência, bem como cria um Fórum para a Integração Profissional. O programa define quatro medidas de apoio às entidades empregadoras na integração profissional: o apoio à qualificação que integra a formação profissional; o apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho que consiste, nomeadamente, na adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas, na isenção e redução de contribuições para a Segurança Social, cuja redução da taxa incide na parcela respeitante à entidade empregadora. O Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, por sua vez, é alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, com o objetivo de fortalecer a concessão dos apoios aos centros de emprego protegido e às entidades de direito privado que propaguem programas de emprego apoiado, com vista a melhorar a sua sustentabilidade. E, ainda, pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro, que possibilita que as entidades promotoras de direito público tenham acesso aos apoios financeiros, diminuindo os encargos e tendo em conta a relevância do acesso à inserção profissional.

No seguimento da estratégia de planeamento que caracterizou o PAIPDI e da ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em julho de 2009, foi instituída em 2010 a Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF), que engloba um conjunto de medidas de sensibilização, formação e apoio à inserção profissional, e manutenção do emprego das pessoas com deficiência e incapacidade. A ENDEF define cinco eixos estratégicos que abarcam várias medidas, entre os quais importa realçar: eixo n.º 1, Deficiência e multidiscriminação; eixo n.º 2, Justiça e exercício de direitos; eixo n.º 3, Autonomia e qualidade de vida; eixo n.º 4,

Acessibilidades e design para todos, e eixo n.º 5, Modernização administrativa e sistemas de informação.

A integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é entendida como um fator decisivo para a inclusão social, independência económica e consequente valorização e realização pessoal destes cidadãos. Em Portugal, as medidas ativas de emprego direcionadas às pessoas com deficiências ou incapacidade estão sobre responsabilidade do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), trabalhando este organismo em rede com um conjunto de centros de reabilitação profissional.

De acordo com a Associação Portuguesa de Deficientes (2012), a inserção profissional está relacionada com alguns fatores que podem influenciar a promoção da mesma, tais como: a não discriminação, a acessibilidade, a educação, a formação, as ajudas técnicas/produtos de apoio, os incentivos de emprego e a sensibilização da comunidade envolvente.

Se, como se demonstrou, a legislação enquadadora e inclusiva relativamente ao emprego das pessoas com deficiência, existe atualmente em Portugal, já a informação estatística e científica sobre esta matéria é escassa e de carácter pontual.

É neste sentido que consideramos pertinente abordar este tema uma vez que se verifica uma carência de dados e de investigações na área da inserção profissional de pessoas com deficiência. A relevância deste estudo advém da importância de perceber como é que o mercado de trabalho, as entidades empregadoras acolhem os colaboradores com deficiência no seu seio organizacional, perceber quais as emoções sentidas pelos mesmos ao longo da jornada de trabalho e como as gerem e, ainda saber como se processa a comunicação interpessoal.

A sua congruência parte também do esforço evidente das pessoas com deficiência na reivindicação dos seus direitos, visando a total e plena inclusão e participação na sociedade.

Conclusão

As pessoas com deficiência, em Portugal, continuam a ser cercadas por diversos tipos de barreiras e obstáculos de cariz social, físico e psicológico. A sua admissão no mercado de trabalho

representa uma esperança real de mudança de vida, de reconhecimento social, de autoafirmação, como sujeitos no mundo produtivo, o que os leva a ultrapassarem os limites impostos pelas suas deficiências, com o objetivo de garantirem a oportunidade de emprego (Araújo, 2006).

As empresas têm de ser conscientizadas para os benefícios da diversidade humana na força de trabalho, os princípios da equiparação de oportunidades e os fundamentos da responsabilidade social Sasaki (2006).

Devido à escassez de estudos que abordem as temáticas da Inteligência Emocional e a Comunicação Interpessoal de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, torna-se imperável criar investigação. É premente desfazer as barreiras à inserção profissional de pessoas com deficiência, mediante a sensibilização e capacitação para melhorar os comportamentos e atitudes de colegas e entidades empregadoras, caracterizadas pelo preconceito, discriminação e más informações que refletem na exclusão deste trabalhador.

Pretende-se, com este estudo, sensibilizar as entidades empregadoras no reconhecimento das capacidades dos colaboradores com deficiência, evitando que o foco se mantenha nas suas limitações e, fomentando oportunidades de participação e interação entre o indivíduo e meio,

Uma empresa inclusiva é o primeiro passo para uma sociedade inclusiva, na qual todos são diferentes, mas com direitos iguais.

Referências bibliográficas

- Albuquerque, C. (2005). Deficiência mental ligeira: Funcionalidade e transição para a vida pós-escolar. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 2, 89-110.
- Araújo, E.A.C. (2006). *Planejamento e Organização de Serviços para a Formação de Pessoas com Deficiência Mental para o Trabalho*. In Goyos, C. ; Araújo, E. Inclusão Social: formação do deficiente mental para o trabalho. São Carlos: RiMa. SP.
- Associação Portuguesa de Deficientes (2012). *O emprego e as pessoas com deficiência*. Lisboa: Associação Portuguesa de Deficientes.

- Capucha, L. (2008). *Educação especial. Manual de apoio à prática*. Lisboa: Ministério da Educação, DGIDC.
- Cardoso, P. (2006). *Qualidade do ambiente familiar e ideias maternas sobre educação e desenvolvimento*. (Tese de mestrado não publicada). Universidade do Porto, Porto.
- Cónego, P. (1999). *Integração profissional de jovens com deficiência mental*. (Tese de mestrado não publicada). Universidade de Aveiro, Aveiro.
- Correia, L. (1997). *Alunos com necessidades educativas especiais nas classes regulares*. Porto: Porto Editora.
- European Agency for Development in Special Needs Education (EADSNE, 2013). *Padrões europeus de boas práticas no ensino e formação profissional: Participação de alunos com NEE/incapacidades no EFP*. Odense, Denmark: European Agency for Development in Special Needs Education. Consultado a 02 de setembro de 2017, de https://www.european-agency.org/sites/default/files/european-patterns-of-successful-practice-in-vet_VET-Report_PT.pdf
- European Agency for Development in Special Needs Education (EADSNE, 1999). *Financing of special needs education*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education. Consultado a 02 de setembro de 2017 de, https://www.european-agency.org/sites/default/files/financing-of-special-needs-education_Financing-EN.pdf
- Fânzeres, L. (2007). *Alunos com dificuldades de aprendizagem e a transição para o mercado de trabalho*. (Tese de mestrado não publicada). Universidade do Minho, Braga.
- Faria, S. & Vieira, R. (2016). Epistemologia e Metodologia em Mediação e Ciências Sociais. In R. Vieira, J., Marques P., Silva, A., Vieira & C. Margarido (Orgs.). *Espaços e Pedagogias de Mediação Intercultural e Intervenção Social*. Porto: Edições Afrontamento, pp. 105-124.
- Fernandes, C. (2007). *Empregabilidade e Diversidade no Mercado de Trabalho- a Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência*. In D. G. Planeamento, Integração das Pessoas com Deficiência (pp. 101-114). Lisboa: DGEEP.

- Gabinete de Estratégia e Planeamento. (Janeiro 2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Centro de Informação e Documentação GEP - CID.
- Horta, N. S. (et al.) (1997). *Diferenciação Pedagógica no Ensino Básico. Alguns Itinerários*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- INR (2009), *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Opcional* (tradução para português do documento da ONU), INR, Lisboa.
- Lopes, M. (2011). *Metodologias de investigação em animação sociocultural*. Chaves: Intervenção – Associação para a promoção e divulgação cultural.
- Meirinhos, M. e Osório, A. (2010). O estudo de caso como estratégia de investigação em Educação. *EDUSER: revista de educação*, Vol 2, pp. 49-65.
- Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (2012), *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade: Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*, Lisboa, Gabinete de Estratégia e Planeamento.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2006), *1º Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade*, Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional/Gabinete de Comunicação.
- Nadler, R. (2011). *Liderando com inteligência emocional*. Rio de Janeiro: Alta Books.
- Organização Mundial de Saúde (OMS, 2011). Relatório mundial sobre a deficiência. Consultado a 01 de setembro de 2017, de http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf
- Perret, C., Pontecorvo, C., Resnick, L., Zittoun, T., & Burge, B. (2005). *Integração social: Aprendizagem e interação na adolescência e juventude*. Lisboa: Instituto Piaget.

Resolução do Conselho de Ministros nº97/2010, de 14 de dezembro, Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF).

Salvado, A. (2009). "A evolução do quadro normativo da protecção social da deficiência em Portugal (1962-2007)", *Revista Sociedade e Trabalho*, 38, pp.7-28.

Sassaki, R. K. (2006). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA.

Sousa, A. B. (2005). *Investigação em Educação*. Lisboa: Livros Horizonte.

Taylor, J. R. (225), Engaging organization through worldview. In: MAY, S. K.; MUMBY, D. K. (Ed.). *Engaging organizational communication theory and perspectives: multiple perspectives*. Thousand Oaks: CA: Sage, pp. 197-221.

UNESCO (1994). *Declaração de Salamanca e enquadramento da acção na área das necessidades educativas especiais*. Consultado a 19 de agosto de 2017, de http://redeinclusao.web.ua.pt/files/fl_9.pdf

UNESCO (2005). *Orientações para a inclusão: Assegurar o acesso à educação para todos*. Consultado a 19 de agosto de 2017, de http://redeinclusao.web.ua.pt/files/fl_43.pdf

United States Department of Education. Office of Special Education and Rehabilitative Services and the United States Chamber of Commerce, Center for Workforce Preparation (2005). *Disability employment 101*. Washington D.C. Education Publications Center. Consultado a 18 de agosto de 2017, de <https://www2.ed.gov/about/offices/list/osers/products/employmentguide/disabilityemployment101.pdf>

Yin, R. (2005). *Estudo de Caso. Planejamento e Métodos*. Porto Alegre: Bookman.

Legislação consultada:

Declaração Universal dos Direitos Humanos 1948.

Lei n.º 6/71, de 8 de novembro.

Constituição da República Portuguesa 1976.

Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de janeiro.

Decreto-lei n.º 46/1986, de 14 de outubro.

Lei n.º 9/89, de 2 de maio.

Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de agosto.

Decreto-lei n.º 35/1990, de 25 de janeiro.

Decreto-lei n.º 172/1991, de 10 de maio.

Decreto-lei n.º 319/1991, de 23 de agosto.

Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006).

Decreto-lei n.º 3/2008, de 7 de janeiro.

Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro.

Lei n.º 24/2011, de 16 de junho.

Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro.