

A INCLUSÃO DOS JOVENS COM DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO NO CONCELHO DE  
MONTEMOR-O-NOVO

Dissertação

MELISSA ISABEL GODINHO SIMÕES

Trabalho realizado sob a orientação da  
Professora Doutora Susana Sardinha Monteiro

Leiria, setembro 2023

Mestrado em Ciências da Educação:  
Especialização em Educação e Desenvolvimento Comunitário

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS SOCIAIS

POLITÉCNICO DE LEIRIA

## AGRADECIMENTOS

A conclusão desta investigação representa para mim, mais que o fechar de um ciclo de estudos, o despertar para uma imensidão de aprendizagens que ainda me aguardam. O caminho até aqui fez-se desde o início com a certeza de que o projeto final falaria sobre deficiência e empregabilidade, mas sem ideia das possibilidades a explorar.

Entre mil e uma ideias e abordagens, entre tantos caminhos possíveis, quero sem dúvida agradecer à minha orientadora Professora Doutora Susana Sardinha Monteiro pela paciência e carinho com que sempre acolheu todas as minhas dúvidas e receios, pela assertividade de construirmos uma investigação fiel àquilo a que me propus neste estudo, transmitindo-me o seu conhecimento enquanto investigadora e defensora de direitos humanos. Foi um privilégio aprender consigo.

Quero ainda agradecer a todos os participantes que contribuíram com os seus testemunhos, assim como o apoio e disponibilidade das associações, dos empregadores e da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo que participaram no meu estudo, contribuindo todos para a concretização desta investigação.

Por fim, agradecer à minha família e amigos todo o apoio e compreensão ao longo deste meu percurso.

Muito grata a todas e todos!

## RESUMO

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está intimamente relacionada com seu o reconhecimento social e a sua participação ativa na sociedade, sendo que menores taxas de participação no mercado de trabalho constituem-se como fatores determinantes de pobreza, de exclusão social, acentuando-se, assim, a vulnerabilidade e a discriminação.

Deste modo, a presente dissertação incide sobre a temática da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, e mais especificamente sobre a inclusão dos jovens com deficiência residentes no concelho de Montemor-o-Novo e com idades compreendidas entre os 20 e 40 anos.

Para o desenvolvimento desta investigação optou-se por uma pesquisa qualitativa, de carácter descritivo e exploratório, com recurso a entrevistas semiestruturadas a jovens com deficiência e inquéritos por questionário aos empregadores de Montemor-o-Novo com o objetivo de compreender qual a perceção que os jovens têm sobre a sua inclusão no mercado de trabalho, bem como qual a motivação dos empregadores aquando da sua contratação e a identificação das competências mais valorizadas. Por forma a triangular os diversos interesses em presença e tendo em conta o campo de estudo, tentou-se identificar as políticas públicas locais e/ou as medidas concretas adotadas pelo Município destinadas a promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Montemor-o-Novo.

A revisão bibliográfica deste estudo consistiu no retrato da evolução do conceito de deficiência ao longo dos anos e, por conseguinte, dos modelos de abordagem à deficiência e em analisar os textos orientadores, quer a nível internacional, europeu e nacional, relativos à promoção da inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e sobretudo no mercado de trabalho, enquanto estratégia de inclusão social.

Os resultados demonstraram que as mentalidades convencionais e o desconhecimento sobre a deficiência são uma das principais barreiras à inclusão dos jovens no mercado de trabalho no concelho.

**Palavras-chave:** empregabilidade; inclusão; mercado de trabalho; pessoas com deficiência.

## ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities in the labor market is related to their social recognition and active participation in society. Less participation in the labor market is a determinant factor to poverty, social exclusion, and increasing vulnerability.

The present study analyzes the inclusion of people with disabilities in the labor market, and it is specifically about the inclusion of young people with disabilities between 20 and 40 years in Montemor-o-Novo.

Sustained on a qualitative approach of a descriptive and exploratory character, this research was based on conducting semi-structured interviews to young people and a questionnaire to Montemor-o-Novo employers. This study aims to perceive the perception of disabled young people about their own inclusion in the labor market, as well as the employer's motivation to employ and also which are the most valued skills and competences. To triangulate the various interests in presence and taking into account our field of study, we tried to identify the local public policies and/or the concrete measures adopted by the Municipality aimed to promote the inclusion of people with disabilities in Montemor-o-Novo.

The literature revision to this study consisted in the analysis of the evolution of the concept of disability over the years and the disability approach models. Also, the study aims to analyze the international, European and national guide documents that promote the inclusion of people with disabilities in society and, specially, in the labor market, considered one key element to promote social inclusion.

The results have highlighted that the conventional ideas and the lack of knowledge about disability are the major obstacles to the inclusion of young people with disabilities in the labor market of Montemor-o-Novo.

**Keywords:** employability; inclusion; labor market; people with disabilities.

# ÍNDICE

<b>AGRADECIMENTOS.....</b>	<b>II</b>
<b>RESUMO .....</b>	<b>III</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>V</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>VII</b>
<b>ÍNDICE DE TABELAS .....</b>	<b>IX</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS .....</b>	<b>X</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
1. Contextualização Histórica .....	4
1.1. Modelos da Deficiência .....	6
1.2. O enquadramento da deficiência na ordem jurídica internacional, europeia e nacional .....	10
1.2.1. Os direitos humanos e o direito das pessoas com deficiência na ONU ...	10
1.2.2. A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência .....	13
1.3. A proteção das pessoas com deficiência enquanto direito humano no quadro normativo europeu .....	16
1.3.1. A ação do Conselho da Europa e a Convenção Europeia dos Direitos Humanos.....	17
1.3.2. A ação da União Europeia .....	19
1.3.3. Contexto sociopolítico da Deficiência em Portugal.....	23
1.3.3.1. Algumas medidas de incentivo à empregabilidade das pessoas com deficiência em Portugal .....	26
1.3.3.2. A empregabilidade na Deficiência: os números.....	33
1.3.3.3. A empregabilidade na Deficiência: os estudos – o caso do Inclusive Community Forum.....	37
<b>CAPÍTULO II – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO .....</b>	<b>40</b>

1. Opções metodológicas.....	40
2. Estudo de Caso.....	42
3. Pergunta de Partida.....	44
4. Objetivos de Investigação .....	44
5. Amostragem .....	45
6. Procedimentos de recolha de dados.....	47
7. Técnica de Tratamento de dados: Análise de Conteúdo .....	52
<b>CAPÍTULO III – ESTUDO DE CASO: APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS .....</b>	<b>53</b>
1. Caraterização do concelho de Montemor-o-Novo.....	53
1.1. Enquadramento histórico .....	54
1.2. Estrutura Empresarial.....	56
2. Análise dos Dados .....	58
2.1. Apresentação dos Resultados da Entrevista Semiestruturada a Jovens Adultos com Deficiência.....	58
2.2. Apresentação dos Resultados do Inquérito aos Empregadores do Concelho .	72
2.3. Entrevista aos Responsáveis Autárquicos de Montemor-o-Novo .....	82
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES.....</b>	<b>86</b>
1. Discussão dos Resultados.....	86
2. Contribuições do Estudo .....	90
3. Limitações do Estudo .....	91
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>94</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>96</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>102</b>
ANEXO I – Guião de Entrevista aos Jovens .....	103
ANEXOS II – Exemplo de Sinopse de Entrevista aos jovens .....	105

# ÍNDICE DE TABELAS

<b>TABELA 1:</b> RISCO DE POBREZA OU EXCLUSÃO SOCIAL, POR DEFICIÊNCIA E POR SEXO, 2020 (16+ ANOS; PORTUGAL E EU-27; %)	34
<b>TABELA 2:</b> EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO REGISTRADO NA POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA, POR TIPO DE DESEMPREGO E GRUPO ETÁRIO, 2016-2022 (PORTUGAL CONTINENTAL)	35
<b>TABELA 3:</b> DESEMPREGO REGISTRADO NO CONCELHO SEGUNDO O GRUPO ETÁRIO	57
<b>TABELA 4:</b> DESEMPREGO REGISTRADO NO CONCELHO SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE	57
<b>TABELA 5:</b> ANÁLISE DAS ENTREVISTAS AOS PARTICIPANTES ENTREVISTADOS	58
<b>TABELA 6:</b> TABELA DE AÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL	73
<b>TABELA 7:</b> DIFICULDADES IDENTIFICADAS PELOS EMPREGADORES DO MUNICÍPIO DE MONTEMOR-O-NOVO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	74
<b>TABELA 8:</b> VANTAGENS PERCECIONADAS PELOS EMPREGADORES DO MUNICÍPIO DE MONTEMOR-O-NOVO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	76
<b>TABELA 9:</b> PROPOSTAS DE MEDIDAS LOCAIS PARA INCENTIVO À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO CONCELHO DE MONTEMOR-O-NOVO	81
<b>TABELA 10:</b> APRESENTAÇÃO DAS QUESTÕES COLOCADAS VIA EMAIL AO MUNICÍPIO E DAS RESPOSTAS ENVIADAS	84

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 1:</b> CARATERIZAÇÃO DAS HABILITAÇÕES LITERÁRIAS DOS ENTREVISTADOS .....	60
<b>GRÁFICO 2:</b> CARATERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL .....	60
<b>GRÁFICO 3:</b> CARATERIZAÇÃO DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL.....	61
<b>GRÁFICO 4:</b> DADOS SOBRE RECURSO A MEDIDAS DE APOIO AO EMPREGO AO LONGO DO PERCURSO PROFISSIONAL .....	63
<b>GRÁFICO 5:</b> CONSIDERAÇÃO SOBRE A IMPORTÂNCIA DAS MEDIDAS DE APOIO AO EMPREGO .....	63
<b>GRÁFICO 6:</b> CONSIDERAÇÃO SOBRE A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO NA INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL DOS JOVENS COM DEFICIÊNCIA.....	65
<b>GRÁFICO 7:</b> OPINIÃO SOBRE A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO NO ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO ..	66
<b>GRÁFICO 8:</b> IDENTIFICAÇÃO DE BARREIRAS À EMPREGABILIDADE NO CONCELHO DE MONTEMOR-O-NOVO .....	67
<b>GRÁFICO 9:</b> BARREIRAS IDENTIFICADAS PELOS JOVENS COM DEFICIÊNCIA .....	68
<b>GRÁFICO 10:</b> GRAU ACADÉMICO DOS INQUIRIDOS.....	72
<b>GRÁFICO 11:</b> COMPETÊNCIAS VALORIZADAS PELOS EMPREGADORES .....	74
<b>GRÁFICO 12:</b> RAZÕES QUE IMPEDEM A CONTRATAÇÃO DE UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA .....	78
<b>GRÁFICO 13:</b> RAZÕES DE CONTRATAÇÃO OU NÃO CONTRATAÇÃO DE UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA ...	78
<b>GRÁFICO 14:</b> MOTIVOS PARA AINDA NÃO TER ACOLHIDO NENHUM ESTÁGIO DE JOVEM .....	79
<b>GRÁFICO 15:</b> CONHECIMENTO SOBRE AS POLÍTICAS DE INTEGRAÇÃO SOCIOPROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	79
<b>GRÁFICO 16:</b> CONSIDERA ADEQUADOS/SUFICIENTES AS POLÍTICAS E APOIOS DADOS ÀS EMPRESAS PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?.....	80
<b>GRÁFICO 17:</b> CONSIDERA IMPORTANTE QUE O MUNICÍPIO DE MONTEMOR-O-NOVO DÊ INCENTIVOS ÀS EMPRESAS DO CONCELHO PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?.....	81

# INTRODUÇÃO

O presente trabalho de investigação desenvolve-se no âmbito do Mestrado em Ciências da Educação, na vertente em Educação e Desenvolvimento Comunitário, e tem como temática a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A escolha do tema teve como principal motivação a atividade profissional da sua autora num Centro de Atividades para jovens e adultos com deficiência e, por conseguinte, o seu interesse e vontade em sensibilizar a comunidade local para uma nova perspetiva sobre as pessoas com deficiência e os seus direitos enquanto cidadãos ativos, com destaque para a sua participação e inclusão no mercado de trabalho.

Foi no decorrer da nossa atividade profissional, e assumindo e partilhando as preocupações e sonhos destes jovens e adultos, que foram percecionadas as barreiras impostas à sua participação na sociedade em diversos domínios, entre eles a sua inclusão no mercado de trabalho, e que capacitar para a inclusão das pessoas com deficiência se tornou num interesse pessoal, profissional e, agora, académico.

A verdade é que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está intimamente relacionada com seu o reconhecimento social e a sua participação ativa na sociedade, sendo que menores taxas de participação no mercado de trabalho se constituem como fatores determinantes de pobreza, de exclusão social, acentuando-se, assim, a vulnerabilidade e a discriminação.

Por sua vez, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em particular num concelho interior do Alentejo, como Montemor-o-Novo, caracterizado por uma população envelhecida<sup>1</sup> e por menores taxas de fixação de população jovem e ofertas de emprego mais diminutas, pode ser considerada uma mais-valia para o crescimento e desenvolvimento económico do concelho, uma vez que ao promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho se contribui para a criação de riqueza com claro impacto na economia local, regional e nacional quer ao nível do comércio, serviços e consumo.

---

<sup>1</sup> Segundo os Censos 2021 por cada 100 jovens há 263 idosos

Desta forma, um dos domínios estruturantes e prioritários previsto na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), adotada em 2006, sob os auspícios da Organização das Nações Unidas (ONU), no sentido de garantir o direito de participação e inclusão plena das pessoas com deficiência na sociedade consiste no exercício do direito ao trabalho. Por conseguinte, a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, implica uma responsabilização de todos os agentes/atores político-sociais, públicos e privados, nacionais, regionais e locais na desconstrução e reconstrução da deficiência e na necessidade de assegurar a sua integração no mercado de trabalho.

Deste modo, e pelo acima exposto, pode constatar-se a necessidade e pertinência da temática abordada ao longo desta dissertação e da necessidade de desconstruir o conceito da deficiência e dos preconceitos enraizados em torno das pessoas com deficiência e da sua capacidade/competência para desempenhar uma atividade profissional.

A presente dissertação encontra-se organizada em quatro capítulos. No Capítulo I deste trabalho faremos o enquadramento teórico que serve de suporte à presente investigação. Propomo-nos fazer uma conceptualização do conceito de deficiência apresentando alguns referentes históricos a respeito, bem como uma análise dos principais marcos jurídicos relativos à proteção das pessoas com deficiência a nível internacional, europeu e nacional. Apresentaremos, por fim, alguns dados, estatísticos e empíricos, sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência.

No Capítulo II será apresentada a metodologia que orientou a presente investigação, caracterizada como uma investigação qualitativa, nomeadamente um estudo de caso, apresentando também a questão de partida e os objetivos gerais e específicos, assim como as técnicas e instrumentos de recolha de dados utilizados.

O Capítulo III desta investigação é dedicado ao estudo empírico da investigação, apresentando o estudo de caso e os resultados obtidos, começando pela caracterização do nosso campo de estudo, o concelho de Montemor-o-Novo e dos participantes envolvidos.

Por fim, o Capítulo IV apresenta a discussão dos resultados da presente investigação, na qual são apresentadas as ideias principais e as limitações do estudo, e finalmente, apresentamos as considerações finais sobre esta investigação, apresentando sugestões de iniciativas que podem incentivar à promoção do emprego dos jovens com deficiência no concelho de Montemor-o-Novo.

# **CAPÍTULO I – Enquadramento Teórico**

Como referimos antes a primeira parte deste trabalho é dedicada ao enquadramento teórico que serve, assim, de suporte ao estudo de caso que desenvolvemos. Segundo Hermano Carmo e Manuela Ferreira

A revisão da literatura respeitante à área de estudo, quer de natureza teórica, quer de natureza investigativa (por exemplo, relatórios de trabalhos de investigação já realizados), constitui um componente fundamental do processo de investigação, pois poderá contribuir para a conceptualização do problema, a realização do estudo (por exemplo, poderá orientar a escolha das técnicas de recolha de dados) e a interpretação dos resultados (Carmo & Ferreira, 2008, pp. 235-236).

O conceito de deficiência tem evoluído ao longo do tempo, oscilando entre diferentes perspetivas e, por isso, entende-se necessário iniciar o enquadramento teórico com uma abordagem à evolução do conceito de deficiência.

Vamos de seguida apresentar alguns marcos históricos que servem de enquadramento à conceptualização da deficiência, analisando de seguida os modelos de abordagem à deficiência, que têm um papel fulcral na forma como a sociedade atua e nas políticas públicas desenvolvidas.

## **1. Contextualização Histórica**

A forma como a deficiência tem sido encarada pela sociedade tem evoluído com o passar do tempo e com a própria evolução do ser humano e da sociedade.

Geoff Mercer e Tom Shakespeare (as cited in Santos, 2014, p.5), afirmam que o conceito de deficiência resulta de contextos sociais e culturais específicos e, por isso, a forma como a deficiência tem sido perspetivada pelas sociedades tem vindo a alterar-se.

Nas sociedades primitivas, a deficiência era encarada como um castigo dos deuses, uma possessão demoníaca, do ponto de vista do pensamento religioso, condenando à morte as crianças com deficiência, e vendo nelas uma sobrecarga e uma inutilidade para a civilização. Na cultura romana, as pessoas com deficiência foram expostas e ridicularizadas pelas suas incapacidades e diferenças, sendo forçadas a fenômenos de violência (Fontes, 2016, pp.18-21).

Por sua vez, com o desenvolvimento das religiões monoteístas, a deficiência passou a estar associada a uma visão de caridade, de responsabilidade social em ajudar, surgindo uma ideia de proteção. Nesta fase, foram surgindo os primeiros asilos e hospitais especializados, escondendo as pessoas com deficiência da esfera social, nascendo um movimento segregativo das pessoas com deficiência (Freire, 2009, p.7).

As pessoas com deficiência eram, até então, consideradas vulneráveis e com necessidade de proteção, dando origem a políticas públicas que as retiravam do espaço público e as entregavam às instituições (Neca, 2019, p.24).

Segundo Fernando Fontes (2016) a Primeira Guerra Mundial conduziu o olhar para a deficiência sob a forma de reabilitação, da necessidade de ações médicas e terapêuticas para colmatar a falta de algo. Por sua vez, já no período pós Segunda Guerra Mundial, surgiu um novo olhar sobre a importância de promover e assegurar os direitos humanos, ou seja, os direitos de todas as pessoas e a necessidade e a responsabilidade dos Estados e da sociedade enquanto todo em apoiar e integrar os cidadãos, incluindo as pessoas com deficiência (pp.30-32)

No final da década de 60 e início dos anos 70 do século XX, as pessoas com deficiência começaram a manifestar-se contra a sua situação na sociedade, em particular nos EUA e no Reino Unido, dando origem a um movimento social no domínio das políticas públicas, reclamando o acesso a direitos garantidos a qualquer cidadão (Fontes, 2016, p.36) e conduzindo a uma nova perspectiva sobre a deficiência, sob a premissa de que a deficiência é uma construção social.

Deste modo, historicamente surgiram três modelos de explicação do conceito de deficiência, assentes em diferentes pressupostos: o modelo médico, o modelo social e o modelo relacional, que analisaremos em seguida.

## 1.1. Modelos da Deficiência

Desde os primórdios da Humanidade que o conceito de deficiência foi assentando no domínio da medicina e na visão de que ter uma deficiência era um problema da pessoa, o que requeria uma ação médica de prevenção, tratamento ou reabilitação.

Deste modo, este olhar sobre a deficiência como uma necessidade de reabilitar, de restabelecer e compensar a incapacidade, centrado no diagnóstico médico, manteve a ideia de que a deficiência era uma anomalia que carece de correção, promovendo a ideia de que as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência estão relacionadas com as suas incapacidades, o que, de acordo com Hughes, citado por Fernando Fontes (2016, p.35) reforça a ideia de que as pessoas com deficiência são dependentes e passivas face às suas vidas e problemas.

Na opinião de Fernando Fontes (2016), o modelo médico marcou negativamente a vida das pessoas com deficiência na medida em que a deficiência continuou a ser encarada como uma desvantagem individual, focada na incapacidade e patente na Classificação Internacional de Incapacidades, Deficiências e Desvantagens (doravante CIDID), divulgada pela Organização Mundial de Saúde em 1980. A CIDID define incapacidade como a perda ou o funcionamento anormal de qualquer estrutura psicológica, fisiológica ou anatómica; deficiência como a dificuldade, devido à incapacidade, em desenvolver uma atividade e a desvantagem (handicap) como a desvantagem sentida pelos indivíduos no desenvolvimento de atividades (Fontes, 2016, p.34). Contudo, com a emergência dos movimentos de defesa dos direitos das pessoas com deficiência, nomeadamente a partir dos anos 70 do século XX, surgiu também uma nova abordagem na conceptualização da deficiência e em 1976, a Union of Physically Impaired Against Segregation (doravante UPIAS), uma organização que promovia a defesa dos direitos das pessoas com deficiência no Reino Unido, publicou *Os Princípios Fundamentais da Deficiência*, distinguindo “impairment as lacking part of or all of a limb, or having a defective limb, organ or mechanism of the body; and disability as the disadvantage or restriction of activity caused by a contemporary social organisation” (UPIAS, 1976).

Assim, o conceito de deficiência rompe com o enfoque nas incapacidades individuais e dá ênfase na responsabilidade da sociedade na produção social da deficiência, defendendo Fernando Fontes (2016) que na abordagem social

não é a deficiência que impede as pessoas de participar na vida em sociedade, mas sim a forma como a deficiência é socialmente construída e as barreiras sociais, políticas, físicas e psicológicas criadas pela sociedade que limitam e constroem a vida da pessoa com deficiência (p.36).

Paula Pinto reforça esta nova abordagem afirmando que “o modelo social foi fundamental para transformar a vida das pessoas com deficiência” (2015, p.179), passando a deficiência a ser redefinida como uma forma de opressão social. Para a Autora o modelo social não nega o impacto das incapacidades das pessoas com deficiência, mas procura prevenir o excesso de foco sobre os aspetos biológicos, associados à ideia de que a deficiência é um problema individual e médico, para assim consciencializar e responsabilizar a sociedade face à produção de barreiras à inclusão social das pessoas com deficiência e fomentar “a construção de uma identidade coletiva e de um novo sentido de autoestima entre as pessoas com deficiência.” (Pinto, 2015, p.179).

Por conseguinte, esta nova abordagem face à deficiência levou a que, e de acordo com Patrícia Neca (2019), a deficiência fosse vista como uma questão social, pelo que é à estrutura social que cabe a procura de soluções, afastando-se, por conseguinte, da visão da deficiência como um problema privado, que reside na pessoa, e que ela individualmente deve resolver (p.24).

Porém, também o modelo social foi alvo de críticas por alguns estudiosos que defendem que esta abordagem está incompleta por não reconhecer as dificuldades e restrições inerentes às experiências pessoais da deficiência, na medida em que, e segundo Morris "há aspetos negativos inerentes à deficiência que persistem, independentemente do tipo de sociedade em que vivemos" (Morris as cited in Pinto, 2015, p.181).

Paula Pinto (2015) afirma que estes aspetos não podem ser negados, mas que compete apenas às pessoas com deficiência o direito de identificar o que é e não é negativo na experiência da deficiência (p. 181).

Deste modo, a convergência destas distintas abordagens face à deficiência conduziu à emergência de um novo modelo da deficiência, o modelo biopsicossocial ou relacional que correlaciona as condições de saúde e os fatores do contexto envolvente.

Esta nova abordagem pautou a nova Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (ICIDH-2 ou doravante CIF), em 1993, que passa a reconhecer a deficiência com base em três dimensões: a incapacidade (estrutura corporal), as limitações da atividade e as restrições na participação.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) reconhece assim a deficiência como resultado da interação entre funcionalidade e incapacidade (funções do corpo e estruturas do corpo, atividades e participação) e fatores contextuais (fatores ambientais e fatores pessoais). A lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência, define a pessoa com deficiência como aquela que

por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas susceptíveis de, em conjugação com os factores do meio, lhe limitar ou dificultar a actividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas<sup>2</sup>

Por seu turno, a Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %<sup>3</sup> considera, para efeitos de aplicação da presente lei, que a deficiência “abrange

---

<sup>2</sup> Artigo 2.º da Lei nº38/2004, de 18 de agosto, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2004-480708>

<sup>3</sup> Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2019/01/00700/0008900090.pdf>

as áreas da paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual” (artigo 2.º, n.º 2). Com esta redação legal considera-se que em cada grupo existem especificidades definidas por diferentes fatores, tais como “a estrutura da própria deficiência, a constituição orgânica e subjetiva da pessoa, assim como suas vivências e condições socioambientais” (Dias & Oliveira, 2013, p.170).

A OMS reconhece ainda que a questão da incapacidade é ideológica e requer mudanças sociais, as quais, a nível político, constituem a garantia de direitos humanos (OMS, 2004). Contudo, na opinião de Fernando Fontes (2016, p.39), embora a CIF reconheça que a deficiência se produz na interação destas dimensões e contemple os aspetos sociais da deficiência, o seu âmbito continua focado na funcionalidade do ser humano e no domínio da saúde, mantendo, por isso, a “ideia da pessoa com deficiência como um ser menos válido, porventura menos humano e, portanto, com menos direitos face às pessoas sem deficiência” (p.106), perspetivando “a deficiência como uma questão médica e não como uma questão política, como um problema individual e não como um problema social” (Fontes, 2016, p.40).

Por isso, a forma como a deficiência é perspetivada continua embrenhada nas questões médicas e tem sido lentamente encarada pelos Estados e pela sociedade como um problema da esfera social, sugerindo Paula Pinto (2015) que “para eliminar a deficiência é necessária, não tanto uma ação curativa, mas uma profunda transformação da sociedade” (p.190) através de um sistema de direitos humanos que fomente uma sociedade onde todos possam ser igualmente valorizados e respeitados.

Esta abordagem à deficiência assente nos direitos humanos procura “reorientar a legislação e as políticas públicas pelo valor e dignidade humana de todas as pessoas com deficiência” (Pinto, 2015, p.190), assegurando que todos sem exceção usufruem dos seus direitos e propondo, deste modo, uma mudança de atitude da sociedade perante as pessoas com deficiência, reconhecendo-lhes o seu direito enquanto cidadãos ativos e capazes de decidir sobre as suas vidas.

## **1.2. O enquadramento da deficiência na ordem jurídica internacional, europeia e nacional**

Os direitos humanos, a paz mundial, a justiça e a dignidade humana tornaram-se elementos-chave para combater os desafios da humanidade. Assim, ao longo deste capítulo vamos analisar os principais instrumentos legais que regulam e protegem os direitos humanos, de cariz universal, regional e nacional com enfoque na proteção dos direitos humanos das pessoas com deficiência.

### **1.2.1. Os direitos humanos e o direito das pessoas com deficiência na ONU**

Tal como referido antes, foi no rescaldo da Segunda Guerra Mundial que surgiu uma preocupação mundial e urgente em assegurar os direitos humanos a todos os cidadãos. Na verdade,

As atrocidades cometidas durante a II Guerra Mundial, nomeadamente o genocídio de milhares de judeus, fizeram aumentar as preocupações com a salvaguarda dos direitos humanos o que impôs uma atenção especial por parte da comunidade internacional, pela sua consagração e conseqüente proteção.

(Monteiro & Sousa, 2023, p. 3)

Foi com o propósito de proteger “os direitos que qualquer pessoa tem, pelo “simples” facto de ser pessoa” (Monteiro & Sousa, 2023, p. 2) que nasceu a Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, e a sua Carta fundadora, a Carta das Nações Unidas, fomentando a “cooperação internacional, resolvendo os problemas internacionais de carácter económico, social, cultural ou humanitário, promovendo e estimulando o respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua, ou religião” (artigo 1.º, parágrafo 3.º).

Por conseguinte, a Assembleia Geral da ONU proclamou a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948, reconhecendo a dignidade e direitos inerentes a

todos os seres humanos e com o propósito de assegurar a proteção dos direitos e liberdades fundamentais da humanidade contra a tirania e opressão, fomentando o desenvolvimento de uma educação assente no respeito e na igualdade, determinando logo no artigo primeiro que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos” (artigo 1.º da DUDH), sem distinção de qualquer espécie.

Deste modo, a DUDH constitui-se como «a pedra fundadora de um sistema internacional de proteção dos direitos humanos» (Tavares, 2013, p. 17) que são direitos “inerentes a cada ser humano pelo simples facto de o ser. São inerentes porque nascemos com eles” (Monteiro & Sousa, 2023, p. 2). Foi, então, reunido num único documento a promoção e responsabilidade de todos em fomentar a garantia dos direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais, numa resolução de âmbito moral no seio de uma sociedade assente numa cultura de direitos humanos.

Proteger e garantir os direitos humanos tornou-se, assim, um princípio orientador da Organização das Nações Unidas, e desde a adoção da DUDH muitos outros instrumentos legais/convencionais foram adotados. Segundo Njal Hostmaelingen “os direitos humanos protegem todos os indivíduos – os velhos e jovens, cidadãos e estrangeiros, mulheres e homens. Além dessa proteção, foram elaboradas convenções separadas que conferem direitos a segmentos específicos da população” (Hostmaelingen, 2016, p. 104). Entre estes grupos de pessoas incluem-se as pessoas com deficiência.

Obviamente que todos os instrumentos de proteção dos direitos humanos de carácter geral se aplicam às pessoas com deficiência, no entanto, a primeira referência expressa à deficiência como um fundamento da proibição da discriminação num tratado internacional verificou-se, em 1989, com a adoção da Convenção sobre os Direitos da Criança. Conforme sintetiza Raquel Tavares “já desde inícios da década de 70 do século XX que vinham sendo adoptados instrumentos não formalmente vinculativos em matéria de deficiência, como a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes Mentais (1971) e a Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes (1975)” (Tavares, 2013, p. 65).

A Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência Mental reconhece juridicamente os direitos das pessoas com deficiência mental, revelando uma preocupação em proteger os direitos, bem-estar e a reabilitação das pessoas com deficiência, orientada

pelo modelo médico, estando patente em todo o documento um discurso assistencialista de acesso a cuidados médicos.

Por sua vez, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes estende a preocupação de garantir o bem-estar e a reabilitação das pessoas com desvantagem mental e física.

Esta declaração assume a reafirmação dos direitos humanos e liberdades fundamentais proclamados na Carta das Nações Unidas e na DUDH, ainda que definindo a “pessoa deficiente” como aquela que é “incapaz de satisfazer por si própria (...) as necessidades de uma vida normal individual e/ou social, em resultado de deficiência, congénita ou não” (ONU, 1975, p.2.) e, por isso, orientada também com base numa abordagem biomédica sobre a deficiência, havendo um intento de apoiar na reabilitação para a “normalidade”, na medida em que, e de acordo com a autora Paula Campos Pinto, se olhava para a deficiência como uma “anormalidade”, um problema individual assente em noções de capacidade, conferindo à pessoa com deficiência uma necessidade de dependência e cuidado médico (Pinto, 2015, p.176).

Verificou-se nas duas décadas seguintes uma atenção especial aos direitos das pessoas com deficiência, nomeadamente,

com o lançamento, em 1982, do **Programa de Acção Mundial sobre Pessoas com Deficiência**, que antecedeu a **Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência** (1983-1992). Em 1991, a Assembleia Geral da ONU adoptou os **Princípios para a Protecção das Pessoas com Doença Mental e para o Melhoramento dos Cuidados de Saúde Mental** e, dois anos mais tarde, as **Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência**, cuja observância a nível mundial é monitorizada pelo **Relator Especial sobre Deficiência** da Comissão para o Desenvolvimento Social. (Tavares, 2013, p. 65)

### **1.2.2. A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência**

A persistência de situações discriminatórias enfrentadas pelas pessoas com deficiência, fazia perceber que os instrumentos existentes não asseguravam uma proteção adequada a este grupo vulnerável sendo que se mantinha a percepção de que “as pessoas com deficiência eram (e são) vistas mais como «objectos» dos sistemas de segurança social do que como titulares de direitos” (Tavares, 2013, p.65). Este circunstancialismo levou a ONU a criar um instrumento de direitos humanos juridicamente vinculativo a nível internacional e específico para este grupo (Neca, 2019, p.16) resultando na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (doravante CDPD), assim como um Protocolo Facultativo, adotados, ambos, pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 13 de dezembro de 2006, através da Resolução n.º 61/106 e que entraram em vigor a 3 de maio de 2008.

Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com incapacidades e barreiras comportamentais e ambientais que impedem a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com as outras pessoas, as Nações Unidas proclamaram, em Nova Iorque, a 13 de dezembro de 2006, uma Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD). Meses mais tarde, a 30 de março de 2007, foi adotado o Protocolo Opcional à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A CDPD constitui um marco histórico na garantia e promoção dos direitos humanos de todos os cidadãos e em particular das pessoas com deficiência. (Monteiro & Cebola, 2021, p. 232).

Com o objeto de “promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente” (artigo 1.º), a CDPD reconhece desde logo que

a deficiência é um conceito em evolução e que as “pessoas com deficiência incluem aquelas que têm incapacidades duradouras, físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros” ( artigo 1.º).

De acordo com Gerard Quinn e Theresia Degener , citados por Paula Pinto (2015, p.193), a exclusão social deste grupo foi resultado das barreiras sociais criadas e da inadequação e limitação no acesso à educação, emprego e fruição dos espaços públicos, orientados para pessoas sem deficiência, assistindo-se a uma naturalização da “invisibilidade” das pessoas com deficiência pelas suas características particulares e aceitando-se que o exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais não fossem assegurados.

Deste modo, e segundo Carlos Veiga, citado por Pascale Millecamps (2016, p.24) a inclusão social das pessoas com deficiência está conectada com o acesso a todos os âmbitos sociais da vida, quer a nível educativo, político, laboral (direito ao trabalho), económico e cultural, e à afirmação do princípio da participação das pessoas com deficiência na sociedade.

O artigo 3.º da CDPD define que os seus princípios orientadores assentarão no “respeito pela dignidade inerente, autonomia individual, incluindo a liberdade de fazerem as suas próprias escolhas, e independência das pessoas”, na “participação e inclusão plena e efectiva na sociedade” e no “respeito pela diferença e aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e humanidade”, procurando garantir às pessoas com deficiências o pleno gozo dos seus direitos enquanto cidadãos.

Segundo Patrícia Neca (2019), a CDPD desempenha assim um papel importante em três níveis:

primeiro, reforça os direitos existentes; segundo, clarifica algumas especificidades que é necessário ter em conta para acautelar o respeito pelos direitos humanos das pessoas com deficiência; terceiro, propõe à sociedade uma mudança de paradigma na conceptualização da deficiência, ancorada no modelo social e de direitos humanos (que incorpora as questões sociais e políticas na

compreensão da deficiência), rompendo com a concepção tradicional, o modelo médico (que localiza as limitações na pessoa) (p.16).

A abordagem da Convenção retrata, desta forma, o modelo social destacando que a “deficiência resulta da interação entre incapacidades e os contextos sociais” (Pinto, 2015, p.191) e, por esse motivo, a sociedade tem um papel fulcral na criação da deficiência e responsabilidade em assegurar o exercício de todos os direitos humanos pelas pessoas com deficiência.

A Convenção contribui, por isso, para uma mudança na forma como a deficiência tem vindo a ser conceptualizada com importantes implicações no desenho de políticas públicas mais centradas numa perspetiva dos direitos humanos, embora que, e segundo Patrícia Neca (2019), a sua implementação prática se revele num processo moroso (p.16).

Com base na investigação de Paula Pinto, esta mudança de paradigma na abordagem à deficiência permitiu às pessoas com deficiência o empoderamento e o reconhecimento dos seus direitos à igualdade e diferença, conduzindo a uma responsabilização dos governos e da sociedade pela sua incapacidade em aceitar a diferença e a necessidade dos Estados procederem “a mudanças sistémicas e estruturais de modo a eliminar barreiras e obstáculos e a criar sociedades verdadeiramente inclusivas” (2015, p.194).

De facto, a Convenção ao trazer uma abordagem baseada nos direitos da deficiência gerou variadas implicações, com destaque para a forma como se entende a diferença, reconhecendo que esta diferença é parte integrante da condição humana e há que respeitar e aceitar a diversidade da humanidade, sem rejeitar a igualdade entre todos.

Na verdade, a CDPD procura unir a teoria e a prática dos direitos humanos na deficiência, orientando para respostas que combatam a exclusão social deste grupo e assegurando que as pessoas com deficiência têm direito à participação ativa na sociedade, sendo que ao empoderar as pessoas com deficiência estas passam a ser parte ativa na concepção de políticas que lhes digam respeito, levando, assim, ao seu reconhecimento e empoderamento social (Pinto, 2015, pp.194-195).

A CDPD, segundo Patrícia Neca, “diferencia-se de outros tratados de direitos humanos porque atribui um papel central à sociedade civil, às Organizações Não Governamentais de Pessoas com Deficiência (ONGPD) e outras instituições de promoção de direitos humanos no que respeita à monitorização da sua implementação” (2019, p.26).

Por conseguinte, ao responsabilizar a sociedade civil e as organizações da deficiência na construção e implementação de políticas públicas, a CDPD propõe “uma nova conceptualização da deficiência – o modelo social e de direitos humanos – que deve guiar o desenho das políticas públicas nesta área” (Neca, 2019, pp. 28-29), destacando a área do emprego como uma das áreas a promover no processo de participação e inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.

Por isso, a CDPD dedica todo o seu artigo 27.º com a epígrafe “Trabalho e Emprego” ao “direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais” referindo que o Estado deve “empregar pessoas com deficiência no sector público” e “promover o emprego de pessoas com deficiência no sector privado através de políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação positiva, incentivos e outras medidas” (ONU, 2006).

De modo a promover e assegurar uma sociedade de direitos humanos, a ONU tem estabelecido prioridades e metas na Agenda que fomentam o desenvolvimento global através da definição de objetivos comuns aos Estados-membros, destacando como objetivos face às pessoas com deficiência, a erradicação da pobreza, o acesso a uma educação de qualidade, a redução das desigualdades e o acesso a um trabalho digno.

### **1.3. A proteção das pessoas com deficiência enquanto direito humano no quadro normativo europeu**

A proteção dos direitos humanos em geral e das pessoas com deficiência, em particular, não ocorreu, apenas no quadro universal, mas também regional. Vamos agora debruçar-nos sobre as iniciativas levadas a cabo na Europa, quer pelo Conselho da Europa quer pela União Europeia.

### **1.3.1. A ação do Conselho da Europa e a Convenção Europeia dos Direitos Humanos**

O Conselho da Europa, doravante CoE, constitui a principal organização de defesa dos direitos humanos no espaço europeu, assumindo os 46 Estados-membros a responsabilidade de assegurar os direitos e liberdades fundamentais dos europeus.

O CoE preconiza a liberdade, igualdade e a proteção de minorias, promovendo, assim, os direitos humanos através de tratados internacionais, nomeadamente a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH), assinada em 4 de novembro de 1950 e em vigor desde 1953.

No reforço da proteção dos direitos humanos dos europeus, a CEDH é um documento internacional estruturante na garantia das liberdades e direitos de todos, inclusive das pessoas com deficiência.

O artigo 14.º da Convenção proíbe expressamente a discriminação, assegurando que todos gozam dos direitos e liberdades reconhecidas pelo tratado e reforçando, em 2000, a promoção da igualdade entre todas as pessoas através da interdição geral de discriminação, em vigor pelo Protocolo n.º 12, ainda que Portugal não tenha ratificado.

Em 2006, o Conselho da Europa já apresentava no seu Plano de Ação do Conselho da Europa medidas que promovessem os direitos e a participação ativa das pessoas com deficiência na sociedade, procurando aumentar a qualidade de vida das pessoas com deficiência na Europa de 2006 até 2015.

De facto, tanto o plano de ação do CoE como a CDPD “marcaram a mudança de paradigma da abordagem médica tradicional da deficiência para uma nova abordagem baseada nos direitos humanos”, olhando as pessoas com deficiência como seres humanos com dignidade e direitos e na importância da sua participação completa e total na sociedade (CoE, 2017, p.6).

Por conseguinte, no âmbito da Convenção Europeia dos Direitos Humanos, da Carta Social Europeia e da adoção da Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência, o Conselho da Europa sublinhou que a sua

estratégia para os direitos das pessoas com deficiência, para o período de 2017 a 2023<sup>4</sup>, assenta em cinco áreas prioritárias: 1) igualdade e não discriminação, 2) sensibilização, 3) acessibilidade, 4) reconhecimento de igualdade perante a lei e 5) proteção contra a exploração, violência e abuso (CoE, 2017, p.2).

A missão do Conselho da Europa consiste em promover a igualdade, dignidade e igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, sendo necessário “garantir a independência, liberdade de escolha, participação completa e ativa em todas as áreas da vida em sociedade” (CoE, 2017, p.2).

Não obstante, embora a estratégia não crie obrigações legais aos Estados-membros, a mesma “visa abranger todos os direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais” das pessoas com deficiência (CoE, 2017, p.7).

O Conselho da Europa reconhece, tal como no artigo n.º 32 da CNUDPD, a importância da cooperação internacional no apoio à implementação nacional e local da Convenção, reforçando a responsabilidade social e corporativa como tónica na garantia de implementação dos direitos humanos ao nível dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável<sup>5</sup>, servindo como um guia para os Estados-membros e outros stakeholders

---

<sup>4</sup> Conselho da Europa, Estratégia para a Deficiência 2017-2023. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806fe7d4>

<sup>5</sup> A Organização das Nações Unidas definiu, em primeiro lugar, os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, doravante ODM, para os anos de 2000 até 2015 para garantir que a globalização se tornava “uma força positiva para todos os povos do mundo, uma vez que, embora fosse reconhecido que esta oferecesse grandes oportunidades, seus benefícios eram compartilhados de maneira desigual pelas nações, (...) enfrentando grandes dificuldades para alcançá-los, ainda que sentissem os seus elevados custos.” (Roma, 2019, p.33).

Por isso, os ODM constituíram não só uma preocupação com a evolução das nações menos desenvolvidas, mas também se propunham em assegurar a garantia dos direitos humanos. Os ODM centraram-se em oito objetivos que se estabeleceram a partir dos desafios que enfrentavam os países menos desenvolvidos, entre eles a erradicação da pobreza e da fome, a promoção da saúde materno-infantil e da educação primária, criando, para isso, uma parceria global entre nações para fomentar o progresso e o respeito pelos direitos humanos em busca de um equilíbrio entre povos.

De facto, os objetivos deste compromisso mundial “obtiveram avanços significativos”, de acordo com os autores Giovanni Okado e Larissa Quinelli (2016, p.119), contudo algumas lacunas persistiram até porque num prazo de quinze anos seria complexo alcançar todos os propósitos e metas. As desigualdades presentes nos países menos desenvolvidos continuaram a comprometer os direitos humanos dos seus povos, não assegurando princípios básicos como liberdade, segurança pessoal, acesso a alimentação e serviços de saúde, acesso a educação.

Por sua vez, os ODM marcaram a expansão e reflexão dos objetivos propostos, revelando a importância de estabelecer metas que favoreçam o compromisso entre os Estados-membros para com os seus povos, pelo que as Nações Unidas redefiniram novas estratégias e ações para o pós-2015, prorrogando por mais

no âmbito de políticas, atividades e medidas que promovam a nível nacional e local os direitos humanos das pessoas com deficiência (CoE, 2017, p.4).

Resumindo, a presente estratégia propõe que se promova uma educação de qualidade, assente em direitos humanos, através de um sistema de educação inclusivo e do desenvolvimento de iniciativas de formação, comunicação e empregabilidade que fomentem os requisitos, competências e conhecimentos necessários para cumprirem as suas tarefas numa base igual e inclusiva (CoE, 2017, pp. 11-12). É por isso essencial que se promovam ações de sensibilização, quer de âmbito nacional como local, de forma a combater as barreiras criadas pela sociedade à participação e inclusão das pessoas com deficiência no espaço político, económico e social.

### **1.3.2. A ação da União Europeia**

A União Europeia tem como principais objetivos a garantia da paz e da segurança e o respeito dos direitos e liberdades fundamentais dos seus cidadãos, assente nos valores da igualdade, da justiça social, da liberdade, da democracia e dos direitos humanos (artigos 2.º e 3.º do Tratado da União Europeia)

---

quinze anos e que culminaram nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, de ora em diante ODS, alargando a sua área de intervenção a todas as nações.

Deste modo, os ODS definidos até 2030, assentam em dezassete objetivos com o intuito de conquistar os 5Ps da Agenda 2030: pessoas, planeta, parcerias, prosperidade e paz, entre eles ainda a erradicação da pobreza e da fome, sendo este o maior desafio considerado a nível global.

Efetivamente, os objetivos de desenvolvimento sustentável continuam a fomentar os principais objetivos de desenvolvimento do milénio, pela necessidade de dar continuidade aos objetivos já em curso, contudo aperfeiçoando e orientando-se para a promoção da sustentabilidade de vida do planeta e dos seres humanos, com o propósito de consciencializar as nações para uma produção e consumo consciente, para a importância do acesso ao emprego pleno e produtivo, respeitando e promovendo a dignidade e igualdade entre todos os indivíduos; o acesso a fontes de energia renováveis, fomentando a inovação e adotando medidas que favoreçam o combate às alterações climáticas.

Atualmente, os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) procuram 1: erradicar a pobreza; ODS 3: garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem estar para todas as pessoas; ODS 4: garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos em todas as idades; ODS 5: alcançar a igualdade de género; ODS 8: promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas as pessoas; ODS 10: reduzir as desigualdades e ODS 11: tornar as cidades e comunidades inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis, com principal foco nas populações mais vulneráveis, como é o caso das pessoas com deficiência, sendo que a partir de ações e atividades informais, com significado efetivo sobre a vida das pessoas, se desenvolvem processos de aprendizagem e emancipação que aumentam a possibilidade de conseguir um papel social mais ativo na sociedade.

Ainda que a proteção dos direitos humanos não fosse uma preocupação inicial, cedo se começou a perceber que uma organização de cariz económico, que evoluiu para o social e para o político necessitava de garantir o seu respeito e, acima de tudo de prever um catálogo próprio de direitos fundamentais (Monteiro, 2015).

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, adotada a 7 de dezembro de 2000 e revista, em 2007, pelo Tratado de Lisboa, reúne num único documento os direitos presentes em diversos instrumentos legislativos, em virtude de uma Europa unida e orientada para um futuro de paz, assente em valores comuns que se quer salvaguardar. Em 54 artigos distribuídos por VII Títulos consagram-se direitos relativos à dignidade do ser humano, às liberdades, à igualdade, à solidariedade, à justiça reconhecendo um conjunto de direitos pessoais, cívicos, políticos, económicos e sociais aos cidadãos da União e, bem assim, a todas as pessoas (Monteiro, 2015).

Reforça, logo no artigo 1.º que “a dignidade do ser humano é inviolável” e que “deve ser respeitada e protegida”, reconhecendo no artigo 26.º “o direito das pessoas com deficiência a beneficiarem de medidas destinadas a assegurar a sua autonomia, a sua integração social e profissional e a sua participação na vida da comunidade”.

A nível da União Europeia e no domínio específico da proteção das pessoas com deficiência, achamos importante destacar a adoção da Estratégia Europeia da Deficiência para o período compreendido entre 2010 e 2020<sup>6</sup>. A Estratégia Europeia começa por justificar que “a taxa de pobreza das pessoas com deficiência é 70% superior à média, em parte devido a limitações no acesso ao emprego” tendo por isso como objeto configurar um quadro de ação a nível europeu para, em paralelo com as medidas nacionais, dar resposta às diversas situações de homens, mulheres e crianças com deficiência (Comissão Europeia, 2010, pp.3-4), fomentando assim a sua capacitação de modo a que usufruam dos seus direitos e beneficiem em pleno da sua participação na sociedade e na economia europeias.

---

<sup>6</sup> Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 15.11.2010, [COM(2010) 636 final] sobre a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:pt:PDF>

Deste modo, a Comissão Europeia identificou oito áreas de ação para a eliminação das barreiras, a saber: acessibilidade, participação, igualdade, emprego, educação e formação, proteção social, saúde e ação externa. Em cada uma destas áreas foram identificadas ações prioritárias.

No que respeita à participação, a Comissão Europeia assume que existem ainda vários obstáculos à efetiva participação das pessoas com deficiência, reconhecendo que não lhes estão a ser garantidos os direitos de cidadania da União.

A estratégia assume-se assim como um comprometimento em garantir o acesso ao exercício dos direitos das pessoas com deficiência enquanto “indivíduos, consumidores, estudantes e agentes económicos e políticos”, promovendo a igualdade de tratamento e de oportunidades nas políticas da UE (Comissão Europeia, 2010, p.8) e a promoção da sua subsistência com uma atividade profissional.

Uma das esferas sociais que favorece a participação efetiva na sociedade e proporciona proteção contra a pobreza é o acesso ao mercado de trabalho, sendo por isso “necessário que mais pessoas com deficiência possam exercer uma actividade remunerada no mercado geral do emprego” (Comissão Europeia, 2010, p.8).

A tónica da eliminação das barreiras às pessoas com deficiência fomenta a capacitação das mesmas no domínio da educação e formação, apoiando a estratégia os esforços nacionais no acesso aos sistemas gerais de ensino e de aprendizagem ao longo da vida, de forma que todas as pessoas com deficiência tenham acesso a um ensino inclusivo e a uma aprendizagem personalizada, e fomentando o intercâmbio de informações e da aprendizagem mútua (Comissão Europeia, 2010, pp.8-9).

Para terminar, a estratégia pretende combinar a Carta dos Direitos Fundamentais da UE e a CDPD para que a deficiência seja vista numa ótica de direitos humanos, incitando a capacitação das pessoas com deficiência para uma participação plena na sociedade, em igualdade de circunstâncias com os demais cidadãos (Comissão Europeia, 2010, p.13).

De destacar, também, que em 2017, o Parlamento Europeu, o Conselho da União Europeia e a Comissão proclamaram o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, estabelecendo vinte princípios orientadores para a construção de uma Europa socialmente forte, mais justa e inclusiva e definindo um plano de ação concreto para a sua concretização.

Deste modo, consciente dos desafios da Europa, são propostas ações que promovam a igualdade de oportunidades e o acesso ao mercado de trabalho, em condições dignas e justas e ainda a proteção e inclusão social de todos. No princípio 17<sup>o</sup> <sup>7</sup> pode ler-se que “as pessoas com deficiência têm direito a um apoio ao rendimento que lhes garanta uma vida digna, a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades” (União Europeia, 2017, p.21).

Não obstante, o Pilar Europeu defende que todos os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo quer em condições de trabalho, quer no acesso à proteção social e formação, preterindo mercados de trabalho mais justos e eficazes que assegurem um nível de vida decente.

Neste âmbito, a União Europeia propõe ações concretas, divulgadas na Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030<sup>8</sup>, de modo que as pessoas com deficiência tenham assegurados e respeitados os seus direitos.

Com este propósito e constatando a Comissão Europeia que as pessoas com deficiência continuam a ser um grupo vulnerável e que se deparam com inúmeras barreiras no que respeita a sua participação efetiva na sociedade, tais como “obstáculos consideráveis no acesso aos cuidados de saúde, à educação, ao emprego e às atividades recreativas, bem como na participação na vida política” (Comissão Europeia, 2021, p.2) e que a pandemia de COVID-19 trouxe consequências económicas que agravaram as desigualdades, a Comissão Europeia promove uma nova estratégia sobre os direitos das pessoas com deficiência, tendo em conta a sua diversidade em interação com as barreiras sociais, comprometendo-se até 2030 a melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência quer dentro da União Europeia como fora das suas fronteiras.

De acordo com os dados da Estratégia de 2021, 37,6% das pessoas com deficiência estão inativas, comparativamente a 17,6% das pessoas sem deficiência, sendo que 28,4% das

---

<sup>7</sup> União Europeia, Pilar Europeu dos Direitos Sociais. [https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_pt.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf)

<sup>8</sup> Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 3.3.2021 [COM(2021) 101 final] relativa à União da Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pt&pubId=8376&furtherPubs=yes>

peças com deficiência estão em risco de pobreza e exclusão social (Comissão Europeia, 2021, p.9), e por isso a Comissão propõe-se a apoiar os Estados-Membros na promoção da vida autónoma e na garantia da igualdade de acesso à educação e à formação orientada para o mercado de trabalho a todos os níveis, como fatores perentórios à sua participação e inclusão na sociedade.

De facto, e segundo a investigadora Paula Pinto (2012, p.46), “as pessoas com deficiência, tal como todas as pessoas, aspiram participar como iguais na vida social, económica e cultural das suas comunidades. Dispensar o seu contributo ao negar-lhes as condições para uma efetiva participação, mais do que um erro, é uma violação dos direitos de cidadania” e, por conseguinte, a sua participação no mercado de trabalho é também a melhor forma de garantir a independência económica e a sua inclusão e participação na sociedade (Comissão Europeia, 2021, p.11).

A Comissão compromete-se, ainda, a apoiar a rede europeia de serviços públicos de emprego a “desenvolver a aprendizagem entre pares para identificar competências necessárias no mercado de trabalho” (Comissão Europeia, 2021, p.10), apelando aos Estados-Membros que definam estratégias nacionais em matérias de competências tendo em conta as necessidades das pessoas com deficiência e a estabelecer metas até 2024 que aumentem a sua taxa de emprego (Comissão Europeia, 2021, p.13).

### **1.3.3. Contexto sociopolítico da Deficiência em Portugal**

Como vimos, as pessoas com deficiência têm sido “historicamente submetidas às construções modernas que as definiram como menos pessoas (...) e confrontadas com um apagamento sistemático das suas vozes e das suas reflexividades em favor dos discursos da biomedicina ou da autoridade dos profissionais da reabilitação” (Martins & Fontes, 2016, p. 24), sendo importante analisar a evolução da deficiência em Portugal.

Importa referir que os contextos geográficos, políticos, sociais, económicos e culturais determinam em cada momento da História diferentes perspetivas face à deficiência, sendo que o caso português, influenciado pela moral cristã, é caracterizado pelo assistencialismo das instituições religiosas, a proteção no seio familiar e, por isso, uma

menor tendência para a institucionalização e para uma divergência temporal face a outros países (Fontes,2016, pp.43-44).

Estas instituições religiosas como os mosteiros, congregações, irmandades acolhiam e prestavam assistência a todos os necessitados, independentemente da sua condição, passando mais tarde a ser as Misericórdias, criadas no século XV, a deter o papel da responsabilização para assistência aos mais necessitados, tendo como principal objetivo controlar a pobreza e vadiagem e não propriamente as pessoas com deficiência, o que, segundo Fernando Fontes (2016), contrastava com a realidade de outros países europeus que secularizavam os serviços de assistência depois de um período de segregação (p.45). De acordo com o referido Autor, a menor influência do pensamento iluminista e o tardio desenvolvimento científico e da medicina em Portugal conduziu a que só no século XIX a deficiência fosse perspectivada do ponto de vista médico, assistindo-se a uma medicalização das pessoas com deficiência (Fontes, 2016, pp.48-49; p.52).

Se durante a Primeira República houve uma preocupação com a assistência pública enquanto direito individual, a implantação de uma ditadura política veio revogar alguns dos direitos de cidadania às pessoas com deficiência como a assistência pública, conduzindo a que, de acordo com Irene Pimentel, citado por Fontes (2016) se tenham definido as políticas sociais com base em organizações de caridade dependentes da Igreja Católica (p.54).

Neste seguimento, é em resultado de um Estado controlador e pouco apoiante do assistencialismo caritativo que surgem novas instituições, por iniciativa das próprias famílias, que conjugam a dimensão assistencial, médica e pedagógica, a partir da segunda metade do século XX, como foi o caso da Associação Portuguesa da Paralisia Cerebral, em 1960. Este movimento associativo das famílias alertou o Estado para as necessidades das crianças e jovens com deficiência e famílias, proporcionando o desenvolvimento de medidas de apoio às iniciativas privadas, orientadas para a educação (Fontes, 2016, pp. 56-57).

A verdade é que o Estado-Providência português só se desenvolveu na segunda metade do século XX, a partir de 1974, quando a maioria dos Estados-Providência europeus já se encontravam em crise, constatando-se uma ausência de proteção social que,

compensada pela providência social na família e na sociedade civil, reflete a exclusão e pobreza das pessoas com deficiência, na opinião de Fontes (2016, pp.58-59).

Com a implantação do regime democrático e a consequente adoção de uma nova lei fundamental, foram consagrados enquanto “Direitos e Deveres Sociais” os “Deficientes”. Estabelecia-se na primeira redação da Constituição da República Portuguesa, adotada em 1976 que “Os cidadãos física ou mentalmente deficientes gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados”. No número 2 do mesmo artigo 71.º previa-se a obrigação do Estado em “realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos deficientes, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efectiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.”

Hoje e atestando a mudança de entendimento, conceptualização e visão da deficiência, o artigo 71.º sob a epígrafe de “Cidadãos portadores de deficiência” estabelece que “1. Os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados. 2. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efectiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores. 3. O Estado apoia as organizações de cidadãos portadores de deficiência.”

Importa destacar que o atual texto da lei constitucional não se encontra alinhado com atual “terminologia” seguida na CDPD que optaram “pela utilização da expressão “*peças com deficiência*” em detrimento de outras como *peças portadoras de deficiência*” (Monteiro & Cebola, 2021, p. 234). Para as Autoras que, citam a este propósito Guedes,

Esta opção radica na necessidade de valorizar a diferença, evitando camuflar ou esconder a deficiência, bem como afastar a utilização do substantivo «portador/a», que pouco se coaduna com uma «condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa», ou de outras denominações pouco desejáveis, como «inválidos», «indivíduos com capacidade residual», «incapazes» ou «excepcionais» (Guedes as cited in Monteiro & Cebola, 2021, p.235)

### **1.3.3.1. Algumas medidas de incentivo à empregabilidade das pessoas com deficiência em Portugal**

Não é nosso propósito fazermos uma análise exaustiva nem detalhada das medidas criadas em Portugal para apoio da empregabilidade das pessoas com deficiência pelo que a nossa análise não tem uma preocupação exaustiva.

Reconhecendo as desigualdades presentes no acesso ao mercado de trabalho e nas condições de permanência e progressão de carreira, uma das medidas adotadas pelo Governo português, e na maioria dos países, para contrariar este quadro consistiu na implementação de um sistema de quotas, que, segundo Archibong (2009) , Valdes (2016) e Pinto & Pinto (2018), como citados em Neca (2019), não tem sido bem sucedido nem a nível europeu nem nacional, havendo inclusive países em que os sistemas de quotas foram proibidos, preferindo outras políticas de ação positiva e recorrendo a legislação antidiscriminação (pp.17-19).

Assim, com base em Patrícia Neca (2019), no caso português, em 1971 foi formalizada a intenção de criar um Sistema de Quotas para promover o emprego das pessoas com deficiência, estabelecendo as “bases relativas à reabilitação e integração social de indivíduos deficientes”<sup>9</sup> (p.20) em atividades públicas ou privadas.

---

<sup>9</sup> Lei n.º 6/71, de 8 de novembro, que promulga as bases relativas à reabilitação e integração social de indivíduos deficientes. <https://dre.tretas.org/dre/36767/lei-6-71-de-8-de-novembro>

Na prática apenas em 2001 se efetivou a criação do Sistema de Quotas aplicado ao setor público, estabelecendo um “sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da administração central e local, bem como nos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos”<sup>10</sup> e alargado apenas em 2019 ao setor privado<sup>11</sup>.

O Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro “estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da administração central e local, bem como nos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos”, porém só em 2019 foi promulgado o diploma que permitiu a entrada em vigor do Sistema de Quotas no setor privado (Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro).

Segundo Neuza Cardoso Borges e Paula Campos Pinto (2021), a dificuldade no acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência resulta de diversos fatores sociais, nomeadamente:

discriminação e falta de sensibilização por parte das entidades empregadoras; falta de condições de acessibilidade nos locais de trabalho; falta de conhecimento por partes das entidades empregadoras sobre o que é a deficiência e as necessidades específicas, mas também o que são as capacidades e competências das pessoas com deficiência; falta de incentivos e apoios eficazes; e falta de condições para que as pessoas com deficiência usufruam de forma eficaz da educação/formação a que têm direito, o que se reflete por vezes na desadequação das suas competências às necessidades do mercado de trabalho. (p.140)

---

<sup>10</sup> Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. <https://files.dre.pt/1s/2001/02/029a00/05870589.pdf>

<sup>11</sup> Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 /prct. [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=2995&tabela=leis](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2995&tabela=leis).

Não obstante, segundo Fernando Fontes (2016, pp.72-73) as dificuldades de implementação têm sido múltiplas, revelando a literatura que a forma de perspetivar a deficiência enquanto problema individual e de dependência económica e social tem dificultado a plena integração e participação das pessoas com deficiência na sociedade portuguesa não se quebrando a relação entre deficiência, pobreza e exclusão social.

Deste modo, o governo português tem procurado adotar políticas públicas que apoiem a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e promovam a sua inclusão social, nomeadamente através das Estratégias Nacionais para a Deficiência 2011-2013 e para a Inclusão das Pessoas com Deficiência para o período de 2021-2025 (ENIPD 2021-2025), procurando promover a autonomia, participação e autodeterminação das pessoas com deficiência, e das medidas contrato emprego inserção+ (CEI /CEI+) e de emprego apoiado em mercado aberto (CEAMA).

No que respeita ao trabalho, emprego e formação profissional (Eixo Estratégico 4) a ENIPD 2021-2025 priorizou, e de acordo com os objetivos da Agenda 2030 e os documentos estratégicos europeus como o Pilar Europeu dos Direitos Sociais: 1) A dinamização do sistema de apoio à inserção profissional das pessoas com deficiência; 2) A criação de condições de contexto promotoras da empregabilidade das pessoas com deficiência e 3) O desenvolvimento do empreendedorismo e autoemprego, de forma a promover oportunidades e condições de trabalho justas e adaptadas às necessidades das pessoas com deficiência, de modo a obterem um rendimento justo e uma vida digna (ENIPD, 2021, pp. 27-28).

No que respeita às medidas contrato emprego inserção e contrato emprego inserção+ (CEI /CEI+) (Instituto do Emprego e Formação Profissional, Contrato Emprego Inserção+), estas foram criadas com o propósito de promover a qualificação e emprego das pessoas em situação especial de desemprego, na qual se incluem as pessoas com deficiência. Deste modo, a medida CEI destina-se a pessoas desempregadas (com ou sem deficiência) que se encontrem inscritas nos serviços de emprego e que sejam beneficiários do subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego, enquanto a medida CEI+ destina—se a pessoas desempregadas (com ou sem deficiência) também inscritas nos serviços de emprego e a beneficiários do rendimento social de inserção.

Segundo o estudo exploratório das autoras Neuza Cardoso Borges e Paula Campos Pinto (2021), as medidas CEI e CEI+ foram reconhecidas pelos envolvidos no estudo (beneficiários, entidades promotoras de formação profissional e emprego e entidades promotoras de medidas) como uma “oportunidade para os beneficiários demonstrarem as suas qualidades e competências profissionais” (p.145), colocando em prática o que aprenderam nos contextos de formação; permite-lhes ter contacto com o mercado de trabalho e manter hábitos e rotinas de trabalho que, posteriormente, poderá fomentar a integração profissional. Também as vantagens financeiras para as entidades promotoras das medidas foram destacadas como uma vantagem, favorecendo a redução de encargos com os recursos humanos.

Contudo, nestas medidas também foram reconhecidas limitações, nomeadamente o baixo valor mensal auferido pelos beneficiários e o excesso de burocracia a que os processos de candidatura estão sujeitos (Borges & Pinto, 2021, pp.147-148). As Autoras reforçam que o objetivo das medidas CEI e CEI+ não consiste em suprir um posto de trabalho, ainda que se verifique que as entidades recorrem a estas medidas por necessidade de recursos humanos permanentes.

Deste modo, o estudo de Neuza Cardoso Borges e Paula Campos Pinto (2021, pp.143-144) evidencia que, embora haja aspetos positivos nas medidas CEI e CEI+, estas não são medidas de emprego, uma vez que têm como objetivo manter ativas as pessoas que se encontram em situação de desemprego prolongado, criticando, por isso as Autoras, o contínuo investimento na criação e aplicação de subsídios para a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em vez de se criarem de raiz espaços laborais acessíveis a todas as pessoas, com ou sem deficiência.

Assim, os resultados obtidos no estudo em análise, evidenciam que “as medidas CEI e CEI+ têm sido insuficientes para derrubar barreiras e romper com a exclusão a que as pessoas com deficiência vêm sendo remetidas no mercado de trabalho, podendo até ter efeitos perversos” e destacam que as medidas favorecem a exploração de mão de obra a custos reduzidos, não promovendo a independência financeiras das pessoas com deficiência, fomentando a “perceção social de que o insucesso na obtenção de um emprego estável resulta afinal das incapacidades individuais (...), e não dos obstáculos

estruturais que estas pessoas enfrentam para aceder ao mercado de trabalho” (Borges & Pinto, 2021, p.152).

Por sua vez, a medida de Contrato de Emprego Apoiado em Mercado aberto é uma medida de apoio à atividade profissional de pessoas com deficiência, com capacidade de trabalho não inferior a 30% nem superior a 90% da capacidade normal de trabalho.

Destacamos, por fim, as Estratégias Nacionais para a Inclusão. Assim, na sequência da ratificação da CDPD em 2009 surge então uma nova conceptualização da deficiência em Portugal fomentando um impulso na promoção dos direitos das pessoas com deficiência e na implementação de políticas nacionais nesta área, nomeadamente a Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 em Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010.

Com o intuito de dar continuidade a um planeamento de políticas públicas que promovam a participação efetiva das pessoas com deficiência nas várias esferas da vida social, o Estado Português comprometeu-se em combater a discriminação face às pessoas com deficiência e proporcionar melhores condições de vida. (ENDEF, 2010, p.1).

Desta forma, a presente estratégia assentou em cinco eixos estratégicos: 1) Deficiência e multidiscriminação, 2) Justiça e exercício de direitos, 3) Autonomia e qualidade de vida, 4) Acessibilidades e design para todos e 5) Modernização administrativa e sistemas de informação, sendo que as medidas a promover se situavam no âmbito da sensibilização e formação às organizações da sociedade civil sobre a deficiência.

Neste sentido, foram desenvolvidos instrumentos legais e políticas públicas que contribuem para um reforço da inclusão social e uma maior participação das pessoas com deficiência, destacando o Programa “Modelo de Apoio à Vida Independente” (MAVI)<sup>12</sup>, a aprovação do novo Regime Jurídico do Maior Acompanhado<sup>13</sup>, a Promoção

---

<sup>12</sup> Decreto-Lei nº129/2017, de 9 de outubro, que aprovou o programa “Modelo de Apoio à Vida Independente” (MAVI), com o propósito de contribuir para a efetivação do direito, das pessoas com deficiência ou incapacidade, a viverem de forma independente. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/129-2017-108265124>

<sup>13</sup> Lei nº 49/2018, de 14 de agosto, que cria o regime jurídico do maior acompanhado, eliminando os institutos da interdição e da inabilitação, previstos no Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de novembro de 1966. [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=2925&tabela=leis&nversao=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2925&tabela=leis&nversao=)

da Empregabilidade das Pessoas com Deficiência e a Promoção das Acessibilidades Físicas e Digitais<sup>14</sup>.

O Estado Português elaborou e implementou a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025, doravante ENIPD 2021-2025 para consolidar os instrumentos desenvolvidos pela Estratégia Nacional para a Deficiência (ENDEF 2011-2013), destacando a importância das Organizações Não Governamentais das Pessoas com Deficiência e o Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR, I.P.), assim como as recomendações das Nações Unidas, dos ODS e os documentos estratégicos europeus para a definição de políticas estruturantes que promovam a inclusão das pessoas com deficiência (ENIDP, 2021, pp.5-6).

Não obstante, a ENIPD 2021-2025 reflete os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, comprometendo-se em promover e garantir uma sociedade inclusiva em que as

    pessoas com deficiência têm oportunidade de exercer plenamente os seus direitos e deveres, numa perspetiva de cidadania plena. (...) A cidadania é exercida em igualdade, equidade e com garantia de não discriminação, permitindo a participação plena em todos os domínios da vida (p.19).

Assim, esta estratégia assenta nos ODS 1: erradicar a pobreza; ODS 3: garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem estar para todas as pessoas; ODS 4: garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos em todas as idades; ODS 5: alcançar a igualdade de género; ODS 8: promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas as pessoas; ODS 10: reduzir as desigualdades e ODS 11: tornar as cidades e comunidades inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis (p.15).

---

<sup>14</sup> Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021 que Aprova a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021 -2025. <https://www.inr.pt/documents/11309/596500/ENIPD-Aprovada/b37d2091-5b15-4ee6-b333-f74477fb268d>.

A concretização da presente estratégia deve ter em linha de conta a territorialização das medidas e ações, adequando às necessidades, recursos e agentes locais existentes, a transversalidade da inclusão em todas as esferas da vida social, a interseccionalidade de condições que convergem para a desigualdade e discriminação das pessoas com deficiência, a sensibilização e capacitação de agentes e instituições, nomeadamente através de políticas permanentes de sensibilização que favoreçam a promoção de decisões e ações para a plena participação, a cooperação entre todos os organismos públicos, organizações não governamentais das pessoas com deficiência (ONGPD) e organizações do terceiro setor para a resolução de problemas e aprendizagem conjunta e a informação e avaliação, relativamente à implementação da ENIPD (pp.20-21).

A Estratégia assenta, assim, em oito eixos estratégicos: 1) Cidadania, igualdade e não discriminação, 2) Promoção de um ambiente inclusivo, 3) Educação e qualificação, 4) Trabalho, Emprego e Formação Profissional, 5) Promoção da autonomia e vida independente, 6) Medidas, serviços e apoios sociais, 7) Cultura, desporto, turismo e lazer e 8) Conhecimento, investigação, inovação e desenvolvimento.

De forma a garantir a participação ativa das pessoas com deficiência é necessário que se promova uma educação adequada às características de cada pessoa, independentemente do nível de ensino, fomentando o acesso à formação profissional e, por conseguinte, ao trabalho em condições de igualdade e dignidade, o que contribuirá para o desenvolvimento de todo o potencial humano (ENIDP, 2021, p.19).

Por isso, o eixo estratégico 3) Educação e qualificação define que só através de um sistema de educação e formação profissional adequado às características de cada um “possibilitará o acesso equitativo a uma educação de qualidade e aprendizagem ao longo da vida, essenciais a uma maior participação na sociedade e melhor qualidade de vida das pessoas com deficiência” (p.26), fomentando a igualdade de oportunidades e o acesso ao mercado de trabalho em condições justas e adaptadas às características individuais, promovendo a emancipação e, por conseguinte, a inclusão das pessoas com deficiência, previsto nos eixos 4) Trabalho, Emprego e Formação Profissional e 5) Promoção da autonomia e vida independente.

### 1.3.3.2. A empregabilidade na Deficiência: os números

Um dos pilares da inclusão social é a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e por forma a entender a empregabilidade das pessoas com deficiência em Portugal, entendeu-se importante apresentar alguns indicadores bem como alguns estudos científicos realizados e que nos permitem perceber a importância e a eficácia de algumas das políticas e medidas públicas a respeito.

Segundo o Relatório Mundial sobre a Deficiência (OMS, 2011, p.243) a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho permite que este grupo se distancie da pobreza e exclusão social, favorecendo o seu bem-estar individual e, por conseguinte, promove a dignidade humana e a coesão social, na medida em que fomenta o respeito pelos direitos humanos intrínsecos a todos os seres humanos e estabelece relações interpessoais, reconhecendo a pessoa com deficiência como pessoa com competências (p.244).

Segundo a Organização Internacional de Trabalho<sup>15</sup>, 15% da população mundial tem deficiência e no caso português, aquando do Recenseamento Geral da População, em 2011, verificou-se que 18% da população portuguesa (com 5 ou mais anos) tinha algum tipo de deficiência.

Dados de vários países mostram que as taxas de empregabilidade das pessoas com deficiência estão abaixo das taxas da população global, verificando-se que o direito a um trabalho digno é-lhes frequentemente negado (OIT, 2014, p.8).

Em setembro de 2022, as Nações Unidas emitiram um Comentário (Nº8) acerca dos direitos das pessoas com deficiência ao trabalho e emprego afirmando que

Meaningful work and employment are essential to a person's economic security, physical and mental health, personal well-being and sense of identity. However, the Committee is aware that a value system known as ableism adversely affects

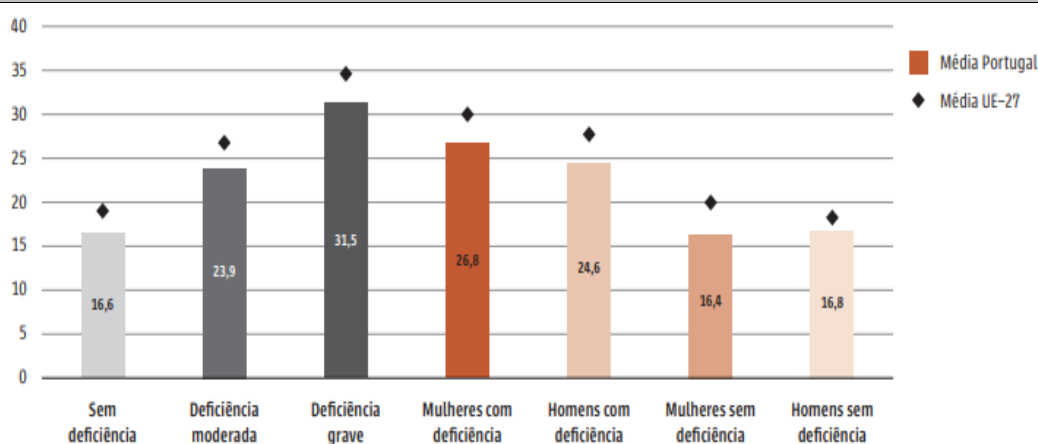
---

<sup>15</sup> OIT, 2023. [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650799/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650799/lang--pt/index.htm)

the opportunities for many persons with disabilities to have meaningful work and employment (2022, p.1)

No âmbito nacional, e a partir dos dados do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento 2020-2021 (INE,2021, p.1) verificou-se um aumento do risco de pobreza para a população portuguesa desempregada, no ano 2020, de 46,5%, mais 5,9 p.p. do que em 2019, conforme Tabela 1, sendo que, e de acordo com o Relatório do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH) sobre Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2021, a diferença na taxa de emprego entre pessoas com e sem deficiência em 2020 foi de 18,2%, agravada também pela crise pandémica, verificando-se que, embora a diferença seja menor face à União Europeia e ao ano anterior (24,5%), o desemprego aumentou, constatando-se que em dezembro de 2021 o número de pessoas com deficiência inscritas como desempregadas continuava a aumentar, demonstrando uma acrescida dificuldade no acesso ao mercado de trabalho (2021, p. 25; pp. 27-28).

**Tabela 1** Risco de pobreza ou exclusão social, por deficiência e por sexo, 2020 (16+ anos; Portugal e EU-27; %)



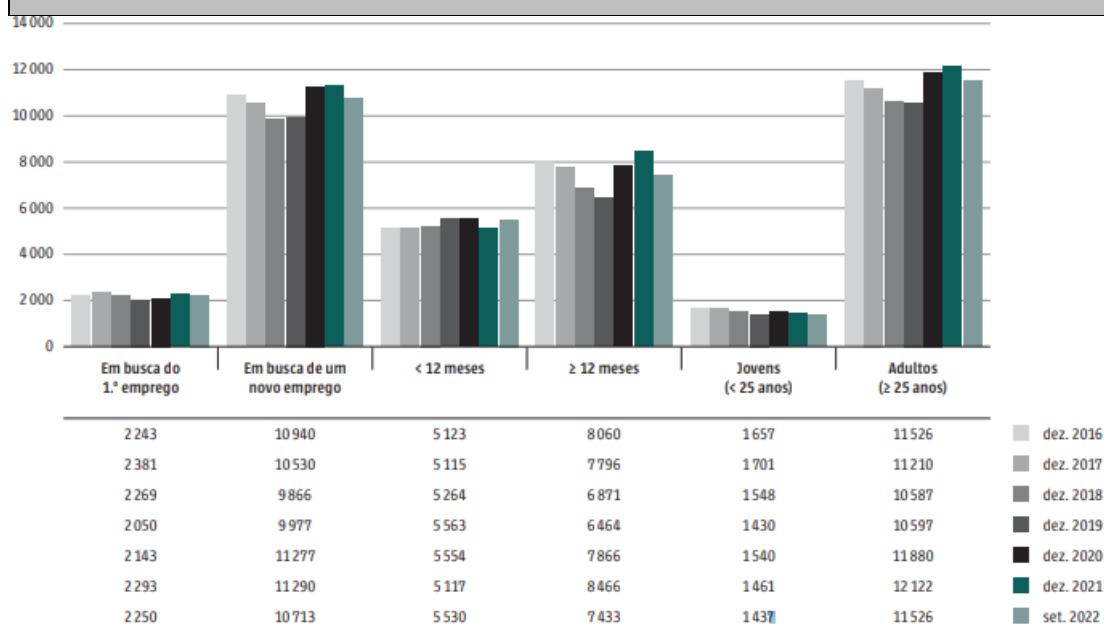
Nota: Eurostat (2022)

Por sua vez, no Relatório sobre Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de 2022 (ODDH, 2022) pode constatar-se que a diferença na taxa de emprego entre pessoas com e sem deficiência diminuiu em 2021, conforme Tabela 2, registando um valor de 2 p.p. abaixo do valor registado em 2020 (18,2 p.p.), verificando-se também uma tendência

favorável para a diminuição de homens e mulheres com deficiência inscritos como desempregados.

Contudo, e embora os dados revelem uma recuperação em 2022, o número total de inscritos mantém-se ligeiramente acima dos valores registados em 2019, como se pode constatar no quadro 5, revelando lentidão na recuperação e a persistência de dificuldade no acesso ao emprego pela população com deficiência (ODDH, 2022, p.41).

**Tabela 2** Evolução do desemprego registado na população com deficiência, por tipo de desemprego e grupo etário, 2016-2022 (Portugal Continental)



*Nota:* Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal - Indicadores de Direitos Humanos 2022. ODDH. Fig.23. p.42

Uma das causas apontadas pelos autores Andrade et al (2017) e Fernandes (2017), citados no estudo de Neuza Borges & Paula Pinto (2021) sobre a (Re)Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência, para a dificuldade de integração no mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência, está relacionada com atitudes discriminatórias por parte dos empregadores, sobressaindo o estereótipo da deficiência associada a uma menor produtividade, o receio de que as pessoas com deficiência tenham maior propensão para se lesionar ou faltar ao trabalho por motivos de saúde.

Por sua vez, e com base nos relatórios de indicadores do ODDH verifica-se um agravamento do desemprego entre os jovens com deficiência que em 2020 era de +7,7%

(2021, p.32), e ainda que se constate em 2022 um decréscimo nos adultos com deficiência – com idade igual ou superior a 25 anos, nos jovens inscritos com idade inferior a 25 anos diminuiu apenas -1,6%, comparativamente a dezembro de 2021 (ODDH, 2022, p.42).

De facto, desde 2019 que se constata “um crescimento muito ténue da empregabilidade dos jovens com deficiência” (ODDH,2021, p.39) e, embora não seja possível confirmar em absoluto com os indicadores disponíveis

tudo indica que estaremos perante um cenário em que, ao invés da criação de novos empregos/postos de trabalho para pessoas com deficiência, se assiste, pelo contrário, maioritariamente a situação de trabalhadores que já estavam no ativo, e que adquirem algum tipo de deficiência, mantendo-se no mercado de trabalho. (ODDH. 2021, p.43)

Um dos fatores que pode justificar a tendência de crescimento das pessoas com deficiência inscritas como desempregadas está relacionada com as baixas habilitações literárias deste grupo social, verificando-se uma tendência, segundo o ODDH, de crescimento contínuo de pessoas com deficiência inscritas como desempregadas com poucas habilitações (2021, p.34).

Deste modo, os dados do Relatório de 2022 confirmam um decréscimo nos inscritos como desempregados com escolaridade mais elevada e uma contínua tendência para o predomínio de pessoas com deficiência inscritas como desempregadas com baixos níveis de escolaridade (ODDH, 2022, p. 43).

Também a nível regional é possível contrastar diferenças acentuadas e se em 2020 o Alentejo apresentava um aumento de +2,2% de pessoas com deficiência inscritas como desempregadas (ODDH,2021, p.33), em 2022 verifica-se um agravamento, de +1,2% (ODDH, 2022, p. 43), justificando, deste modo, a relevância de estudos sobre a empregabilidade e a deficiência nas faixas etárias mais jovens.

Segundo Patrícia Neca (2019, p.15), persistem ainda inúmeras barreiras ao exercício de direitos humanos pelos cidadãos portugueses com deficiência, experienciando

continuamente situações de exclusão, isolamento e abuso que as impedem de participar plenamente na sociedade, sendo que o acesso ao mercado de trabalho persiste como uma das áreas onde as pessoas com deficiência encontram mais barreiras.

### **1.3.3.3. A empregabilidade na Deficiência: os estudos – o caso do Inclusive Community Forum**

O Inclusive Community Forum (doravante ICF) é uma iniciativa da Nova School of Business & Economics que tem como propósito promover a participação ativa da comunidade no desenvolvimento de iniciativas que promovam a inclusão das pessoas com deficiência, com foco nos temas da empregabilidade e educação.

Atestando a centralidade da temática em análise, a saber, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em 2017, o tema escolhido pelo ICF foi a empregabilidade de pessoas com deficiência, procurando desenvolver em parceria com a comunidade soluções para melhorar a empregabilidade, identificando os desafios e implementando soluções.

Na fase de diagnóstico do projeto, que consistiu em análises quantitativas, entrevistas e análises no terreno, o ICF identificou três obstáculos principais à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo que 1) nas pessoas com deficiência foi evidenciada falta de predisposição para o mercado de trabalho por falta de oportunidades ou por questões familiares, 2) nas empresas verificaram falta de consciencialização e predisposição para a contratação de pessoas com deficiência, apresentando desconhecimento sobre o processo de contratação e alguma renitência em contratar; 3) no mercado de trabalho identificou-se que, quando há interesse em trabalhar e em contratar, não há um mecanismo que garanta o encontro entre a oferta e a procura (Nova School of Business & Economics, 2023).

Por sua vez, foram delineadas propostas para serem desenvolvidas e testadas em projeto-piloto, nomeadamente Peer2Peer, HR4Inclusion e Inclusive Future.

Deste modo, o projeto Peer2Peer surgiu da identificação da falta de predisposição e preparação para o mercado de trabalho por parte de algumas pessoas com deficiência,

e consiste num programa de preparação para o mercado de trabalho, durante onze semanas, em que uma pessoa com deficiência e um jovem universitário trabalham em conjunto temas como a identificação de capacidades próprias, conhecimento do mercado de trabalho, com o intuito dos participantes conhecerem diferentes realidades e de sensibilizar as gerações mais novas para a importância de criar uma comunidade mais inclusiva.

O Peer2Peer decorreu numa fase experimental entre março e maio de 2018, do qual fizeram parte dez alunos da Nova SBE e dez pessoas com deficiência, indicadas por Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) apenas do concelho de Cascais. Assim, após o sucesso de duas edições, o projeto foi implementado pela primeira vez, em 2022, na Nova School of Law, na Nova Medial Schhol e na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa e em 2023 o Peer2Peer expandiu-se para a Faculdade de Letras da Universidade do Porto com o objetivo de impactar cada mais jovens, com e sem deficiência.

O projeto HR4Inclusion, surgiu como resposta à necessidade de haver um mecanismo que garantisse o encontro entre a procura e oferta no mercado de trabalho, estabelecendo um elo entre três empresas de recrutamento e seleção, treze potenciais entidades empregadoras e vinte candidatos com deficiência, durante os meses de junho a novembro de 2018. Este projeto resultou na criação de um processo de recrutamento inclusivo, com o intuito de capacitar as empresas de recrutamento e seleção e garantir uma correspondência entre a função disponível na empresa e as capacidades e preferências do candidato, sendo que a partir de março de 2019 o processo de recrutamento inclusivo foi atribuído a duas empresas de recrutamento que participaram do projeto piloto: a Argo Partners e a Randstad e que também conta com a Michael Page e a Your People.

Relativamente ao projeto-piloto Inclusive Future, este decorreu entre o fim do ano de 2018 e o início de 2019, lançando dez casos de sucesso de pessoas com deficiência na plataforma Design the Future, uma plataforma de apresentação de várias profissões.

Atualmente, a fase de follow-up continua a fazer o acompanhamento periódico das iniciativas desenvolvidas pelo ICF e verificou a importância de construir a Jornada para a Inclusão, que consiste num conjunto de iniciativas que promovem encontros com as

empresas de recrutamento e seleção e com as empresas que pretendem promover a empregabilidade de pessoas com deficiência, reconhecendo o valor económico e social para a sociedade, com o objetivo de comprometer, sensibilizar e capacitar estas empresas, que desde 2018 já contou com a participação de mais de 140 pessoas (70 pessoas com deficiência e 70 alunos das universidades envolvidas no projeto Peer2Peer) e 44 empresas.

Por fim, o ICF fez uma avaliação do impacto social<sup>16</sup> dos seus projetos ao longo dos primeiros anos de atividade por grupo de beneficiários (pessoas com deficiência, estudantes e empresas), revelando 86% das pessoas com deficiência inquiridas um aumento da motivação, 82% da capacitação e 75% de autoconhecimento.

Por sua vez, 82% das empresas inquiridas destacam um maior conhecimento sobre o recrutamento inclusivo, 71% uma maior consciencialização sobre a inclusão das pessoas com deficiência e 65% aumentou as práticas de recrutamento inclusivo; e 97% dos estudantes envolvidos nos projetos demonstram um aumento da capacidade de aceitação da diferença e uma maior consciencialização sobre o tema da inclusão (95%).

---

<sup>16</sup> O impacto do ICF by Stone Soup Consulting

## **CAPÍTULO II – Metodologia de investigação**

Segundo Marie-Fabienne Fortin (1998), o processo de investigação “permite resolver problemas ligados ao conhecimento dos fenómenos do mundo real”, permitindo “descrever, explicar e prever factos, acontecimentos ou fenómenos” (Cap.1, p.15).

Desta forma, sabendo que a fundamentação da metodologia permite a definição de aspetos fulcrais num processo de investigação, apresentamos neste capítulo a motivação para a realização deste estudo, a questão de partida, os objetivos gerais e específicos da investigação, bem como o procedimento metodológico adotado para a recolha e tratamento dos dados. Assim, este capítulo encerra a metodologia utilizada ao longo de todo o processo de investigação, sustentando os aspetos essenciais desta pesquisa.

### **1. Opções metodológicas**

Recordamos que a presente investigação tem como principal motivação a atividade profissional da sua autora num Centro de Atividades para jovens e adultos com deficiência, a partir da qual percebe as dificuldades destes jovens à sua participação na sociedade em diversos domínios, entre eles a sua inclusão no mercado de trabalho.

Por isso, em termos metodológicos, caracterizamos o presente trabalho como um estudo de caso e uma pesquisa qualitativa, de caráter descritivo e exploratório, que pretende compreender de que forma os jovens com deficiência residentes no concelho de Montemor-o-Novo têm assegurado o seu direito ao emprego.

Desta forma, propondo-se esta investigação a compreender de que forma os jovens com deficiência residentes no concelho de Montemor-o-Novo têm assegurado o seu direito à empregabilidade, definiu-se esta pesquisa como uma abordagem interpretativa/qualitativa que pretende “dar voz” aos jovens inquiridos, tentando perceber o “caminho” de cada um por forma a permitir compreender como interpretam e experienciam as diferentes vivências, reconhecendo Clara Coutinho (2014) que “se a

ação humana é intencional, pensam, há que interpretar e compreender os seus significados num dado contexto social” ( p.17).

Luísa Aires (2015) afirma mesmo que a investigação é uma “fusão de horizontes”, em que o investigador, consciente das suas ideias pré-estabelecidas procura por conhecimento e abre o seu “horizonte” a novas perspetivas sendo, por isso, a investigação qualitativa um processo interativo pela “história pessoal, biografia, género, classe social, etnia das pessoas que descreve e pela sua própria história”, resultando o produto da investigação em criações “ricas, densas, reflexivas dos fenómenos em análise” (pp. 13-17)

Esta investigação pretende identificar se existem e quais as barreiras sentidas pelos jovens com deficiência no concelho de Montemor-o-Novo e compreender se e como a sua inclusão no mercado de trabalho potencia a sua autonomização e a melhoria das suas condições de vida, pois segundo Pacheco, citado por Clara Coutinho (2014):

numa investigação qualitativa não se aceita a uniformização dos comportamentos mas a riqueza da diversidade individual: O interesse está mais no conteúdo do que no procedimento, razão pela qual a metodologia é determinada pela problemática em estudo, em que a generalização é substituída pela particularização (...). A questionabilidade dos resultados impõe-se porque mais do que o estudo de grandes amostras interessa o estudo de casos, de sujeitos que agem em situações, pois os significados que compartilham são significados-em-ação (p.30).

Ao mesmo tempo, pretendemos analisar os motivos/dificuldades que os empregadores do concelho sentem para a contratação destes jovens, identificando que competências mais valorizam e que competências consideram ser mais desenvolvidas para potenciar a sua empregabilidade, procurando também identificar as estratégias idealizadas, implementadas pelo município de Montemor-o-Novo no sentido de promover a contratação de jovens com deficiência no tecido empresarial do concelho.

A presente investigação procurará suporte também na Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, proposta por Urie Bronfenbrenner, justificando-se esta opção pela explicação da indissociabilidade entre a pessoa em desenvolvimento e os contextos em que ela se insere (Krebs, 2006, pp.40-45). Segundo Bronfenbrenner, o desenvolvimento é influenciado tanto por fatores biológicos como ecológicos e, por isso, é importante ter em conta não só os indivíduos na sua particularidade, mas também os contextos sociais e culturais em que se desenvolvem, pois, as relações entre estes contextos têm influência no seu desenvolvimento.

Daí que consideremos importante que a dimensão e desenvolvimento da região do Alentejo não seja indissociável do desenvolvimento humano destes jovens adultos com deficiência, que, assumindo a perspetiva relacional da deficiência são influenciados pelos seus contextos e experiências, pelas oportunidades que lhes foram apresentadas ou pela falta delas, bem como pelo próprio contexto geográfico em que se inserem.

Segundo Urie Bronfenbrenner (as cited in Barreto, 2016, p.282) as experiências e as suas significações modelam o nosso cérebro e os contextos sociais podem, de facto, potenciar a aquisição de determinadas competências, que são mais facilmente adquiridas em determinadas fases do desenvolvimento humano, reforçando o carácter vitalício, multidimensional e multidirecional do desenvolvimento e a influência dos contextos ao longo da vida dos seres humanos.

## **2. Estudo de Caso**

Tendo em conta a contextualização efetuada, o estudo de caso manifestou ser o método mais adequado para o desenvolvimento desta investigação, na medida em que nos propomos focar num determinado fenómeno e descrevê-lo, permitindo a sua compreensão.

Recorremos, por isso, às palavras de Hermano Carmo e Manuela Malheiro Ferreira que sintetizam o pensamento de Sharan Merriam que

referindo-se ao estudo de caso de natureza qualitativa, afirma que primeiramente o investigador deverá definir o problema de investigação, o qual será com frequência proveniente da sua própria experiência ou de situações ligadas à sua vida prática, mas que pode também resultar de deduções a partir da teoria, da revisão de literatura, ou de questões sociais ou políticas. Seguidamente formulará as questões de investigação que não deverão ser muito específicas, acerca de processos (porque é que algo acontece e como) e da tentativa de compreensão dos acontecimentos (o que aconteceu, porquê e como). A escolha da unidade de análise ou “caso” é o passo seguinte. (Merriam, 1988 as cited in Carmo & Ferreira, 2008, p. 235)

Luísa Aires (2014) sublinha que o “estudo de caso é um dos referenciais metodológicos com maiores potencialidades para o estudo da diversidade de problemáticas que se colocam ao cientista social” (pp.373-374), tendo sempre uma finalidade holística e procurando compreender o caso no seu todo, caracterizando-se, por isso, pelo seu carácter descritivo (pp.375-376).

Nesta investigação, este tipo de abordagem metodológica permite a compreensão e investiga um fenómeno real, considerando Yin (as cited in Aires, 2014, p.375) ser a estratégia mais adequada quando se quer saber o “como” e o “porquê” de determinados acontecimentos que o investigador não controla, destacando que um bom estudo de caso deve ser “relevante, completo, considerar perspectivas alternativas de explicação, evidenciar uma recolha de dados adequada e suficiente e ser apresentado de uma forma que motive o leitor” ( as cited in Carmo & Ferreira, 2008, pp.236-237).

Segundo os autores Hermano Carmo e Manuela Malheiro Ferreira (2008) é necessário, como em qualquer outra investigação, assegurar a fiabilidade e validade do estudo. Assim, a fiabilidade deve ser garantida através da descrição detalhada do processo como o estudo foi realizado, apresentando “uma explicitação dos pressupostos e da teoria subjacentes ao próprio estudo, mas também uma descrição do processo de recolha de dados e da forma como se obtiveram os resultados” (p. 236). No que respeita à validade

interna, Carmo & Ferreira explicam que esta pode ser assegurada por triangulação, “utilizando vários investigadores, várias fontes de dados ou diferentes métodos” (2008, p.236), pelo que este estudo é direcionado aos jovens com deficiência que residem no concelho de Montemor-o-Novo, aos empregadores e às políticas de inclusão no mercado de trabalho da Autarquia.

### **3. Pergunta de Partida**

Segundo Quivy & Campenhoudt (1998) “a melhor forma de começar um trabalho de investigação em ciências sociais consiste em esforçar-se por enunciar o projeto sob a forma de uma pergunta de partida” (p. 44), sendo que a pergunta de partida deve ser clara, exequível e pertinente, constituindo-se como um fio condutor ao longo da investigação (pp.32-39). Assim, colocamos como questão de partida investigar:

***Qual a perceção dos jovens com deficiência residentes no concelho de Montemor-o-Novo, sobre a sua inclusão no mercado de trabalho no concelho?***

### **4. Objetivos de Investigação**

Para dar resposta à questão de investigação e ao objetivo geral desta investigação – compreender qual a perceção dos jovens com deficiência sobre a sua inclusão no mercado de trabalho – foram definidos objetivos formulados que, de acordo com Fortin (1998), explicam “o porquê da investigação”. É um enunciado declarativo que precisa a orientação da investigação segundo o nível dos conhecimentos estabelecidos no domínio em questão. Especifica as variáveis-chave, a população alvo e o contexto de estudo” (p. 100), servindo assim como guia para aquilo a que nos propomos estudar em profundidade.

Segundo Cervo & Bervian (as cited in Maxwell, 2011), a definição dos objetivos específicos “significa aprofundar as intenções expressas nos objetivos gerais, as quais podem ser: mostrar novas relações para o mesmo problema e identificar novos aspetos ou utilizar os conhecimentos adquiridos para intervir em determinada realidade” (p. 15).

Para tal, definimos como objetivos complementares da presente investigação:

1. identificar as barreiras sentidas pelos jovens com deficiência à sua empregabilidade no concelho;
2. Entender qual a motivação dos empregadores para a contratação de jovens com deficiência,
3. Identificar as competências e características que mais valorizam os empregadores na contratação;
4. Identificar quais as principais dificuldades sentidas pelos empregadores para a contratação destes jovens;
5. Identificar as políticas públicas locais destinadas a apoiar e promover a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## **5. Amostragem**

Segundo Clara Coutinho (2014) o processo de amostragem consiste na seleção dos participantes na investigação, a partir da população a que se pretende generalizar os resultados e que partilham as mesmas características, sendo a amostra o conjunto de participantes, a partir dos quais se recolherá os dados (p.96).

No estudo de caso, e de acordo com Luísa Aires, (2015), “a seleção da amostra tem por objectivos obter a máxima informação possível para a fundamentação do projecto de pesquisa” (p. 22) e, por isso, os sujeitos que constituem a amostra não são escolhidos ao acaso e a amostra é classificada como uma amostra por seleção não probabilística.

Assim, de acordo com as principais modalidades de amostragem na investigação qualitativa, apresentadas por Luísa Aires (2015), optou-se por uma amostragem opinática, seleccionando sujeitos com base em critérios estratégicos pessoais (p.23).

Carmo & Ferreira (2008) destacam ainda que ao recorrer a um processo de amostragem não probabilística o investigador deve “explicar pormenorizadamente como procedeu à selecção dos elementos da população em estudo” (p. 219) e, por esse motivo, foram definidos critérios específicos de seleção dos participantes: (1) ser residente no concelho

de Montemor-o-Novo; (2) ter entre 22 e 40 anos que corresponde à idade em que os participantes já terminaram os estudos obrigatórios por lei e (3) não ter comprometimento da linguagem para assim viabilizar a realização de entrevista.

Posteriormente, foram identificadas, através da Carta Social, as respostas sociais no apoio a jovens e adultos com deficiência existentes no concelho de Montemor-o-Novo nomeadamente centro de reabilitação profissional (1), centro de recurso local (1), centros de atividades e capacitação para a inclusão (3), lares residenciais (2) e centro de atendimento, acompanhamento e reabilitação social (1).

A identificação dos jovens foi feita com recurso às instituições de apoio, sendo que no decorrer da identificação da amostra se verificou que as idades dos clientes dos CACI eram na sua maioria superiores à pretendida e que alguns jovens que frequentam a formação profissional não são residentes no concelho de Montemor-o-Novo, mas em outros concelhos periféricos e, por isso, o número de possíveis participantes ficou mais reduzido. Assim, após verificação do cumprimento de requisitos definiu-se o tamanho da amostra e procedeu-se ao contacto com os possíveis participantes, explicando os objetivos do estudo e questionando o seu interesse de participação.

Por sua vez, os jovens entrevistados foram contactados pela autora, após uma primeira abordagem por parte das instituições responsáveis sobre a natureza do estudo e o seu interesse em participar no mesmo. Esta ligação permitiu, na perceção da autora, uma maior confiança no decorrer das entrevistas, visto que existe uma relação de confiança entre os técnicos das instituições e os jovens. Foi ainda entrevistado um participante que não frequentou nenhuma das respostas sociais mencionadas.

Segundo Hermano Carmo e Manuela Malheiro Ferreira (2008), no decorrer de uma investigação é fundamental que o investigador respeite os princípios éticos, aceites pela comunidade de investigadores em Ciências Sociais, que orientam para a participação voluntária e informada dos participantes, garantindo a confidencialidade das informações obtidas (p.283), sendo que todos os jovens participantes neste estudo são, de acordo com a lei portuguesa, (artigo 130º e sg. do Código Civil) maiores e capazes para o exercício dos seus direitos.

Embora que na opinião dos autores Hill & Hill (as cited in Malhado, 2013) a amostragem por conveniência tenha desvantagens, pois “em rigor, os resultados e as conclusões só se aplicam à amostra, não podendo ser extrapolados com confiança para o Universo” (p.38), tratando-se a investigação de um estudo exploratório, os autores Hermano Carmo e Manuela Malheiro Ferreira (2008) indicam que os resultados podem não ser generalizados à população à qual pertence o grupo de conveniência, mas destacam que estes permitem a obtenção de informações preciosas ( p.215), sendo a mesma útil ao investigador para averiguar a relevância da problemática em estudo.

Deste modo, no estudo foram considerados 17 jovens com deficiência, sendo que 4 frequentam um Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão, 11 frequentam o Centro de Reabilitação Profissional e 2 jovens estão inseridos no mercado de trabalho. Não foram contemplados neste estudo jovens a frequentar o Lar Residencial ou o Centro de Atendimento, uma vez que as idades não correspondiam aos critérios ou havia comprometimento da linguagem para realização de entrevista.

## **6. Procedimentos de recolha de dados**

A primeira fase da presente investigação construiu-se através de uma prévia pesquisa bibliográfica, com a análise de textos doutriniais e legais, que permitiram um aprofundamento dos conhecimentos sobre o tema e que fundamentaram a escolha pelos instrumentos de recolha de dados.

Procurou-se escolher leituras relevantes, procurando ler opiniões diversas, compreender o conceito de deficiência ao longo da evolução da civilização humana, assim como estudos e teorias sobre a deficiência.

No que respeita aos instrumentos de recolha de dados optou-se pela entrevista semiestruturada para compreender quais as experiências e barreiras sentidas pelos jovens com deficiência no concelho, assim como identificar as estratégias a que o município recorre para promover a inclusão de jovens com deficiência no tecido empresarial do concelho; e pelo inquérito por questionário para compreender quais os motivos/dificuldades que os empregadores do concelho sentem para a contratação dos

jovens com deficiência, identificando que competências mais valorizam e que competências entendem que devem ser mais desenvolvidas nestes jovens para potenciar a sua empregabilidade

A nossa opção pela entrevista decorre de, tal como refere Oliveira (2011), se constituir como uma “técnica de coleta de dados bastante adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, crêem, esperam e desejam, assim como suas razões para cada resposta” (p. 35). Por sua vez, Fortin (1998, p.245) esclarece que a entrevista tem essencialmente três funções principais: servir de método exploratório para examinar conceitos e relações entre as variáveis, servir de principal instrumento de medida de uma investigação e, por fim, servir de complemento a outros métodos com o objetivo de explorar resultados não esperados, assim como para validar resultados e opiniões já obtidas, como por exemplo, com a pesquisa bibliográfica anteriormente realizada. Tal como refere Luísa Aires (2015,) a “entrevista nasce da necessidade que o investigador tem de conhecer o sentido que os sujeitos dão aos seus actos e o acesso a esse conhecimento profundo e complexo é proporcionado pelos discursos enunciados pelos sujeitos ao longo da mesma” (pp.27-29) e, por isso, a autora optou pela técnica de inquérito por entrevista ao grupo de jovens adultos com deficiência e aos responsáveis autárquicos por permitir uma maior versatilidade e flexibilidade, características que reputamos essenciais tendo em conta as características específicas das pessoas a inquirir, aliadas à possibilidade de as entrevistas decorrerem num ambiente de maior informalidade e espontaneidade.

Neste particular, optámos pela entrevista semiestruturada, com recurso a um roteiro/guião<sup>17</sup> de entrevista por possibilitar introduzir e modificar a ordem das questões, possibilitando, assim, conhecer em maior profundidade os sujeitos entrevistados e recolher informação detalhada sobre o assunto (Coutinho, 2014, p.149).

Segundo Oliveira (2011), as “entrevistas semiestruturadas podem ser definidas como uma lista das informações que se deseja de cada entrevistado, mas a forma de perguntar (a estrutura da pergunta) e a ordem em que as questões são feitas irão variar de acordo com as características de cada entrevistado” (p. 36). São, precisamente, esta maior

---

<sup>17</sup> Pode ser consultado em Anexo I

versatilidade e flexibilidade, características que reputamos essenciais tendo em conta as características específicas das pessoas a inquirir, aliadas à possibilidade de as entrevistas decorrerem num ambiente de maior informalidade e espontaneidade que nos levaram a optar por este instrumento específico de recolha de dados.

Desta forma, a entrevista ao permitir uma variedade de respostas permite também a possibilidade destas respostas gerarem nova informação que, como indica Clara Coutinho (2014, p. 141), pode levar a “reconceptualização dos tópicos em estudo” e confere a esta técnica de recolha de dados um carácter de relevância, uma vez que permite que o investigador fique mais familiarizado e mais inserido no assunto da investigação explorando áreas que poderia não ter tanto interesse anteriormente.

As temáticas abordadas são conceitos sensíveis que devem ser analisados com rigor e exigem liberdade de resposta, o que vai ao encontro das possibilidades da entrevista semiestruturada, na medida em que “a entrevista é um modo particular de comunicação verbal, que se estabelece entre o investigador e os participantes com o objetivo de colher dados relativos às questões de investigação formuladas” (Fortin, 1999, p.245).

Deste modo, o guião de entrevista a realizar aos jovens foi estruturado em três categorias principais, sendo a primeira dedicada à caracterização dos inquiridos ( idade, género, grau de habilitações literárias); a segunda categoria versava sobre o tema da empregabilidade, nomeadamente para perceber se estavam, à data da entrevista, a trabalhar, a realizar formação ou a frequentar algum tipo de resposta social e, por fim, uma categoria sobre as barreiras à empregabilidade no concelho de Montemor-o-Novo.

Para uma melhor compreensão da perceção dos jovens nas diferentes categorias a analisar procurou-se entender a situação profissional do entrevistado bem como as experiências profissionais anteriores, as suas ambições profissionais e interesses, qual a sua experiência ao longo da vida, as suas formações e ainda se a integração profissional, se concretizada, foi feita ao abrigo de alguma medida e/ou com o apoio de alguma instituição. Relativamente à aferição da existência de barreiras à empregabilidade no concelho, estas foram reveladas no decorrer da entrevista, aquando das suas experiências pessoais e profissionais, procurando compreender também a sua opinião sobre a importância da formação profissional, dos incentivos dados pelo Estado à

empregabilidade e ainda a sua percepção sobre os empregadores face às suas competências e características.

O contacto para a participação no estudo foi feito presencialmente pela autora, e algumas vezes através de telefone, a fim de dar a conhecer o tema e ser pedida autorização para a realização de entrevistas. Estas tiveram lugar em espaços cedidos pelas instituições, à exceção de duas que decorrem em casa do entrevistado e num espaço público. O procedimento seguido para realização de entrevista consistiu, primeiro, na autorização para a gravação da entrevista e, seguidamente, dava-se início à entrevista e respetiva gravação.

No que respeita à entrevista aos responsáveis autárquicos e, tal como explicaremos mais à frente, apesar de todas as diligências efetuadas, não nos foi possível a sua concretização.

Por sua vez, no sentido da triangulação dos dados recolhidos e tendo em conta os diferentes interesses em presença, (que envolvem, para além dos jovens com deficiência, os empregadores ou potenciais empregadores e os dirigentes e responsáveis autárquicos) optámos, no que respeita aos empregadores, pela realização de um inquérito por questionário, que, entre outras vantagens, pode ser aplicado simultaneamente a um maior número de sujeitos, num período de tempo relativamente curto, permitindo uma maior flexibilidade quanto à escolha do momento para o seu preenchimento.

Segundo Clara Coutinho (2015) recorre-se ao inquérito por questionário quando queremos abranger um maior número de pessoas, sendo a construção de um questionário, nas palavras da Autora, “um processo complexo que (...) deve sempre começar pela definição de forma clara e inequívoca dos objetivos que o levam a colocar questões ao inquirido” (pp.149-150). De acordo com Hermano Carmo e Manuela Malheiro Ferreira (p.158), o questionário ao permitir uma padronização das questões possibilita uma interpretação mais uniforme e, por isso, o questionário foi elaborado com perguntas maioritariamente fechadas, de modo a permitir uma maior facilidade na análise dos dados.

O inquérito aos empregadores foi elaborado com o propósito de responder aos objetivos propostos neste estudo face à motivação dos empregadores para a contratação de pessoas com deficiência, identificando as competências e características que mais valorizam nos seus trabalhadores e quais as principais dificuldades sentidas na contratação de pessoas com deficiência.

Deste modo, o inquérito foi dividido em quatro partes: (1) caracterização dos inquiridos; (2), responsabilidade social empresarial; (3) emprego; e (4) inclusão e políticas e apoios de integração socioprofissional, pelo que numa primeira fase foram clarificados os objetivos desta pesquisa aos inquiridos. Do total de 29 questões, 16 eram compostas por caixas de verificação e de caráter obrigatório e 13 questões eram de resposta livre e de caráter opcional. Conscientes da natureza fiável deste método de recolha de dados, assim como das suas desvantagens, nomeadamente a elevada taxa de não-respostas, procurámos elaborar um questionário simples e objetivo com o propósito de aumentar a probabilidade de aumentar a taxa de respostas.

Antes da aplicação dos questionários, procedeu-se à sua validação com um pré-teste que se caracteriza como a apresentação do instrumento a “um pequeno número de pessoas pertencentes às diferentes categorias de indivíduos que compõem a amostra” (Quivy & Campenhoudt, 1998, p. 182) destinado à identificação de gralhas e à recolha de sugestões de melhoria para, assim, garantir o sucesso da investigação. Para a realização do pré-teste contou-se com a colaboração de sete entidades empregadoras do concelho de Montemor-o-Novo. No decorrer do mês de maio de 2023 foi enviado um email, a cerca de 200 entidades empregadoras do concelho de Montemor-o-Novo, identificadas a partir da base de dados municipal Morinvest, explicando o objetivo do estudo e convidando à participação e ao preenchimento do inquérito. Foi garantido o total anonimato dos participantes no estudo assim como a confidencialidade dos dados fornecidos. O inquérito esteve disponível para preenchimento até meados do mês de agosto, tendo sido, ao longo dos meses, feito um reforço, via email, solicitando à participação no estudo.

## 7. Técnica de Tratamento de dados: Análise de Conteúdo

Segundo Hermano Carmo e Manuela Malheiro Ferreira (2008) é fundamental que em qualquer investigação e no caso de um estudo de caso qualitativo seja feita uma rigorosa análise dos dados à medida que se procede à sua recolha, para que o produto final seja uma descrição “rica” e rigorosa do caso que constitui o objeto de estudo (p.236)

Deste modo, aquando da elaboração do guião de entrevista aos jovens com deficiência, as questões foram agrupadas em três temas principais: caracterização do entrevistado, empregabilidade e barreiras à empregabilidade no concelho de Montemor-o-Novo.

Segundo Bardin (as cited in Coutinho 2014, p. 237), a técnica de análise de conteúdo de tipo exploratório assenta em três momentos: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

Assim, após a conclusão de cada entrevista, a autora procedeu à transcrição e leitura das entrevistas, correspondendo uma letra do alfabeto a cada jovem entrevistado, de forma a garantir o seu anonimato, e deu-se início à construção de quadros de análise das entrevistas como forma de sintetizar as respostas obtidas. Por sua vez, estes quadros de análise, compostos também por excertos das entrevistas, dividiram-se em cinco unidades de análise específicas, nomeadamente perspetivas de futuro, formação adquirida, apoio à formação/emprego, expectativa estágio/emprego e identificação de barreiras físicas e sociais.

Estas sinopses<sup>18</sup> permitiram analisar a informação obtida, registando tanto os aspetos verbais como não verbais dos participantes, não recorrendo a nenhum programa de análise de dados, uma vez que o número de entrevistas era relativamente pequeno.

---

<sup>18</sup> Pode ser consultado em Anexo II

## **CAPÍTULO III – Estudo de Caso: Apresentação de Resultados**

Este capítulo começa por fazer uma caracterização do nosso campo de estudo, o concelho de Montemor-o-Novo, fazendo um breve enquadramento histórico e apresentando a estrutura empresarial do concelho. Seguidamente apresentam-se os dados da investigação empírica relativos à perceção dos jovens com deficiência sobre a sua inclusão no mercado de trabalho no concelho de Montemor-o-Novo, através da análise aos diferentes instrumentos de recolha de dados em especial as entrevistas semiestruturadas aos jovens e os inquéritos por questionário aos empregadores. Analisamos, também, as respostas obtidas da Autarquia.

### **1. Caracterização do concelho de Montemor-o-Novo**

O concelho de Montemor-o-Novo fica situado na sub-região do Alentejo Central, uma zona do país que se caracteriza por ter sido penalizada no seu crescimento e desenvolvimento, pertencendo ao distrito de Évora e habitando no concelho cerca de 15 799 habitantes<sup>19</sup> em 2021, divididos por sete freguesias.

De acordo com os Censos 2021, a maior taxa de população residente por grupo etário no concelho situa-se entre os 15 e 64 anos, sendo a taxa da população em idade ativa de 58,1% e o índice de envelhecimento de 258<sup>20</sup>, o que caracteriza o concelho como envelhecido, ainda que se verifique uma nova dinâmica populacional no concelho.

Ao nível da população residente por nível de ensino constata-se que, com base nos resultados dos Censos 2021, a maior taxa por nível de escolaridade é no 1º ciclo do ensino básico (27,4%)<sup>21</sup>, reflexo de uma população envelhecida e com menores qualificações e logo em seguida o ensino secundário (21,1%), explicado pelo aumento da escolaridade obrigatória.

---

<sup>19</sup> Censos 2021, Instituto Nacional de Estatística, consultado a 24 de setembro de 2023

<sup>20</sup> Pordata, Censos 2021. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Consultado a 24 de setembro de 2023

<sup>21</sup> Pordata, Censos 2021. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Consultado a 24 de setembro de 2023

A cidade de Montemor-o-Novo apresenta alguns estrangulamentos no que respeita ao seu desenvolvimento, do ponto de vista económico e social, porém, revela também grandes potencialidades pela sua localização privilegiada e boas acessibilidades, condições ambientais, forte atividade social, cultural e desportiva, procurando criar condições à fixação da população, gerando maior dinâmica populacional, tal como enunciado na Carta Estratégica Montemor-o-Novo 2025:

- (i) criar condições de base que não só permitam dotar as empresas e outras instituições de recursos humanos qualificados e com competências em áreas-chave para a sua competitividade, como também alicerçar uma oferta de educação e formação que acompanhe a promoção de qualificações, dinamicamente ajustadas às necessidades de emprego do Concelho;
- (ii) recuperar níveis de regeneração da população, o que se consegue criando condições para a permanência/fixação de jovens nascidos no Concelho, tornando-o mais atrativo (CMMN, 2017, p.48).

## **1.1. Enquadramento histórico**

Montemor-o-Novo é uma cidade com origens remotas, presumivelmente de origem muçulmana, no entanto, o povoamento dos seus arredores é muito anterior. Nas imediações da cidade têm-se encontrado achados arqueológicos romanos, mas outros monumentos provam que este território já era habitado muitos séculos antes da invasão romana.

O espaço territorial em que se constituiu o município de Montemor-o-Novo entrou na dependência do Reino com a conquista de Évora e a vasta área envolvente, no tempo de D. Afonso Henriques, pouco depois de 1166. A primeira referência documental a Montemor data de 1181 e em 1203 D. Sancho I concedeu o primeiro foral (Fonseca, 2003, p.7)

Durante os séculos XIII e XIV, a vila intramuros prosperou a nível económico, demográfico e religioso, com quatro freguesias urbanas, todas com sede no interior do

Castelo e foi palco da Corte em múltiplas ocasiões. Os olivais e vinhas foram de grande importância enquanto fontes de economia, assentando a economia da vila mais na pastorícia e tendo o comércio algum peso económico (Santos, 2003, pp. 22-49).

Segundo Silva (2010), é no século XV que a antiga vila de Montemor-o-Novo atinge grande importância política, resultante do crescimento da sua população e das atividades económicas, sendo que no século XVI a vila já era constituída por cerca de 3600 habitantes (pp.22-23).

Este desenvolvimento extramuros acelerou até ao século XVIII, altura em que se concretiza o abandono do Castelo com a transferência dos edifícios administrativos para fora da zona amuralhada e a população começou a abandonar o Castelo e a construir novas casas no “arrabalde” (atual local da cidade) com o intuito de construir casas maiores e ter maior abundância de água, sendo que o rio Almansor, que cinge a colina do Castelo do lado sul desempenhou um importante papel do ponto de vista económico e social (Silva, 2010, pp.20-26).

Com base em Jorge Fonseca (2003) “a estrutura socioeconómica de base latifundista determinou, ao longo dos séculos, a vida desta comunidade alentejana, pautada pela tensão permanente entre os senhores da terra e do poder político-administrativo e o povo trabalhador”, oscilando entre eventos políticos e crises económicas graves (p.63).

Também o regime ditatorial intensificou a luta dos trabalhadores rurais logo nas primeiras décadas do governo de Salazar, agravando as difíceis condições de vida já presentes (Fonseca, s.d., p.79).

Com o 25 de Abril, Montemor-o-Novo esteve na primeira linha do avanço das conquistas da revolução, nomeadamente na implantação do Poder Local Democrático e da Reforma Agrária. A passagem de Montemor-o-Novo a cidade, por decisão da Assembleia da República de 11 de março de 1988, é outro dos factos importantes da história recente de Montemor-o-Novo <sup>22</sup>.

A partir dos Estudos Demográficos do Plano Diretor Municipal é possível constatar que desde a década de 1980, a cidade de Montemor-o-Novo, à semelhança das outras cidades alentejanas, caracteriza-se pela perda populacional, resultado dos fenómenos

---

<sup>22</sup> <https://www.cm-montemornovo.pt/locais/arquivo-municipal/>

migratórios, não só devido ao êxodo rural em direção a Lisboa, mas também à emigração para o estrangeiro, refletindo um envelhecimento da população ao longo das últimas décadas (CMMN, 2021a, pp.4-15).

## **1.2. Estrutura Empresarial**

De acordo com a revisão do Plano Diretor Municipal de Montemor-o-Novo, a agricultura e as atividades agroflorestais continuam a ser a base produtiva da região Alentejo, prevalecendo também a presença de empresas que se encontram diretamente associadas a atividades ligadas ao setor terciário (2021b, p.24), e caracterizando-se a economia do concelho de Montemor-o-Novo à semelhança da estrutura empresarial da sub-região do Alentejo Central e da região do Alentejo.

Com base nos Censos 2021 cerca de 13,4% da população empregada no concelho de Montemor-o-Novo trabalhava no setor primário, ligada às áreas da agricultura e pescas, 20,3% trabalhava na indústria e construção e 66,3% da população está empregada no terceiro setor, com cerca de 711 empregadores.

Assumem a este nível particular destaque as empresas de comércio por grosso e retalho, reparação de automóveis e motociclos, que representam ao nível do concelho um total de 367 empresas, representando estas cerca de 19% das empresas sediadas em Montemor-o-Novo (CMMN; 2021b, p.25).

Segundo o Plano Diretor Municipal (PDM, 2021b, p.26), embora se possa afirmar que a estrutura empresarial do concelho se apresenta maioritariamente constituída por empresas afetas ao setor terciário, verifica-se que as empresas ligadas à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (setor primário) correspondem a 22% do total das empresas do concelho (427 empresas).

Simultaneamente, Montemor-o-Novo disponibiliza uma multiplicidade de ofertas turísticas que se articulam com as tradições e com a gastronomia regional atraindo tanto visitantes, como inúmeros montemorenses residentes no exterior (CMMN, 2021b, p.54), constatando-se que no concelho já existem 9 empreendimentos turísticos e cerca

de 51 estabelecimentos de alojamento local, bem como 61 estabelecimentos de restauração e similares (CMMN, 2021b, pp.63-70; 83-85).

Contudo, e segundo o Instituto do Emprego e Formação Profissional, em agosto de 2023, estavam inscritas como desempregadas no concelho 258<sup>23</sup> pessoas, das quais 32 tinham <25 anos, 55 pessoas entre os 25 e 34 anos e 100 entre os 35 e 54 anos, (conforme Tabela 3), sendo que os dados revelam um nível de escolaridade baixo no concelho (Tabela 4).

**Tabela 3:** Desemprego registado no concelho segundo o grupo etário

Concelho	Grupo Etário <25 anos	Grupo Etário 25-34 anos	Grupo Etário 35-54 Anos	Grupo Etário 55 anos e +	Total
Alentejo	1824	2912	5417	3283	13436
Montemor-o-Novo	32	55	100	71	258

Nota: IEFP - Estatísticas mensais de agosto de 2023 por concelhos <https://www.iefp.pt/estatisticas>

**Tabela 4:** Desemprego registado no concelho segundo o nível de escolaridade

Concelho	Nível Escolar <1ºciclo	Nível Escolar 1ºciclo	Nível Escolar 2ºciclo	Nível Escolar 3ºciclo	Nível Escolar Secundário	Nível Escolar Superior	Total
Alentejo	2646	1625	1966	2537	3548	1114	13436
Montemor-o-Novo	23	28	38	41	82	46	258

Nota: IEFP - Estatísticas mensais de agosto de 2023 por concelhos/ <https://www.iefp.pt/estatisticas>

<sup>23</sup> Instituto Emprego e Formação Profissional, Concelhos Estatísticos Mensais, agosto 2023, consultado a 24 de setembro 2023

Desta forma, o PDM (2021b) propõe-se a desenvolver ações que promovam a aquisição e reforço de competências preferencialmente orientadas para as necessidades da estrutura económica e empresarial concelhia, numa tentativa de promover a reintegração de mão-de-obra experiente que se encontra disponível ( p.86), procurando potenciar o setor do turismo como meio de desenvolvimento das dinâmicas territoriais futuras para a fixação de população e, por conseguinte, minimizar o fenómeno de desertificação populacional.

## 2. Análise dos Dados

### 2.1. Apresentação dos Resultados da Entrevista Semiestruturada a Jovens Adultos com Deficiência

A elaboração do guião de entrevista a realizar aos jovens foi estruturada em três categorias principais, como explicado no capítulo anterior, nomeadamente, (1) caracterização dos inquiridos (idade, género, grau de habilitações literárias), (2) empregabilidade, nomeadamente para perceber se estavam, à data da entrevista, a trabalhar, a realizar formação ou a frequentar algum tipo de resposta social e, por fim, (3) identificação de barreiras à empregabilidade no concelho de Montemor-o-Novo.

Deste modo, e tendo por base a análise de conteúdo realizada, procedeu-se à construção da Tabela 5 que apresenta de forma sucinta as respostas às questões da entrevista:

**Tabela 5:** Análise das Entrevistas aos Participantes Entrevistados

	Experiência Profissional	Usfruiu de Apoio Emprego	Medida Apoio ao Emprego	Frequenta/ou Estágio Contexto Formação	Valoriza medida apoio	Valoriza formação	Importância do Estágio	Perspetiva Emprego Futuro	Barreiras
ENTREV. A	N	SI	___	___	S	S	NR	G	S
ENTREV. B	S	S	___	ECF	S	N	S	G	NI
ENTREV. C	S	N	___	___	S	S	S	G	S

ENTREV. D	N	SI	___	___	NR	S	NR	G	NI
ENTREV. E	S	N	___	___	S	S	S	S	S
ENTREV. F	S	S	___	ECF	N	S	N	S	S
ENTREV. G	N	SI	___	___	S	S	S	G	NI
ENTREV. H	S	N	___	___	S	S	S	S	S
ENTREV. I	S	N	___	ECF	S	S	S	S	S
ENTREV. J	S	S	M	ECF	S	S	S	S	S
ENTREV. K	S	S	___	ECF	S	S	S	S	S
ENTREV. L	S	S	___	ECF	N	S	N	S	S
ENTREV. M	S	S	___	ECF	S	S	S	S	S
ENTREV. N	S	S	M	ECF	S/N	S	N	N	S
ENTREV. O	S	N	___	___	S	N	NR	S	S
ENTREV. P	S	S	M	ECF	S	S	S	I	S
ENTREV. Q	S	S	M	___	S	S	S	I	S

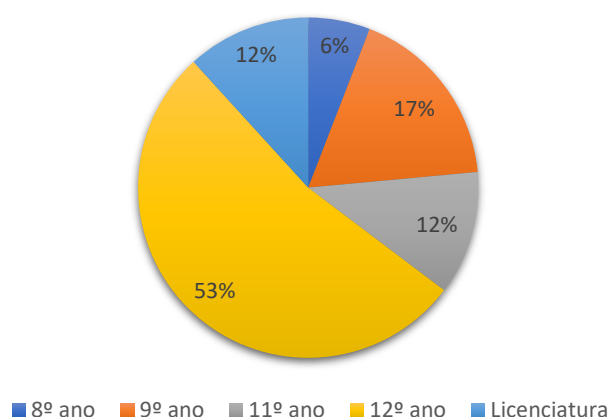
*Legenda*

<b>ECF</b> – Estágio Contexto Formação	<b>N</b> - Não
<b>G</b> – Gostava de ter uma atividade profissional, mas não sente que seja uma possibilidade	<b>NI</b> – Não identifica
<b>I</b> – Integrado no mercado de trabalho	<b>S</b> - Sim
<b>M</b> – Medida de Apoio	<b>SI</b> - Sem inclusão no emprego

Este inquérito teve a participação de 17 jovens (que correspondiam aos critérios apresentados antes), com idades entre os 22 e 40 anos, sendo 9 do sexo feminino e 8 do sexo masculino.

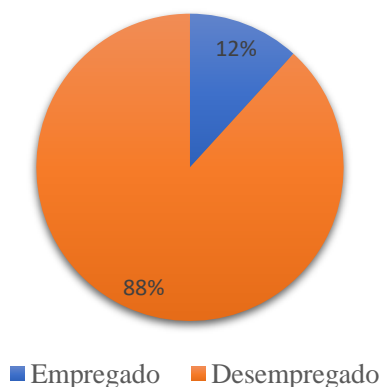
No que respeita ao grau de habilitações literárias, 53% dos entrevistados possui o 12º ano, dos quais 78% são do sexo feminino e 22% do sexo masculino; 17% tem o 9º ano de escolaridade, apenas 12% frequentou até ao 11º ano do ensino secundário, assim como 12% é detentor de licenciatura e apenas 6% dos inquiridos possui o 8º ano do terceiro ciclo do ensino básico, tal como apresentado no Gráfico 1:

**Gráfico 1:** Caraterização das Habilitações Literárias dos Entrevistados



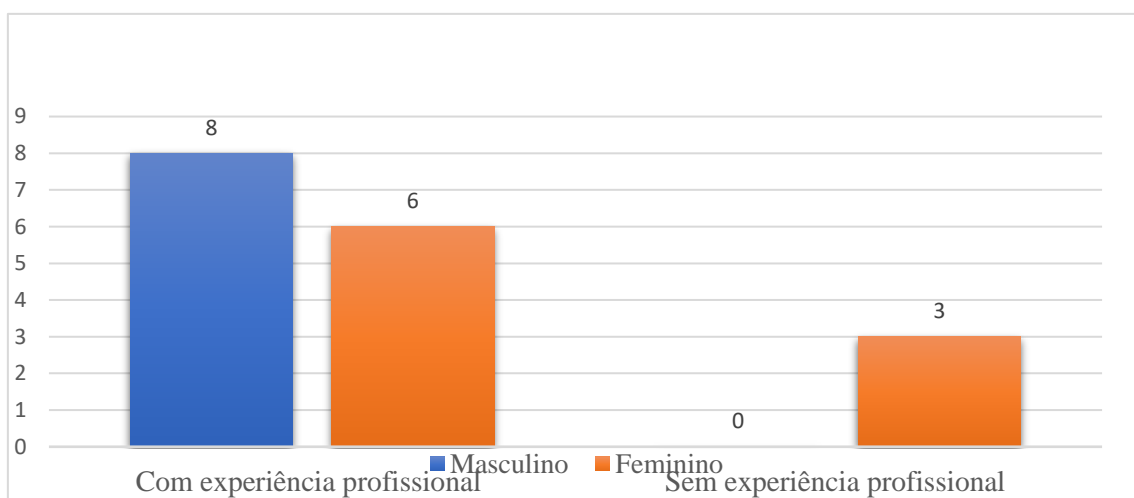
À data da entrevista, 4 destes jovens frequentavam a resposta social de CACI, 2 estavam a realizar estágio em contexto de formação, 2 estavam a trabalhar na área do serviço social e empregado de mesa e 9 estavam a frequentar formação profissional nas áreas da Cozinha/Pastelaria e Empregado Comercial, sendo que esta análise permitiu verificar que 88% dos inquiridos estava desempregado, conforme Gráfico 2:

**Gráfico 2:** Caraterização da Situação Profissional



Por sua vez, no decorrer da entrevista questionou-se os participantes se tinham alguma experiência profissional, revelando 82% dos inquiridos, 8 do sexo masculino e 6 do sexo feminino, possuem experiência profissional, adquirida através da realização de estágios profissionais ou de trabalhos anteriores e 18%, apenas 3 elementos do sexo feminino, revelaram não possuir qualquer experiência profissional, conforme Gráfico3:

**Gráfico 3:** Caraterização da Experiência Profissional



No que respeita às suas expectativas de emprego e ao seu futuro profissional, foram colocadas as questões: “Que profissão gostavas de ter”, “O que gostavas de fazer no futuro?”, “Senteste realizado/a?”, os participantes revelaram, sem exceção, ter interesse em desempenhar uma atividade profissional em determinadas áreas da sua preferência, como “*Ser cabeleireira*”, “*Gostava de trabalhar num restaurante, a cozinhar*”, “*Ser auxiliar de crianças*” ou revelaram preferência pelo desempenho de uma atividade antes desempenhada ou pela atividade que atualmente desempenham: “*Sempre quis trabalhar nesta área*” e “*Eu gosto muito daquilo que faço*”.

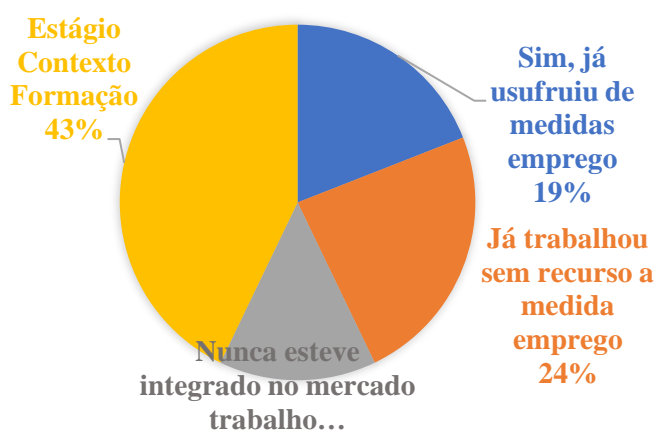
A razão principal para desejar desempenhar uma atividade profissional está diretamente relacionada com a questão da necessidade de subsistência e da retribuição associada, uma vez que “*É preciso pagar contas*”, sendo que a carência de uma remuneração não permite a sua independência, como esclarece L, pois “*Com o que*

*ganho não posso pagar uma renda fora daqui” ou E que diz “não me imagino a conseguir viver e pagar contas sem trabalhar”.*

Já os participantes que se encontram a exercer uma atividade profissional, revelam realização pessoal e profissional, pois conseguem ser financeiramente independentes, como revela P, *“eu vivo sozinha, pago as minhas contas. Comprei carro, arrendei casa”* ou mesmo Q que refere que *“não há uma inclusão efetiva sem um emprego e as prestações sociais nunca são iguais aos valores recebidos por um trabalho”*. Deste modo, na sua maioria, os participantes consideram o desempenho de uma atividade profissional um dos principais fatores de inclusão e de participação ativa na sociedade, na medida em que lhes permite ser não só financeiramente independentes, mas também permite à pessoa com deficiência autonomizar-se e evidenciar as suas competências no âmbito do desempenho de uma profissão. Nas palavras de Q *“A inclusão tem uma componente social muito importante. E também há uma imagem que passa para fora que é de utilidade, ou seja, a pessoa deixa de ser a pessoa com deficiência, é também “olha ele conseguiu um trabalho”, uma ideia de validade. Passamos de “coitadinho” a “super-herói”, que não é mais que uma forma de discriminação porque estamos a desvalorizar a pessoa. Não pensamos que alguém com deficiência possa atingir esse patamar. Mas ainda assim desconstrói uma ideia de inutilidade.”*

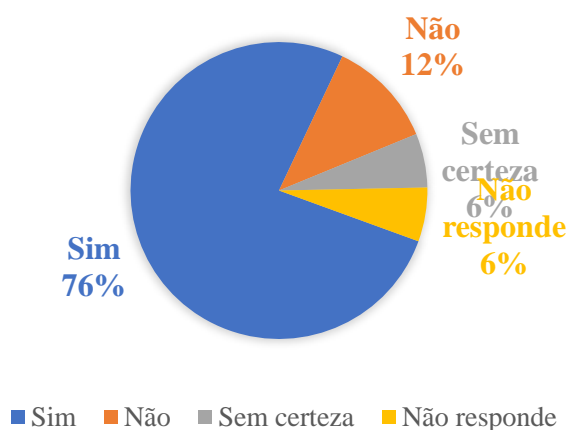
Relativamente à análise da questão sobre se a integração profissional foi promovida ao abrigo de alguma medida de incentivo ao emprego, teve-se em conta se os participantes já tinham experiência profissional ou não, sendo que 14% dos participantes não teve, até à data da entrevista, nenhuma forma de integração profissional, logo não beneficiaram de quaisquer medidas, 19% foi integrado, em algum momento do seu percurso profissional com recurso a alguma medida de apoio, 24% já desempenhou atividade profissional sem recurso a medidas de apoio ao emprego e 43% considerou o estágio em contexto de aprendizagem/formação como uma medida de emprego, como se pode constatar no Gráfico 4:

**Gráfico 4:** Dados sobre recurso a medidas de apoio ao emprego ao longo do percurso profissional



De referir ainda que no decorrer da análise sobre o apoio à formação e emprego, e conforme Gráfico 5, cerca de 76% dos jovens considera as medidas de apoio ao emprego, assim como o estágio em contexto de formação, uma oportunidade de mostrar as suas competências e de estar integrado no mercado de trabalho, pois *“há pessoas que não têm tantas opções e precisam de mais apoios para ter trabalho porque não têm muitos estudos”*, como refere E, permitindo simultaneamente revelar aos empregadores as suas potencialidades, dizendo P que *“Os patrões assim puderam ver como trabalho e só me disseram que se precisasse de ajuda era só dizer mas deixaram-me sempre à vontade. É uma ajuda”* e considerando também que estar profissionalmente ativo é uma forma de colocar em prática os conhecimentos adquiridos e, por isso, *“Ajuda a aprender”* (J).

**Gráfico 5:** Consideração sobre a importância das medidas de apoio ao emprego

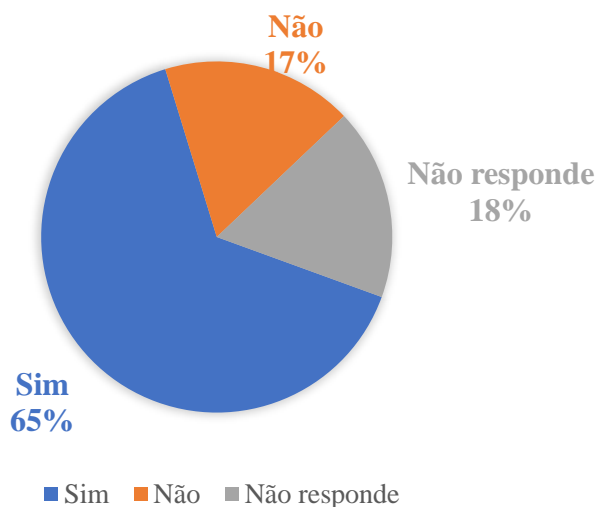


As respostas negativas ou a incerteza na resposta sobre a eficácia das medidas de apoio ao emprego, prendem-se essencialmente com experiências menos positivas de quem já integrou algumas medidas de apoio, e o próprio estágio em contexto de formação, e não conseguiu a integração profissional, apontando que *“Não resulta. Na teoria é tudo muito bonito. Mas na prática deixa a desejar”* (F); *“é importante porque posso mostrar o que sei fazer e ao mesmo tempo não porque quando acaba o contrato depois não querem pagar mais”* (L), referindo ainda que acabam por estar à mercê de quem acolhe a integração profissional, dizendo que *“Não depende só de mim, depende dos empregadores que não respondem”* (F) ou *“depende porque o patrão pode não gostar de nós e não quer”* (K).

Consideram, por isso, que estas medidas acabam por ser mais vantajosas para os empregadores pois *“é melhor para o patrão que paga pouco e fazemos o mesmo”* (L), manifestando desagrado porque *“a gente trabalha e fazemos falta, mas depois acaba o contrato e não ficamos, e venho para casa sem nada”* (N) e assumindo Q que as medidas *“na teoria elas funcionam muito bem, mas na prática tudo parte da mentalidade de quem está a contratar. Fazem todo o tipo de medidas, mostram o seu valor, mas não estão verdadeiramente empregadas. O que nós estamos a fazer é um aproveitamento.”*

Neste seguimento, e após constatação de que alguns dos jovens entrevistados tinham beneficiado da medida de estágio, ainda que a maioria em contexto de formação, questionou-se os jovens sobre a importância que o estágio representa para si e para a sua inclusão no mercado de trabalho, revelando, conforme demonstrado pelos dados do Gráfico 6, que uma expressiva maioria, correspondente a 65% dos inquiridos, considera que o estágio, incluindo o estágio em contexto de formação, lhes permite mostrar as suas competências, promove a aprendizagem de uma profissão como refere J *“assim aprendo para ir trabalhar”*, e M *“Sim, gosto mais da prática”* e que é *“uma oportunidade de voltar ao mercado de trabalho”* (H) e, portanto *“uma forma de ganhar experiência”* (E) e quem sabe ter a possibilidade de ingressar no mercado de trabalho.

**Gráfico 6:** Consideração sobre a importância do estágio na integração profissional dos jovens com deficiência



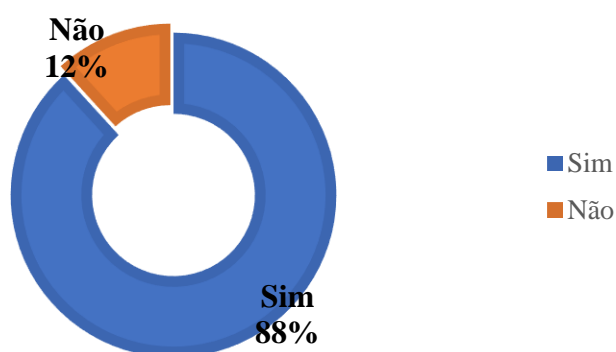
Por sua vez, os jovens que consideram que o estágio não é importante para a sua inclusão no mercado de trabalho justificam-no pela sistematização de formações e estágios que já frequentaram, não conseguindo, à data da entrevista, integrar o mercado de trabalho. Daí que respostas como *“Para mim não, porque ainda não consegui entrar. Só me ajuda a praticar”* (L) revelam que, embora os estágios lhes permitam a prática da profissão, não sentem que seja um benefício e apontam um aproveitamento dos estágios para suprimir necessidades, manifestando que *“o que acontece é que há pessoas com deficiência que vivem constantemente como estagiários”* e identificando a necessidade e importância de sensibilizar a sociedade porque, nas palavras de Q, *“no fundo, os estágios são bons. Todas as medidas são boas e ajudam a empregabilidade, mas temos de trabalhar a sensibilização para que estas medidas se tornem boas práticas. Nós temos boas medidas, mas nós não trabalhamos a sensibilização. Não trabalhamos os públicos, as pessoas, a desmistificação da deficiência.*

A verdade é que os jovens vão aproveitando para fazer formações, de forma a terem acesso a uma bolsa de formação, mantendo-se ativos, considerando, no seu entender, que a formação é uma mais-valia para ingressar no mercado de trabalho. Deste modo, cerca de 88% dos jovens entrevistados acredita que a formação é valorizada quando estão à procura de emprego, tal como refere E *“é importante porque quando procuramos um trabalho as pessoas valorizam isso”* ou L que refere que *“Sim, vai*

*abrindo portas. Tenho sempre feito qualquer coisa” e continuam em busca de formações nas suas áreas de interesse com o propósito de conseguir trabalhar numa área que gostem, à semelhança de N que refere que “o que eu queria tirar era uma formação para trabalhar com crianças. Assim podiam chamar-me”.*

Alguns jovens manifestam positivamente, como apresentado no Gráfico 7, que o facto da formação os manter ativos lhes permite manter e “ganhar alguma estabilidade” (H), sendo ainda um extra até ingressar no mercado de trabalho “Para mim o mais importante é o trabalho. A formação é um extra” (F). Confiam, por isso, e à semelhança de casos anteriores de sucesso, conseguir ingressar no mercado de trabalho tal como menciona L que “Quero muito ter trabalho quando acabar esta formação” e I dizendo que “a minha mãe fez aqui uma formação e depois do estágio ficou contratada. Foi bom!”.

**Gráfico 7:** Opinião sobre a importância da formação no acesso ao mercado de trabalho



Deste modo, a aposta na formação profissional é entendida pelos jovens como uma mais-valia e uma vantagem para conseguir ingressar no mercado de trabalho, referindo Q que “a formação tem de ser emancipatória. Uma formação que vá de encontro aos gostos e interesses de cada pessoa é sempre uma mais-valia. A pessoa tem de estar no centro. Não pode ser um passatempo. A educação tem de libertar, emancipar, tornar a pessoa autónoma, dar competências para a empregabilidade”.

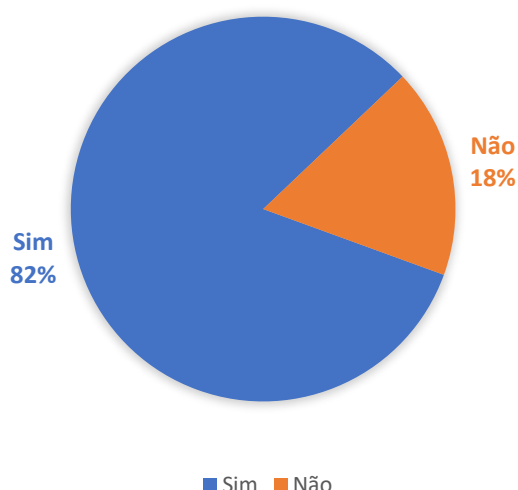
Todos os jovens entrevistados revelam interesse em ter uma atividade profissional do seu agrado que lhes permita ter uma vida mais autónoma e participativa na sociedade, manifestando interesses em “trabalhar num hotel cinco estrelas, a trabalhar na cozinha” (E), “num restaurante, a cozinhar” (J), “Gostava de servir às mesas” (C), “porque eu gosto

*de crianças e quero trabalhar” (K), mantendo uma procura ativa de emprego, ainda que sem sucesso como referem H “não me chamam. Com uma licenciatura então pior” e K “eu já tentei ligar para umas creches, até para um ATL e lares... Também entreguei na Câmara”.*

Por outro lado, alguns destes jovens não creem na possibilidade de ingressar no mercado de trabalho como explica N *“Oh devo ficar em casa. Cá em Montemor não há nada”* ou A *“mas não posso porque estou aqui”*, manifestando dificuldades no acesso ao mercado de trabalho no concelho de Montemor e apresentando diferentes motivos.

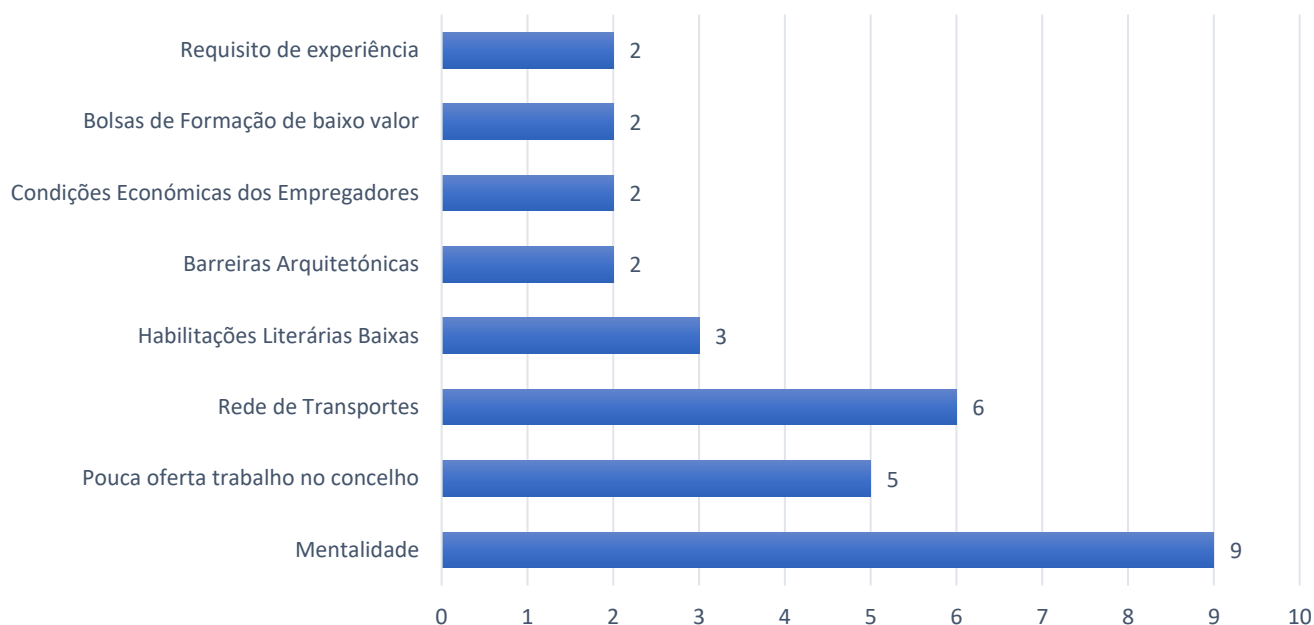
Neste seguimento, e tendo em conta que um dos objetivos deste projeto consiste na identificação das barreiras percecionadas pelos jovens no acesso ao mercado de trabalho, à questão *“Achas que existem barreiras que dificultam a inclusão dos jovens, especificamente os jovens com deficiência no mercado de trabalho em Montemor-o-Novo”*, 82% dos inquiridos identificou haver barreiras que dificultam a sua entrada no mercado de trabalho no município de Montemor-o-Novo e apenas 18% não identificou nenhuma barreira, conforme Gráfico 8:

**Gráfico 8:** Identificação de barreiras à empregabilidade no concelho de Montemor-o-Novo



Deste modo, no Gráfico 9 apresentamos as barreiras identificadas pelos participantes face à sua inclusão no mercado de trabalho no concelho de Montemor-o-Novo:

**Gráfico 9:** Barreiras identificadas pelos jovens com deficiência



No que respeita à análise das barreiras identificadas pelos jovens, as físicas, ou seja, de natureza arquitetónica foram identificadas como uma desvantagem para aceder ao mercado de trabalho, alertando A que o facto de os edifícios “*Não terem rampas*” e de não estarem devidamente acessíveis condicionam as oportunidades de trabalho. O participante A refere ainda que “*se estiver tudo adaptado eu consigo*”, evidenciando a importância de promover um local de trabalho acessível, pelo que nesta categoria das barreiras arquitetónicas também se considerou a adaptação de um posto de trabalho acessível.

O participante Q explica que no decorrer das suas experiências de trabalho “*utilizava equipamentos de apoio que já tinha, nomeadamente lupas e aparelhos digitais*” e que foram promovidas condições favoráveis à adaptação do seu posto de trabalho e, por conseguinte, à sua inclusão no mercado de trabalho. Esclarece que os equipamentos de apoio são atribuídos de acordo com o que cada pessoa necessita e que o IEFP disponibiliza uma verba à pessoa para aquisição dos produtos, sendo que “*os produtos são sempre da pessoa, não são da entidade. Se a pessoa mudar de emprego estes produtos seguem com ela*”, evidenciando assim que a legislação favorece a adaptação do posto de trabalho, sem encargos para as entidades empregadoras.

Por sua vez, alguns participantes indicaram as dificuldades económicas e os encargos para adaptação ao posto de trabalho como uma barreira à promoção da sua inclusão no mercado de trabalho. O participante *F* revela que *“com a crise as pessoas mal têm para se sustentar e não nos chamam”*, enquanto *K*, que à data da entrevista se encontrava em estágio, revela dúvida na sua contratação posterior afirmando que *“Os patrões, não sei se querem pagar mais...”*, sugerindo que pode haver algum desconhecimento por parte das entidades empregadoras nos apoios estatais à contratação de pessoas com deficiência. Também as bolsas de formação de baixo valor foram consideradas pelos participantes como mais uma desvantagem, ainda que muitas vezes seja uma baixa fonte de rendimento na ausência de trabalho, impossibilitando o direito a uma vida digna.

No decorrer das entrevistas os inquiridos em formação foram manifestando que procuravam realizar formações não só para se irem mantendo ocupados e para obter algum rendimento, como manifestaram interesse em adquirir novas competências que os valorizassem no mercado de trabalho, tal como frisa *E* dizendo que *“é importante porque quando procuramos um trabalho as pessoas valorizam isso”* ou *H* que revela que *“vim fazer a formação para ganhar alguma estabilidade e voltar a tentar”*, finalizando *L* com a observação de que acredita que a formação *“vai abrindo portas”*.

Contudo, estes jovens revelam que na candidatura a uma oferta de emprego é sempre pedida prévia experiência profissional e, por isso, manifestam este requisito como uma barreira à sua inclusão no mercado de trabalho. Isto porque, na sua generalidade, estes jovens não tiveram oportunidade de desempenhar uma atividade profissional, a não ser muitas vezes, em contexto de estágio de formação e, deste modo, sentem que essas curtas experiências não lhe são valorizadas, referindo *N* que *“pedem sempre com experiência! Até para varrer a rua ou nas empresas de limpeza pedem sempre”* e *L* que *“Ainda tentei arranjar emprego, mas infelizmente não consegui. Pedem sempre experiência. E quem não tem não consegue”*.

Por conseguinte, os participantes consideram haver poucas oportunidades de trabalho no concelho, afirmando *I* que *“É muito complicado! Não há trabalho”*, *L* que *“é muito limitado. Ou trabalhas em cafés, supermercados ou cabeleireiros”* e sentindo *N* que no concelho *“não há coisas que tenham a ver com os cursos que andamos a tirar”*.

Simultaneamente, outro dos aspetos identificados como barreira foram as baixas qualificações das pessoas com deficiência, na medida em que os inquiridos sentem, como revela E, que *“há pessoas que não têm tantas opções e precisam de mais apoios para ter trabalho porque não têm muitos estudos”*, assim como M que se sente impedido de concorrer a algumas ofertas porque *“muitas das profissões pedem o 12º ano e eu não tenho”*.

Também foi identificado pelos participantes as dificuldades de transporte e, em particular, a rede de transportes disponível no concelho que, segundo os inquiridos fica aquém das necessidades/compatibilidades com os horários de trabalho. Neste sentido, M revela ter oportunidades de trabalho, mas fora do concelho: *“o IEFP arranjou os sítios, mas eram longe daqui”* e K que *“como o lar é longe e não há transportes é complicado”*. Também O manifesta que *“Não há autocarros e não consigo suportar os custos de um táxi”*, dizendo que *“Tenho de me mudar para a cidade para poder trabalhar”*, sugerindo que mesmo para quem vive nas freguesias do concelho a rede de transportes públicos não permite conciliar com um trabalho e, por isso, L contesta que *“há entraves. Pedem transporte próprio. Para ter transporte próprio tenho de ganhar dinheiro”* e, portanto, os inquiridos consideram a rede de transportes insuficiente e, conseqüentemente, uma barreira à sua inclusão no mercado de trabalho.

Por último, uma das barreiras mais mencionadas pelos jovens prende-se com questões relacionadas com a perceção que a sociedade tem da deficiência e da sua experiência em ambiente laboral. Um dos entrevistados afirma que a significação atribuída às pessoas com deficiência, *“em que se vê as pessoas com deficiência na sua maioria com base no seu diagnóstico, quase numa ideia fatalista”* (Q), ainda está muito associada à ideia de menor utilidade e produtividade, justificando que há muita desinformação sobre a deficiência.

Vários jovens revelaram, no decorrer das entrevistas, uma sensação ambígua sobre se sentirem à mercê daquilo que os empregadores pensam, afirmando que *“depende porque o patrão pode não gostar de nós e não quer”* (K) ou que *“as pessoas nem dão hipótese de experimentar”* (P), sentindo que dependem da forma como quem contrata perspetiva a deficiência.

Simultaneamente, falaram sobre os ambientes de trabalho descrevendo B as experiências como *“as coisas não correram bem”*, H que *“os relacionamentos não foram fáceis. Sou tímido. Acho que o meu desconforto causa desconforto aos outros. A minha última chefe tratava-me abaixo de cão. Gritava comigo. O ambiente não era nada saudável e isso também não ajudava”* e L que relata ter feito um pedido concreto que não foi tido em conta *“pedi para não atender ao balcão e foi logo uma das coisas que me mandaram fazer. Não era pelo trabalho em si. Era pelo ambiente”*, tal como N que relata ter solicitado *“não atender os clientes nem mexer em dinheiro e ninguém não quis saber. Eu não me entendo com o dinheiro e mandavam-me fazer isso”*.

Estes ambientes menos saudáveis, que em nossa opinião são reveladores de alguma desvalorização para com estes jovens e as suas competências, evidenciam-lhes um sentimento de exclusão, sem ter oportunidade de mostrar as suas habilidades para desempenhar determinadas funções.

Falam em preconceito, desinformação, desvalorização e na urgência em sensibilizar a sociedade para a deficiência, retirando a ênfase da pessoa e colocando a tónica na criação de condições e oportunidades que promovam a sensibilização para uma nova perspetiva sobre a deficiência e as pessoas com deficiência. Apela à sensibilização para desconstruir a associação entre deficiência e inutilidade porque, na verdade, e tal como refere C, *“nós não sabemos como as pessoas são até elas trabalharem. Não interessa quem lá trabalha. Toda a gente tem o mesmo direito”*.

Não obstante, as barreiras apresentadas pelos jovens revelam uma simbiose entre os seus contextos de desenvolvimento, seja pelo concelho em que vivem ou pelas limitações da oferta de trabalho e de meios de transporte locais, e a influência que a forma de perspetivar a deficiência pela sociedade exerce na limitação ou promoção do desenvolvimento de competências e oportunidades de trabalho.

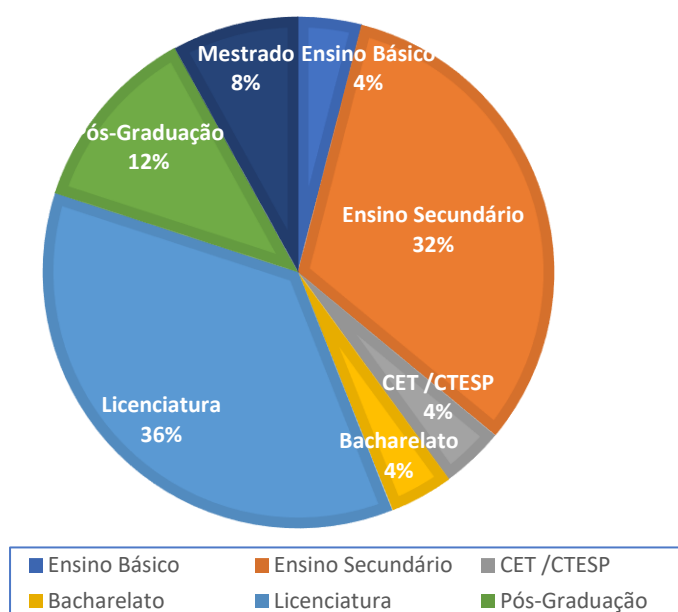
## 2.2. Apresentação dos Resultados do Inquérito aos Empregadores do Concelho

O inquérito aos empregadores foi elaborado com o propósito de responder aos objetivos propostos neste estudo face à motivação dos empregadores para a contratação de pessoas com deficiência, identificando as competências e características que mais valorizam nos seus trabalhadores e quais as principais dificuldades sentidas na contratação de pessoas com deficiência. Fazemos, de seguida, uma análise dos resultados, apresentando de imediato alguma correlação com os resultados das entrevistas aos jovens e algumas conclusões parciais.

No total obtiveram-se 26 respostas, sendo que um dos inquiridos não concordou com a natureza do estudo e, por isso, não respondeu ao questionário, obtendo-se, por isso, 25 respostas válidas.

Na primeira parte do inquérito foram solicitados alguns dados pessoais de forma a permitir a caracterização dos Inquiridos, dos quais 68% são do sexo masculino e 32% do sexo feminino. Quanto ao nível de habilitações académicas a maioria dos inquiridos dividiu-se entre o ensino secundário e a licenciatura, como representada na Gráfico 10:

**Gráfico 10:** Grau Académico dos Inquiridos



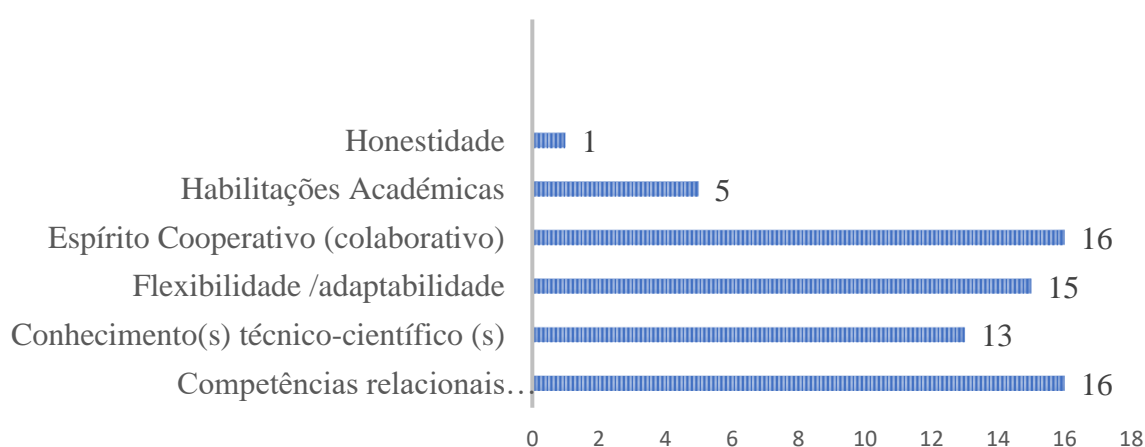
Na segunda parte, relacionada com a Responsabilidade Empresarial, 92% considera o emprego um fator de inclusão social e 96% dos empregadores considera-se sensível à responsabilidade social, identificando um conjunto de ações de responsabilidade social realizadas pela sua empresa, tal como como apresentado na Tabela 6, das quais se destacam os donativos e a promoção de estágios:

<b>Tabela 6:</b> Tabela de Ações de Responsabilidade Social
Formação e Estágio Profissional
Formação e Voluntariado
Apoio alimentar a funcionários e subsídio de alimentação extra /Divulgação do meio agrícola nas escolas
Projetos de comunicação para instituições sociais na área gráfica e digital e facilitação presencial para equipas de trabalho
Trabalho “pro bono” e Apoio ao movimento associativo
Donativos
Em situação de contratação de duas colaboradoras com o mesmo tipo de avaliação, escolheu-se a pessoa que era mãe solteira. Manter uma loja aberta sem lucro para garantir o posto de trabalho. Doação de roupas de coleções antigas para associações
Nenhuma
Donativos para instituições carenciadas e instalações adequadas à sua mobilização
Contratação de pessoas com deficiência
Apoio Judiciário e intervenção “pro bono” no âmbito social
Não sou empresário, mas enquanto cidadão penso que deveria ser uma obrigação das empresas
Inclusão de duas pessoas com deficiência nos quadros da empresa / Adaptação do posto de trabalho às necessidades do trabalhador
Apoio a várias instituições e contratação de pessoas com deficiência
Estágios de pessoas com deficiência
Integração e Formação

Na terceira parte deste inquérito cujo tema principal respeita ao Emprego e Inclusão e à pergunta “Quais as competências que mais valoriza quando faz uma nova

*contratação?”*, optou-se por uma pergunta com caixas de verificação podendo os inquiridos acrescentar outras opções de resposta indicando outras competências (Gráfico 11). Verificamos a preferência pelas competências relacionais e pelo espírito colaborativo, em detrimento do conhecimento técnico-científico e das habilitações académicas, contrariando a percepção dos jovens sobre a importância das suas habilitações como valorização para ingressar no mercado de trabalho.

**Gráfico 11:** Competências Valorizadas pelos Empregadores



Quanto à pergunta *“Acredita que uma pessoa com deficiência está apta para desenvolver uma atividade profissional”*, ainda que 92% tenha declarado que sim contra 2% que ou não sabe ou prefere não responder, 80% dos inquiridos identificou, numa questão de carácter opcional, duas dificuldades decorrentes da contratação de pessoas com deficiência, e representadas na Tabela 7:

<b>Tabela 7:</b> Dificuldades identificadas pelos empregadores do município de Montemor-o-Novo na contratação de pessoas com deficiência
Aceitação na equipa e medo das limitações
Falta de investimento na formação destas pessoas e falta de confiança nas próprias pessoas
Adaptação do posto de trabalho e dificuldade de comunicação

Dificuldades físicas em contexto de trabalho físico; Dificuldades ou limitações informáticas
Adaptabilidade do ambiente de trabalho e criação de condições logísticas
O desconhecimento por parte dos empregadores e a falta de informação comunicada pelas instituições sociais
Mobilidade e adaptabilidade dos espaços e dos setores em que as pessoas com deficiência se venham a enquadrar
Deslocação autónoma; Referências cognitivas
Falta de acesso aos locais de trabalho e mentalidades não preparadas
Maioria das pessoas que contratamos é para atendimento ao público e têm de ter um bom relacionamento com clientes e ter agilidade para atendimento
Processo de formação
Apoio financeiro e incentivos à contratação
Pouca mobilidade e défice cognitivo
Condição física e mental
No nosso caso concreto é o contacto direto com os clientes e o nível de responsabilidade exigível no exercício das tarefas
A aceitação dos colegas/colaboradores na inclusão na equipa de uma pessoa com deficiência. A própria adaptação do mercado de trabalho a pessoas com deficiência
A aceitação dos colegas de trabalho. A autoestima e confiança do trabalhador nas suas competências
A adaptabilidade/criação do posto de trabalho e a limitação de atividades a desenvolver
Necessidade de mais atenção e a falta de autonomia
Economia desregulada e cultura

Na verdade, as dificuldades mencionadas revelam algum desconhecimento sobre a própria deficiência, focando a dificuldade na pessoa com deficiência e acreditando, ainda que de forma indireta, uma crença de menor produtividade e competência por parte destes jovens com deficiência para desempenhar determinadas funções, assim como creem ser necessária uma maior supervisão. Verifica-se também uma preocupação com a necessidade de adaptação do posto de trabalho e custos inerentes

e fica subentendida alguma desinformação e crenças que condicionam as relações interpessoais e impedem a contratação de pessoas com deficiência.

Por conseguinte, também os empregadores identificaram as vantagens que percebem na contratação de pessoas com deficiência, representadas na Tabela 8, e das quais se destacam o reconhecimento social da pessoa com deficiência, a sua inclusão na sociedade e contributo produtivo e simultaneamente, o desenvolvimento das relações interpessoais e a promoção do respeito e tolerância.

<b>Tabela 8:</b> Vantagens percebidas pelos empregadores do Município de Montemor-o-Novo na contratação de pessoas com deficiência
Contribuição para a inclusão e aumento do emprego
Apoios estatais e aprendizagem
Mais tolerância e responsabilidade
O enquadramento da pessoa na sociedade e o sentimento de que se faz mais do que aquilo que nos é originalmente pedido
Responsabilidade social
Valorização social da empresa e melhoria do sentimento de interajuda entre funcionários
Concentração nas tarefas destinadas
Comunidade e bom ambiente
Melhoria da qualidade de vida e inclusão social
Inclusão social e desenvolvimento de competências
Integração social da pessoa em si, da sua família e bem-estar emocional
A resposta social e uma visão diferente da resolução dos problemas que nos são apresentados
Capacidade de desenvolvimento interpessoal para as equipas de trabalho
A realização da pessoa deficiente enquanto pessoa digna e integrada na sociedade por direito próprio, contribuindo para a inclusão. Podendo até ter vantagens financeiras, se pensarem só numa visão financeira.
Uma sociedade mais justa e mais humana
Desenvolver o espírito de partilha e interajuda. Profissionalismo e empenho.
Pontualidade e obediência

Inclusão no mercado de trabalho e a especialização destas pessoas
Vontade de se superar. Humildade

À questão “Tem, atualmente, nos quadros da sua empresa, algum colaborador/trabalhador com deficiência?”, 32% afirmou ter um colaborador com deficiência justificando a sua contratação *“por ter competências para o cargo”*, por considerar *“um ato de cidadania”*, porque *“Têm mais força de vontade para trabalhar e aprender do que pessoas que gozam de boa saúde”*, para *“Promover a inclusão: colocar um colaborador com deficiência é uma mais valia para a empresa e a sua sustentabilidade”* e, ainda, *“ porque houve necessidade de contratar”*.

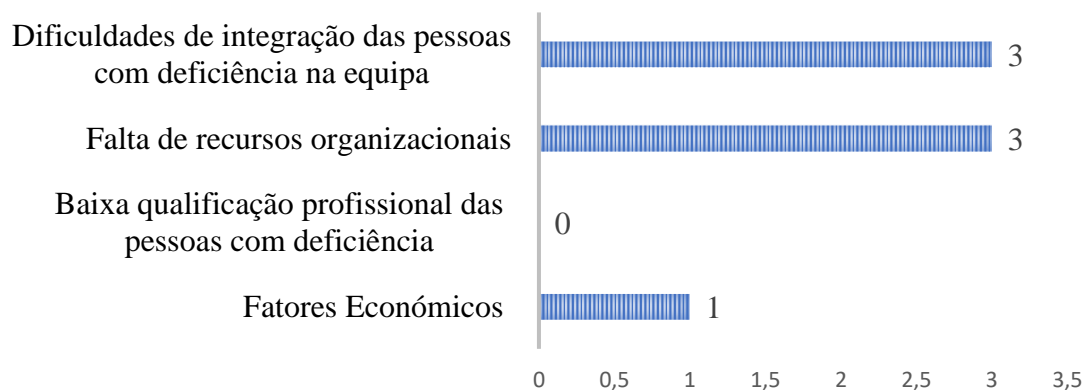
Por outro lado, 68% manifestou não ter nenhum colaborador com deficiência, justificando que existe *“falta de abordagem”*, *“não existe incentivo para acontecer”*, *“não existem vagas na empresa”*, *“quando surgiram vagas nenhuma pessoa com deficiência concorreu”* ou por considerarem que *“O trabalho específico desta empresa tem algumas limitações nos locais de trabalho que nem sempre são compatíveis”*.

Por sua vez, 44% dos participantes manifestou que já teve algum colaborador com deficiência na sua empresa, justificando a contratação por diferentes motivos: *“porque me foi solicitado pela família e instituições”*, *“tinha competências”*, *“foi contratado ao abrigo de protocolo com o centro de formação da Cercimor”*, *“pela força de vontade demonstrada para trabalhar e aprender”* e porque *“a deficiência não é impeditiva de desenvolverem as suas atividades profissionais”*. Dos respondentes, 52% manifestou não ter tido, até ao momento, colaboradores com deficiência afirmando que *“não existiram propostas”*, *“não surgiram candidatos”* ou até que *“já tivemos uma pessoa com deficiência mental que não se adaptou à equipa. A sua inclusão não resultou devido à aceitação dos colegas”*.

Por conseguinte, à questão opcional e de resposta aberta “Contrataria/empregaria uma pessoa com deficiência?”, 56% respondeu positivamente e 44% manifestou não saber, sendo que na questão para identificar a justificação de não contratação, apresentado no Gráfico 12, 16% identificou apenas as opções apresentadas no formulário, nomeadamente fatores económicos, falta de recursos organizacionais ou dificuldades

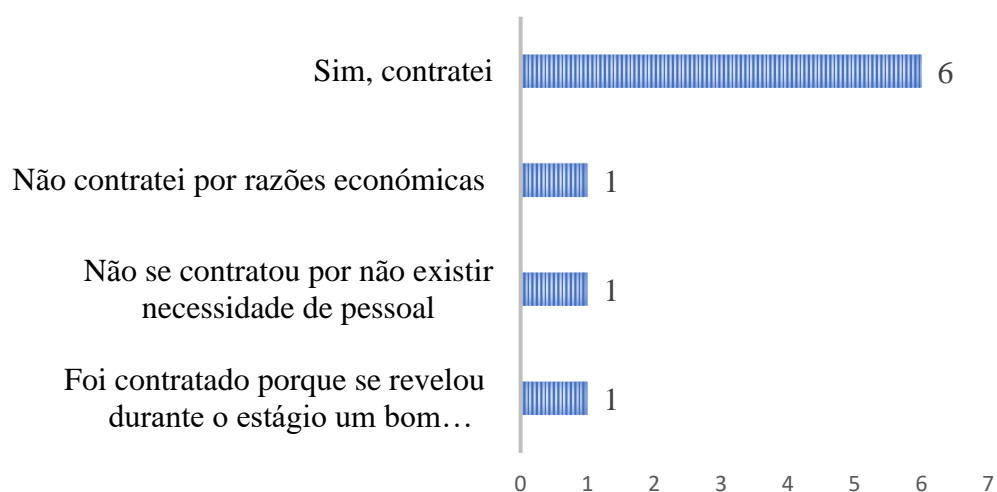
de integração das pessoas com deficiência na equipa, não apresentando mais nenhum motivo.

**Gráfico 12:** Razões que impedem a contratação de uma pessoa com deficiência



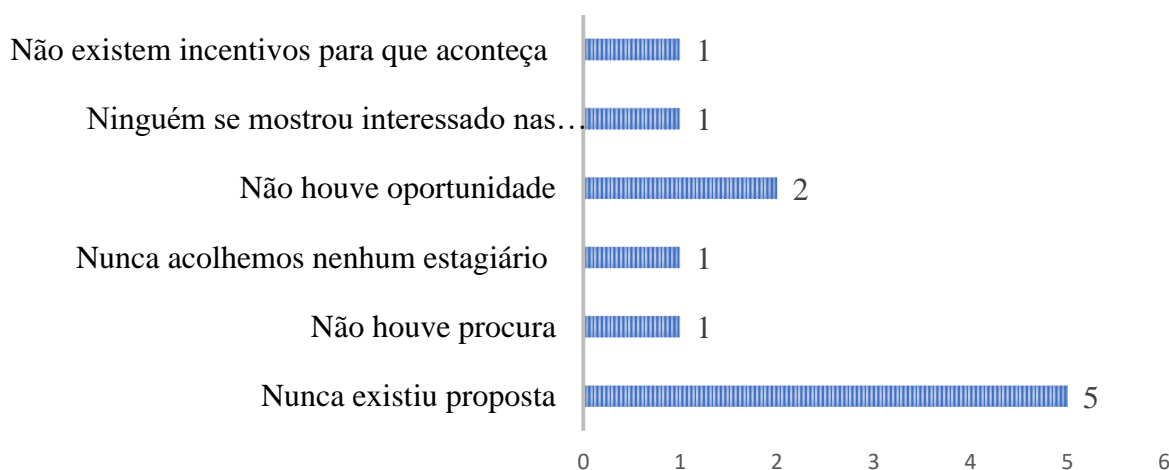
No âmbito da formação e dos estágios, 40% dos inquiridos afirmou já ter acolhido algum estágio de uma pessoa com deficiência e 60% não o fez, sendo que à questão de resposta livre sobre “se contratou após o término do estágio ou se não contratou e porquê”, não foram apresentadas as razões de contratação, à exceção de um dos inquiridos que destacou o bom desempenho dos jovens. Pelo contrário foram apresentadas as razões pelas quais não se contratou após o término do estágio, como apresentado na Gráfico 13:

**Gráfico 13:** Razões de contratação ou não contratação de uma pessoa com deficiência após estágio



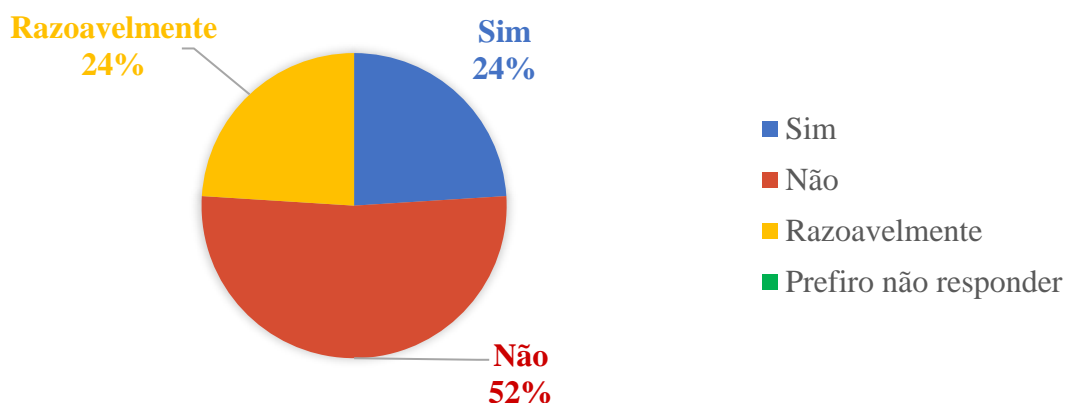
Por sua vez, os inquiridos que manifestaram não ter até ao momento acolhido nenhum estágio de pessoa com deficiência, uma esmagadora maioria dos inquiridos (cerca de 80%), justificou não ter existido qualquer proposta para o efeito, conforme Gráfico 14.

**Gráfico 14:** Motivos para ainda não ter acolhido nenhum estágio de jovem



Por último, a quarta parte deste inquérito dedicou-se às políticas e apoios de integração socioprofissional, sendo que à questão “Conhece as políticas de integração socioprofissional para pessoas com deficiência?”, 52% disseram não conhecer, 24% considerou saber razoavelmente e 24% afirmou ter conhecimento, conforme Gráfico 15:

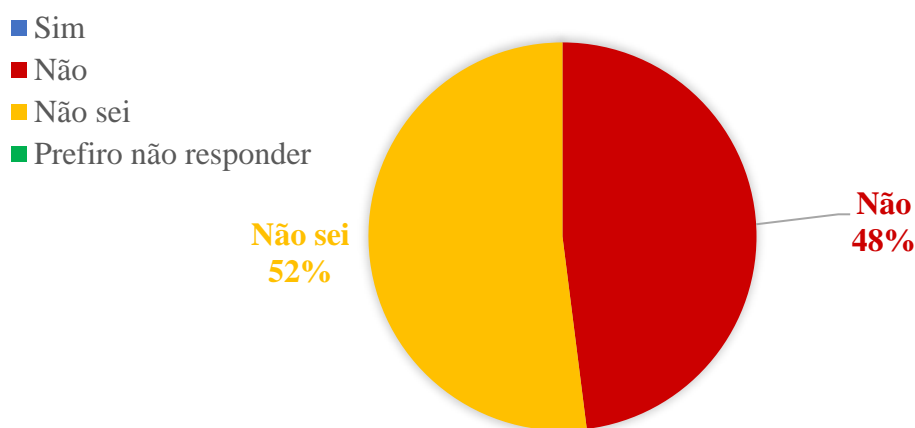
**Gráfico 15:** Conhecimento sobre as políticas de integração socioprofissional de pessoas com deficiência



De seguida, à questão “Identifique duas das políticas/apoios existentes”, foram apresentadas como políticas os estágios profissionais, a acessibilidade a edifícios públicos para pessoas com mobilidade reduzida, os benefícios fiscais, incentivos para redução da taxa social, apoios financeiros ao colega de trabalho que apoia a pessoa durante um período; apoios financeiros para adaptação ao posto de trabalho, medidas CEI+ e apoios da Segurança Social e IEPF, revelando ainda 76% dos inquiridos não conhecer o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade comparativamente a 24% que respondeu afirmativamente.

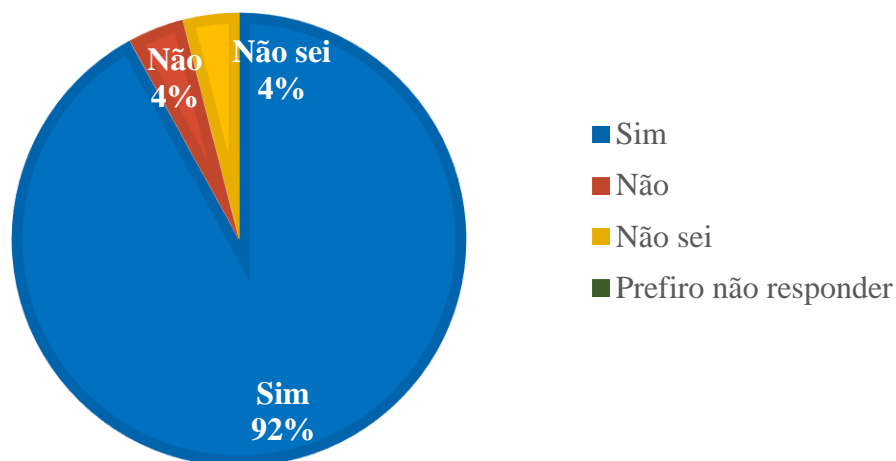
No que respeita à existência destas políticas e apoios às empresas para contratação de pessoas com deficiência, 100% dos inquiridos concordou serem necessárias, ainda que 48% considere que estas políticas e apoios dados às empresas não são adequados/suficientes (conforme Gráfico 16).

**Gráfico 16:** Considera adequados/suficientes as políticas e apoios dados às empresas para contratação de pessoas com deficiência?



À questão “Considera importante que o Município de Montemor-o-Novo dê incentivos às empresas do concelho para a contratação de pessoas com deficiência?”, 92% considerou ser importante enquanto 8% manifestou não ter opinião sobre o tema ou considerar não ser relevante, como mostra o Gráfico 17:

**Gráfico 17:** Considera importante que o Município de Montemor-o-Novo dê incentivos às empresas do concelho para a contratação de pessoas com deficiência?



Deste modo, à solicitação para apresentação de sugestões de medidas locais que considerassem importantes que o concelho de Montemor-o-Novo conceda para apoio à contratação de pessoas com deficiência, foram apresentadas as seguintes propostas, conforme Tabela 9:

<b>Tabela 9:</b> Propostas de medidas locais para incentivo à contratação de pessoas com deficiência no concelho de Montemor-o-Novo
Contratação no município por quotas
Apresentar uma plataforma com pessoas capacitadas e disponíveis para trabalhar
Incentivo financeiro direto às empresas
Redução do valor de taxas ou tarifas municipais
Isenção de pagamento de alguns impostos locais, isenção de pagamento de taxas
Apoio logístico às empresas para integração destas pessoas

Rampas para pessoas em cadeiras de rodas espalhadas pela cidade e transportes adequados
Comunicação de iniciativas locais para esclarecimento dos processos
Redução dos impostos, uma vez que a inclusão das pessoas com deficiência pode fazer oscilar a produção.
Manual de Boas Práticas onde se publicasse as inclusões realizadas nas empresas, atribuindo um selo de premiação às empresas que mais se destacassem
Transportes e acessibilidades
Subsídio de transporte e apoio na carga fiscal referente ao trabalhador
Não sei

Por fim, a última questão deste questionário estava relacionada com a participação em iniciativas locais, regionais ou nacionais destinadas à promoção do emprego das pessoas com deficiência, sendo que 75% dos inquiridos revelou não ter participado em nenhuma iniciativa e apenas 25% revelou participar em iniciativas como reuniões, conferências, seminários e publicações e ainda a participação no Branding da marca de novo Marketplace – Plataforma Digital, que pretende integrar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho na zona de Cascais e desenvolvimento de websites acessíveis.

### **2.3. Entrevista aos Responsáveis Autárquicos de Montemor-o-Novo**

Um dos objetivos deste estudo de caso realizado em Montemor-o-Novo foi, precisamente, o de focalizar a nossa atenção naquele que é o concelho de residência da autora, um concelho do interior alentejano. Fez-nos assim todo o sentido, proceder a uma triangulação entre os dados das entrevistas aos jovens com os resultados dos inquéritos realizados aos empregadores e, com os dados de uma entrevista aos dirigentes locais. Neste sentido, a entrevista foi solicitada em outubro de 2022, ainda numa fase inicial deste estudo, com o objetivo de compreender que dados a Câmara Municipal dispunha sobre a empregabilidade de pessoas com deficiência no concelho e

que medidas locais e políticas públicas poderiam estar a ser desenvolvidas no âmbito do tema, para assim melhor responder aos objetivos deste estudo.

Deste modo, no decorrer do mês de novembro, reunimos com um representante do Município para uma primeira apresentação do tema e dos objetivos desta investigação, mas na expectativa de posteriormente reunir com o respetivo superior hierárquico. Pelo exposto não foi solicitada nem efetuado qualquer registo do encontro.

Nesta primeira reunião foi questionado se existiriam dados sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência no concelho, ao que foi explicado não haver qualquer registo destes dados a não ser ao nível do quadro de pessoal da autarquia e não foram identificadas quaisquer medidas ou políticas locais direccionadas para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência. As políticas públicas aplicadas pelo Município face à contratação de pessoas com deficiência são as políticas nacionais, constantes na legislação portuguesa.

No seguimento deste encontro, viemos a reunir, em janeiro de 2023, com o Vereador X, porém aquando da apresentação da investigação o Vereador considerou que o tema deveria ser apresentado a outra Vereação.

Foi, assim, solicitada, por email, nova entrevista tendo sido expostas as razões e objetivos do pedido. Fomos posteriormente contactadas por um funcionário da autarquia indicando que as questões já tinham sido abordadas e respondidas aquando da primeira reunião em novembro de 2022, não havendo, assim, necessidade de novo agendamento. Por email foram reforçadas as respostas dadas anteriormente e que se consideram como respostas oficiais do Município (Tabela 10). Solicitamos autorização expressa para a utilização das respostas no nosso estudo sendo que, perante o total silêncio da parte da Autarquia foi decidido, apresentá-las, mas guardando o anonimato dos envolvidos.

**Tabela 10:** Apresentação das questões colocadas via email ao Município e das respostas enviadas

Questões da Entrevista	Respostas do Município
O Município enquanto entidade empregadora possui dados sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência no concelho?	<i>O município não dispõe de dados sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência no concelho</i>
Que estratégias, iniciativas têm sido desenvolvidas pelo município com vista à inclusão das pessoas com deficiência na vida social, em geral e, em particular, destinadas a promover a sua empregabilidade?	<i>O município não tem nenhuma política específica para empregabilidade de jovens com deficiência, regendo-se por isso pela legislação atualmente em vigor em qualquer processo de recrutamento e seleção de pessoas; sempre que solicitado, e havendo capacidade de resposta por parte dos serviços de destino, o município tem colaborado ativamente na integração de jovens em formação prática em contexto de trabalho</i>
Quais as respostas sociais a respeito no município?	<i>Não existe nenhuma medida específica para pessoas com deficiência. As políticas sociais do município são dirigidas a todas as pessoas que se encontrem em situação de vulnerabilidade, no entanto, quando existe algum tipo de deficiência comprovada está prevista uma majoração que pode ser aplicada mediante o apoio solicitado.</i>
Qual o apoio dado às entidades do concelho que acolhem jovens com	<i>Os apoios são aqueles que decorrem da legislação atualmente em vigor</i>

deficiência? E às entidades responsáveis pela formação profissional desses jovens?	
Que medidas de apoio ao tecido empresarial? De que forma prevê o município incentivar/apoiar a empregabilidade dos jovens com deficiência no tecido empresarial do concelho?	<i>No momento o município não tem nenhum apoio específico nesta matéria</i>

No início do mês de setembro de 2023 voltamos a contactar o município de forma a poder apresentar os resultados obtidos no decorrer da presente investigação, porém à data de submissão do estudo não foi possível agendar uma reunião.

De notar que, embora o município não disponha de políticas locais próprias para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tem-se associado a iniciativas promovidas por outros organismos, nomeadamente a Associação Marca ADL, que promove, no concelho de Montemor-o-Novo, desde 2017, a iniciativa Duoday que consiste em sensibilizar as organizações sobre a importância e urgência de promover o acesso ao emprego para todos, fomentando a inclusão<sup>24</sup>.

A iniciativa tem como premissa convidar empresas e outras organizações a receber, por um dia, uma pessoa com deficiência, desmistificando preconceitos acerca das qualidades e competências profissionais das pessoas com deficiência. A Câmara de Montemor-o-Novo tem sido um dos empregadores participantes no evento.

---

<sup>24</sup> A iniciativa tem revelado vários benefícios, segundo a Associação Marca, destacando a oportunidade das pessoas com deficiência adquirirem experiência em contexto de trabalho, aprendendo no próprio local e de estabelecer contactos diretos com os empregadores dando a conhecer as suas competências; aos empregadores é dada a oportunidade de conhecer e constatar diretamente com as competências das pessoas com deficiência e de contribuir para aumentar a responsabilidade social das empresas

De acordo com os dados obtidos, a iniciativa permitiu a integração de alguns participantes em entidades empregadoras e a manifestação de interesse de entidades para integrar no futuro pessoas com deficiência, sendo que em 2018 inscreveram-se 55 pessoas com deficiência para participar na iniciativa, participando 50 pessoas, das quais 20 foram empregadas, e envolvendo 50 entidades empregadoras.

# CAPÍTULO IV: Discussão dos Resultados e Conclusões

## 1. Discussão dos Resultados

Ao realizar a presente investigação pretendeu-se dar resposta ao problema proposto: *Qual a perceção dos jovens com deficiência residentes no concelho de Montemor-o-Novo sobre a sua inclusão no mercado de trabalho no concelho?*, e aos objetivos de : (1) identificar as barreiras sentidas pelos jovens com deficiência à sua empregabilidade no concelho, (2) entender qual a motivação dos empregadores para a contratação de jovens com deficiência, (3) identificar as competências e características que mais valorizam os empregadores na contratação, (4) identificar quais as principais dificuldades sentidas pelos empregadores para a contratação destes jovens e também (5) identificar as políticas públicas locais destinadas a apoiar e promover a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Desta forma, em relação ao primeiro objetivo de identificação das barreiras sentidas pelos jovens com deficiência face à sua inclusão no mercado de trabalho, realçamos que os jovens destacam a mentalidade das pessoas, as suas ideias pré-concebidas sobre a deficiência e sobre a sua competência de trabalho como uma das maiores barreiras à sua empregabilidade, seguindo-se da fraca rede de transportes do concelho que não lhes permite circular com tanta facilidade quer no concelho quer nos concelhos da área envolvente, assim como destacam a fraca oferta de trabalho do concelho. Questões como as baixas habilitações literárias dos jovens com deficiência, as condições económicas dos empregadores, as barreiras arquitetónicas, a exigência constante de requisito de experiência profissional e bolsas de formação de baixo valor também foram identificadas como barreiras à sua empregabilidade no concelho de Montemor-o-Novo.

Analisando à luz dos indicadores nacionais do ODDH, verifica-se que no concelho de Montemor-o-Novo se mantém a tendência nacional face à empregabilidade das pessoas com deficiência, no sentido em que no Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2022 se constatou um crescimento muito ténue da empregabilidade dos jovens com deficiência, alertando para uma possibilidade de não

se estar a criar postos de trabalho, justificando esta tendência com as baixas habilitações literárias deste grupo social.

Também de acordo com os Indicadores de 2022 se verifica a nível regional uma diferença acentuada no desemprego de pessoas com deficiência, revelando um agravamento do número de inscritos como desempregados com deficiência na região do Alentejo.

Por sua vez, o segundo objetivo, relacionado com a motivação dos empregadores para a contratação de pessoas com deficiência, permite-nos compreender que os empregadores estão sensibilizados para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando como vantagens na contratação a promoção do emprego como fator de inclusão social, a promoção dos valores de tolerância e respeito e do bem-estar emocional, que contribuem para o desenvolvimento de competências, as vantagens e apoios financeiros à contratação e a própria responsabilidade social inerente à inclusão social.

Os empregadores revelaram ainda que ao realizarem uma nova contratação valorizam acima de tudo as competências relacionais, o espírito cooperativo e a capacidade de flexibilidade e adaptabilidade dos seus colaboradores, assim como também valorizam o seu conhecimento técnico-científico, e não tanto as suas habilitações académicas, contrapondo, deste modo, a perceção que os jovens têm sobre as suas baixas qualificações serem um impedimento no momento de contratação.

Por outro lado, e atendendo ao quarto objetivo desta investigação, que pretende compreender quais as dificuldades sentidas pelos empregadores na contratação de pessoas com deficiência, é curioso que estes manifestam como principal dificuldade a mentalidade, as crenças sobre a deficiência face à aceitação dos colaboradores já integrados no mercado de trabalho na contratação de uma pessoa com deficiência, a necessidade de ter de adaptar o posto de trabalho e dos custos inerentes e identificam também a falta de formação dos jovens com deficiência para o exercício das suas funções e a necessidade de maior supervisão no decorrer do trabalho.

Deste modo, ao analisarmos as respostas aos objetivos deste estudo, verifica-se que ambos os grupos de participantes revelem a mentalidade, as crenças sobre as

competências e aptidões das pessoas com deficiência para desempenhar uma atividade profissional, como uma das barreiras à contratação.

Por sua vez, 92% dos empregadores concordam que uma pessoa com deficiência está apta para desempenhar uma atividade profissional, valorizando a importância de promoção da inclusão e da responsabilidade social e a promoção de uma sociedade mais justa; assumem também que a contratação destes jovens promove o desenvolvimento das suas competências e identificam como vantagens de contratação os apoios do Estado.

No entanto, ainda que os empregadores acreditem que a inclusão destes jovens no mercado de trabalho favorece o desenvolvimento das suas competências profissionais, indicam a falta de formação como uma dificuldade para a sua contratação, o que pode explicar que, na prática, os empregadores no momento de contratação valorizam os conhecimentos e a experiência, embora não a tenham identificado como um fator de valorização, reforçando a percepção dos jovens sobre a necessidade de ter experiência.

Simultaneamente, 68% dos inquiridos revelam não ter nos quadros atuais de recursos humanos colaboradores com deficiência e 52% revelam não ter tido até à data nenhum colaborador com deficiência, ficando a possibilidade de contratação numa incerteza para 44% dos empregadores, o que se traduz novamente pelo desconhecimento sobre as pessoas com deficiência e as suas capacidades, assentes numa ideia de que há uma maior necessidade de supervisão, como manifestam alguns empregadores, e portanto de menor competência.

Por outro lado, 52% dos empregadores também revelam desconhecimento sobre as políticas de apoio à contratação de pessoas com deficiência, não lhes permitindo avaliar se os apoios do Estado são suficientes e desconhecendo 76% o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade, uma percepção manifestada pelos jovens no decorrer das entrevistas e confirmada pelo inquérito aos empregadores.

Se se comparar os dados obtidos nesta investigação com os dados do estudo realizado pelo Inclusive Community Forum, um dos obstáculos identificados na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho estava precisamente relacionado com

a falta de consciencialização e predisposição das empresas para a contratação de pessoas com deficiência, apresentando estas desconhecimento sobre o processo de contratação e alguma renitência em contratar.

Ainda assim, no presente estudo os empregadores consideram que as políticas são essenciais para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e que o Município deve apoiar e incentivar as empresas do concelho na contratação de pessoas com deficiência, com recurso a diferentes sugestões de medidas.

Deste modo, e verificando que não existe qualquer incentivo local para promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho do concelho, a não ser as políticas e medidas legais em vigor, que tantas vezes estão desajustadas da realidade dos concelhos, a ausência de apoios locais pode explicar esta dificuldade na inclusão dos jovens com deficiência, na medida em que não havendo uma sensibilização local para o tema, um incentivo financeiro ou fiscal os empregadores retraem-se na contratação, explicado até pela crise de inflação vivida atualmente que não favorece a promoção do emprego em geral.

Numa perspetiva pessoal, percebe-se uma sensibilidade geral nos empregadores face ao tema da inclusão das pessoas com deficiência e a consideração por medidas que fomentem esta inclusão ainda que se constate uma elevada desinformação sobre as medidas nacionais em vigor e sem apoios locais para o efeito.

Destacamos também que muitos dos jovens entrevistados referem investir na formação profissional com o intuito de promover o seu crescimento e valorização profissionais e na expectativa de ter oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, frequentando sistematicamente formações, tantas vezes, como forma de obter rendimento.

Neste sentido, a constatação da realidade tão vulnerável e precária no âmbito do emprego para estes jovens com deficiência no concelho, em conjunto com a verificação de uma sensibilidade sobre a responsabilidade social pelos empregadores, torna urgente e fundamental que haja uma preocupação de todos os organismos locais, conscientes das necessidades do concelho, em sensibilizar e informar a comunidade sobre a deficiência, desmistificando crenças para assim contrariar as barreiras

identificadas pelos jovens no decorrer desta investigação, que se revelam preponderantes na sua inclusão no mercado de trabalho e na promoção da inclusão social.

Para mais, assegurar os direitos humanos é uma responsabilidade de todos, de forma a garantir que todos, sem exceção, têm assegurados os seus direitos e liberdades fundamentais, sendo que no caso das pessoas com deficiência, consideradas uma minoria vulnerável, têm sido estabelecidos tratados internacionais de direitos humanos que reconhecem a importância da responsabilidade social e corporativa na garantia de implementação dos direitos humanos das pessoas com deficiência e da necessidade da territorialização de medidas e ações adequadas às necessidades, recursos e agentes locais existentes.

## **2. Contribuições do Estudo**

O presente estudo teve uma natureza exploratória já que investigar a inclusão dos jovens com deficiência no mercado de trabalho é um tema ainda pouco explorado, sendo que, e de acordo com o Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2022, os estudos sobre a empregabilidade e a deficiência nas faixas etárias mais jovens são relevantes.

Também a elaboração de estudos no âmbito regional e local, como em zonas rurais como o concelho de Montemor-o-Novo, são cruciais para conhecer as diferentes assimetrias ao nível de cada região e concelho e, por isso, qualquer estudo é uma mais-valia para sensibilizar e abordar os empregadores sobre a importância da inclusão social e as competências das pessoas com deficiência.

Através deste estudo, espera-se que o tema abordado sensibilize a comunidade e que este seja debatido no concelho de Montemor-o-Novo, permitindo a construção de estratégias locais que fomentem a inclusão das pessoas com deficiência no acesso ao mercado de trabalho e, acima de tudo, que sirva de mote para o conhecimento e a informação de forma a incentivar os empregadores na criação de oportunidades de trabalho. Com a sensibilização da comunidade será possível caminhar para a

desconstrução das ideias concebidas sobre a deficiência numa ótica assistencialista, abrindo espaço para o entendimento do modelo social da deficiência.

### **3. Limitações do Estudo**

Quando nos propusemos desenvolver um projeto de investigação sobre a temática da empregabilidade das pessoas com deficiência sabíamos do nosso envolvimento emocional com o tema e da dificuldade que teríamos em “separar as pessoas dos problemas”, ou seja, os jovens das suas experiências, vivências e dificuldades. Tal como referimos antes, assumimos e partilhamos, na sequência da nossa atividade profissional, das preocupações e sonhos destes jovens. Constatamos diariamente algumas dificuldades sentidas, nomeadamente uma mentalidade assistencialista para com as pessoas com deficiência.

Uma das principais dificuldades e limitações do estudo respeita à nossa amostra, nomeadamente na identificação de jovens que cumprissem os critérios previamente definidos, nomeadamente, idade, local de residência e não ter comprometimento da linguagem para assim viabilizar a realização de entrevista, solicitando-se o apoio das instituições do concelho. De um conjunto de 26 jovens que correspondiam aos critérios, apenas 17 participaram no estudo.

Neste particular acresceu a dificuldade decorrente da via de contacto com alguns destes jovens. O facto de alguns terem sido contactados telefonicamente, por já se encontrarem a trabalhar, exponenciou um sentimento de desconfiança fazendo-os rejeitar participar no estudo. Ainda que o Centro de Reabilitação Profissional tenha sido o elo entre a autora e alguns destes jovens, sentimos que alguns dos jovens não quiseram participar no estudo devido ao estigma por associação relativamente à instituição. O contacto telefónico tornou-se, também, numa desvantagem à participação, pois a explicação do tema tornou-se mais impessoal.

Outra das dificuldades sentidas pela autora está relacionada com o facto de que, apesar da entrevista ter sido planeada e estruturada tendo em conta a sua aplicação a jovens com deficiência, a sensibilidade do tema em si, aliada à conotação negativa que lhe é socialmente atribuída, levou-nos a perceber que não podíamos questionar abertamente

a maior parte dos jovens sobre a sua deficiência, principalmente no caso dos jovens que frequentam o Centro de Reabilitação Profissional.

Percebemos que não havia “abertura” nem vontade dos jovens em exporem a sua situação. Percebemos, no decorrer das entrevistas, que a maioria dos jovens reconhece ter dificuldades de aprendizagem, mas não se identificam como jovens com deficiência e “apenas” como jovens que, por questões de ordem económica e social se encontram numa situação de vulnerabilidade, razão pela qual frequentam uma formação profissional para alavancar a sua entrada no mercado de trabalho.

Para além do mais, entendemos que não nos compete, nem para tal temos competência, para identificar a deficiência de cada jovem, ou seja, “diagnosticar” ou “categorizar” os jovens. Ética e moralmente não nos fez sentido estigmatizar estes jovens.

Por isso, no decorrer das entrevistas, com destaque para os jovens que frequentam o Centro de Reabilitação Profissional e devido à suscetibilidade do tema da deficiência e da inibição em realizar a entrevista, a autora optou por não questionar sobre qual o tipo de deficiência.

Assim, optou-se por iniciar as entrevistas com questões de carácter pessoal, de forma a estabelecer empatia com os entrevistados, tentando conhecer um pouco dos seus sonhos para o futuro e atividades de interesse. Sentiu-se também necessidade de conhecer um pouco melhor o percurso de vida de cada entrevistado, optando por ir questionando, no decurso da entrevista, sobre as dificuldades sentidas pelos jovens no decorrer do seu percurso escolar e, posteriormente, dos estágios profissionais e das tentativas de entrada no mercado de trabalho.

Importa destacar que, não obstante a preparação de um guião para a realização da entrevista, cada entrevista foi diferente, verificando-se uma necessidade de adaptar o guião ao perfil e às características de cada jovem entrevistado.

Deste modo, outra das limitações deste estudo, relacionada com a constante adaptação do guião, foi a percepção que o léxico utilizado na versão original era pouco acessível. Houve, por isso, uma necessidade recorrente de adaptar a forma como as questões eram colocadas, simplificando as mesmas, sendo que, a título exemplificativo, a questão

sobre “qual a sua expectativa de emprego para o futuro” foi substituída várias vezes pela pergunta “O que gostavas de fazer no futuro?”.

No que respeita ao inquérito por questionário aos empregadores, considera-se que o número de respostas poderia ter sido superior. A plataforma Morinvest, utilizada como recurso de identificação de contactos dos empregadores do concelho, não parece estar atualizada, assim como a sensibilidade do tema pode ter comprometido o número de respostas ao questionário.

Por fim e tal como explicado antes, as dificuldades sentidas em envolver a edilidade neste estudo, acabaram por comprometer e dificultar a concretização de um dos seus objetivos, desde logo, o de identificar as políticas públicas locais destinadas a apoiar e promover a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pessoas com deficiência constituem um dos grupos sociais e económicos mais marginalizados pela sociedade, verificando-se uma “invisibilidade social” (Martins & Fontes, 2016, p.39) resultante da forma como a própria deficiência tem sido socialmente construída e ao conjunto de barreiras que impedem a sua participação efetiva na sociedade (Fontes, 2016, p.13).

Por isso, um dos principais objetivos deste estudo consistiu em perceber qual a perceção dos jovens sobre a sua empregabilidade no concelho de Montemor-o-Novo e, por conseguinte, perceber quais os impedimentos à sua inclusão no mercado de trabalho, verificando também a perceção dos empregadores.

Com base no questionário por entrevista aos jovens e no questionário por inquérito aos empregadores foi possível concluir que as mentalidades convencionais e o desconhecimento sobre a deficiência são uma das principais barreiras à inclusão dos jovens no mercado de trabalho no concelho.

Por isso, e com base no 8.º Comentário Geral da ONU (2022, p.2) sobre os direitos das pessoas com deficiência ao trabalho e emprego verifica-se que apesar de alguns progressos a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho e a segregação continuam a ser dos maiores desafios para as pessoas com deficiência, sendo que fatores como a discriminação, a inexistência de adaptações no local de trabalho e, por conseguinte, locais de trabalho inacessíveis são outras das barreiras impostas.

A ONU refere ainda que é necessário incentivar à criação de medidas que beneficiam os jovens adultos com deficiência, nomeadamente através da promoção de experiências de trabalho como “estágios, espaços de aprendizagem no local de trabalho, bolsas de estudo e incentivos financeiros para as empresas” (tradução própria), permitindo a compreensão e consciencialização entre empregadores (2022, p.11).

Assim, e com base na literatura analisada, é possível constatar que a exclusão e a vulnerabilidade social das pessoas com deficiência resultam das barreiras sociais e da limitação no acesso ao emprego. Por isso, e à luz dos documentos orientadores para a inclusão das pessoas com deficiência, é crucial que se promova o acesso ao emprego a

estes jovens, sendo que a sua participação no mercado de trabalho é a melhor forma de garantir a independência económica e a sua inclusão e participação na sociedade (CE, 2017, p.11)

Ademais, é perentório promover a emancipação e autonomia destes jovens para a sua inclusão no mercado de trabalho, assegurando igualdade no acesso a oportunidades de educação, formação e emprego. A garantia dos seus direitos, nomeadamente de aceder às mesmas oportunidades que jovens sem deficiência em condições de igualdade incentiva à independência financeira e à inclusão social, à semelhança de *P* que orgulhosamente afirma que *“vivo sozinha, pago as minhas contas. Comprei carro, arrendei casa”*, ainda que neste estudo se revele uma minoria.

Deste modo, o presente estudo tornou clara a urgência de promover ações de sensibilização sobre o direito de todos ao emprego, com destaque para as pessoas com deficiência, para que se contrariem as barreiras criadas pela sociedade à sua participação como iguais na vida social, económica, política e cultural das suas comunidades (Pinto, 2012, p.46).

Negar-lhes esse direito é violar os seus direitos enquanto cidadãos e, por isso, é fundamental que se criem estratégias adaptadas às características e necessidades locais para promover mercados de trabalho mais justos e, assim, assegurar os direitos humanos e a inclusão social das pessoas com deficiência.

## REFERÊNCIAS

- Aires, L. (2015). Paradigma Qualitativo e Práticas de Investigação Educacional. (1ªEd). Universidade Aberta.
- Barreto, A. (2016). Paradigma sistêmico no desenvolvimento humano e familiar: a Teoria Bioecológica de Urie Bronfenbrenner. In *Psicologia em Revista*, 22 (2), 275-293. <https://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2016V22N2P275>
- Borges, N. & Pinto, P.C. (2021). (Re)Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência: Perceções das Medidas Contrato Emprego Inserção e Contrato Emprego Inserção+ por Beneficiários e Promotores in *Revista Lusófona de Estudos Culturais*, 8 ( 2), 139-155. <https://doi.org/10.21814/rlec.3532>
- Câmara Municipal de Montemor-o-Novo. (2017). Carta Estratégica de Montemor-o-Novo 2025. Enquadramento Geoestratégico, Cenários de Desenvolvimento e Desafios Estratégicos. Relatório Intermédio, Gabinete Oliveira das Neves. (pp.30-32).
- Câmara Municipal de Montemor-o-Novo. (2021a). Revisão do Plano Diretor Municipal- Aviso nº 17481/2021 DR nº180, 2ª Série. Volume II 2.2 Sociodemografia. (pp.4). <https://pdm.cm-montemornovo.pt/pdm/>
- Câmara Municipal de Montemor-o-Novo. (2021b). Revisão do Plano Diretor Municipal- Aviso nº 17481/2021 DR nº180, 2ª Série. Volume II 2.4 Socioeconomia. (pp. 7-89).
- Carmo, H. & Ferreira, M.M. (2008). Metodologia da Investigação, Guia para Auto-Aprendizagem (2ªEd). Universidade Aberta.
- Comissão Europeia (2010). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 15.11.2010, [COM(2010) 636 final] sobre a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras.* <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:pt:PDF>

- Comissão Europeia (2021). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 3.3.2021 [COM(2021) 101 final] relativa à União da Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pt&pubId=8376&furtherPubs=yes>
- Conselho da Europa (1950). *Convenção Europeia dos Direitos do Homem*. [https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convention\\_por.pdf](https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convention_por.pdf)
- Coutinho, C.P. (2014). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática (2ªEd)*. Edições Almedina, S.A.
- Dias, S.S. & Oliveira, M.C.S.L. (2013). Deficiência Intelectual na Perspectiva Histórico-Cultural: Contribuições ao Estudo do Desenvolvimento Adulto in *Revista Ver Brasileira*, 19 (2). 169-182. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382013000200003>
- Fonseca, J. (2003). A Economia. In CMMN, Montemor-o-Novo Quinhentista e o Foral Manuelino. CMMN (pp.63-82). Câmara Municipal de Montemor-o-Novo
- Fonseca, T. (s.d.). Montemor-o-Novo - lugar de memória repressão e resistência. Dos finais da idade média à revolução de 25 de abril de 1974.
- Fontes, F. (2016). *Pessoas com deficiência em Portugal*. Fundação Francisco Manuel dos Santos e Fernando Fontes.
- Fortin, M.F. (1999). *O processo de investigação: Da concepção à realização*. Lusociência - Edições Técnica e Científicas, Lda.
- Hostmaelingen, N. (2016). *Direitos Humanos num relance*. Edições Sílabo.
- Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. (2023). *Desemprego Registado por Concelho — Estatísticas Mensais*. Agosto 2023. Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo. <https://www.iefp.pt/documents/10181/11796120/SIE+-+Desemprego+registado+por+concelhos+agosto+2023.pdf/387441ca-6da9-43bd-8560-565f831f7f89>

- Instituto Nacional de Estatística. (2023, março 2). *Inquérito às Condições de Vida e Rendimento*. [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaque\\_s&DESTAQUESdest\\_boui=415625695&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaque_s&DESTAQUESdest_boui=415625695&DESTAQUESmodo=2)
- Krebs, R.J. (2006). A Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano e o contexto da educação inclusiva. *In Revista da Educação Especial, v.1, n.1.* 40-45  
<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/revistainclusao2.pdf#page=40>
- Malhado, C.P. (2013). A deficiência mental e o mundo laboral: representações e vivências. [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Bragança].  
Biblioteca Digital do Instituto Politécnico de Bragança.  
<http://hdl.handle.net/10198/9269>
- Martins, B. & Fontes, F. & Hespanha, P. & Berg, A. (2016). Deficiência, Conhecimento e Transformação Social. In B.S. Martins, & F. Fontes. (Eds.). *Deficiência e modernidade: da naturalização à insurgência in Deficiência e Emancipação Social, para uma crise da normalidade.* (pp.39-59). Edições Almedina.
- Martins, B.S. (2016). Deficiência e Modernidade: Da Naturalização à Insurgência. In B.S. Martins, & F. Fontes. (Eds.). *Deficiência e modernidade: da naturalização à insurgência in Deficiência e Emancipação Social, para uma crise da normalidade.* (pp.15-38). Edições Almedina.
- Monteiro, S. S (2015). *La configuración jurídico-política de la ciudadanía de la Unión Europea: Europa de los ciudadanos y identidad europea.* (Tese de Doutoramento não publicada). Universidad de Extremadura, Espanha.
- Monteiro, S. S. & Cebola, C. M. (2020). Os meios extrajudiciais de resolução de conflitos no quadro do direito de acesso à justiça e a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. In C. Freire, C. Mangas, & J. Sousa (Org.) *Livro de resumos da VI Conferência Internacional para a Inclusão* (pp. 539-546). Politécnico de Leiria, ESECS. <https://includit.ipleiria.pt/files/2020/11/INCLUDiT-Livro-de-resumos-2.pdf>
- Monteiro, S. S. & Cebola, C. M. (2021). Os meios extrajudiciais de resolução de conflitos no quadro do direito de acesso à justiça: as (100) “Regras de Brasília” e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. In J. Sousa, C. Freire &

C. Mangas (Coord.), *Caminhos para uma Sociedade mais Inclusiva* (pp.223-249). Almedina.

Monteiro, S. S.; Sousa, J. (2023) “Direitos Humanos e Educação”: teoria e práxis em contexto educativo – relato de uma experiência no Ensino Superior em Portugal. *Práxis Educativa*, [S. l.], v. 18, p. 1–21, 2023. DOI: 10.5212/PraxEduc.v.18.21328.042.

<https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/21328>

Neca, P.A.C. (2019). Inovação legal para promover o emprego das pessoas com deficiência: uma análise psicossocial da receção do Sistema de Quotas na Administração Pública. [Tese de Doutoramento, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório ISCTE. <http://hdl.handle.net/10071/20708>

Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (2021). *Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal, Indicadores de Direitos Humanos 2021*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/483-relatorio-oddh-2020>

Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (2022). *Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal, Indicadores de Direitos Humanos 2022*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/600-relatorio-oddh-2022>

Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (2023). *General comment No. 8 on the right of persons with disabilities to work and employment*. [http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/outras-publicacoes/item/595-onu\\_gc\\_2022](http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/outras-publicacoes/item/595-onu_gc_2022)

Oliveira, M.F. (2011). *Metodologia Científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração*. Catalão: UFG. [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual\\_de\\_metodologia\\_cientifica\\_-\\_Prof\\_Maxwell.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf)

- Organização das Nações Unidas (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*.  
[https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/declaracao\\_universal\\_dos\\_direitos\\_do\\_homem.pdf](https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/declaracao_universal_dos_direitos_do_homem.pdf)
- Organização das Nações Unidas (1971). *Declaração dos Direitos Das Pessoas Deficientes Mentais*.  
<https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-dtosdeficientesmentais.pdf>
- Organização das Nações Unidas (1975). *Declaração dos Direitos Das Pessoas com Deficiência*.  
<https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-dtosdeficientes.pdf>
- Organização das Nações Unidas (2006). *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*.  
[https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pessoas\\_deficiencia\\_convencao\\_sobre\\_direitos\\_pessoas\\_com\\_deficiencia.pdf](https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pessoas_deficiencia_convencao_sobre_direitos_pessoas_com_deficiencia.pdf)
- Organização Internacional do Trabalho (2014). *Guia para a formulação de políticas nacionais de emprego*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/--emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_214960.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_policy/documents/publication/wcms_214960.pdf)
- Organização Internacional do Trabalho (2023, janeiro 30). *Deficiência e Trabalho*.  
[https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650799/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650799/lang--pt/index.htm)
- Pinto, P.C. (2015). Modelos de abordagem à deficiência: que implicações para as políticas públicas? *Public Sciences & Policies*, 1 (1). 174-200.  
<https://doi.org/10.33167/2184-0644.CPP2015.VIN1/pp.174-200>
- Pinto, P.C. (2018). Por uma sociologia pública: repensar a deficiência na ótica dos direitos humanos. In *Análise Social*, (229), LIII (4º). 1010-1035.  
[http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/n229\\_a07.pdf](http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/n229_a07.pdf)
- Quivy, R. & Campenhoudt, L.V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (2ªEd). Gradiva - Publicações, Lda.
- Roma, J.C. (2019). Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e sua transição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Indicadores de Sustentabilidade

Vol.71 (1). In *Ciência e Cultura*. 33-39. <http://dx.doi.org/10.21800/2317-66602019000100011>

Santos, A.C.S. (2014). *Inserção SócioProfissional e Empregabilidade da pessoa com deficiência: contributos das ofertas de formação*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra]. Universidade de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10316/27595>

Santos, C.V. (2003). *A Vila Quinhentista*. In *CMMN, Montemor-o-Novo Quinhentista e o Foral Manuelino*. CMMN (pp.17-62). Câmara Municipal de Montemor-o-Novo.

Santos, F.F.M. (2023, setembro, 24). *Censos de Portugal em 2021: Resultados por Tema e por Concelho*. PORDATA. <https://www.pordata.pt/censos/resultados/emdestaque-montemor+o+novo-621>

Silva, C.J.R. (2010). *Montemor-o-Novo, Recomendações para a Salvaguarda e Valorização Integradas da Zona Antiga*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Évora]. Repositório da Universidade de Évora. <http://hdl.handle.net/10174/20814>

Tavares, R. (2013). *Direitos Humanos. De onde vêm, o que são e para que servem?*. 2.ª Edição. Imprensa nacional Casa da Moeda

União Europeia (2000). *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

União Europeia (2017). *Pilar Europeu dos Direitos Sociais*. [https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_pt.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf)

# ANEXOS

## ANEXO I – Guião de Entrevista aos Jovens

### Guião de entrevista a jovens adultos com deficiência

**Tema:** A empregabilidade na deficiência

**Objetivos gerais:** Recolher testemunhos de jovens com deficiência acerca da empregabilidade no concelho de Montemor-o-Novo.

**I Parte:** Identificação do entrevistado;

**II Parte:** Empregabilidade

**III Parte:** Barreiras identificadas

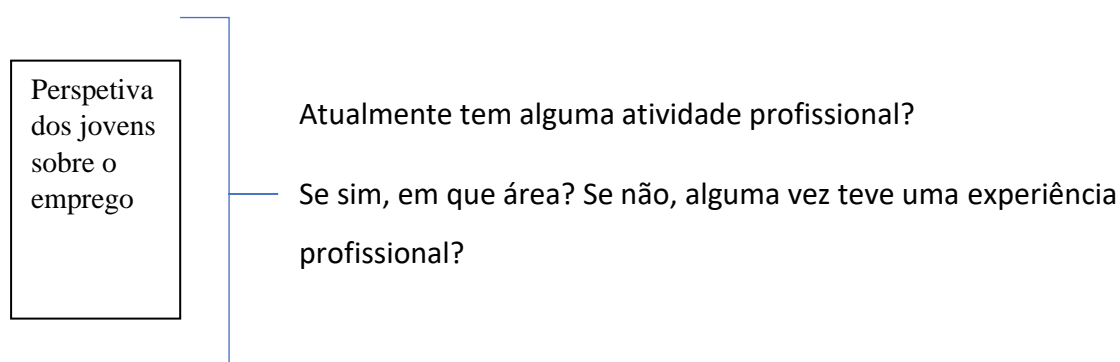
**Técnica Recolha Dados:** Entrevista semiestruturada.

#### **I PARTE : IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO**

Podemos realizar a entrevista? Autoriza-me que grave esta entrevista?

- Dados sobre o entrevistado:
  - a. Idade
  - b. Escolaridade
  - c. Profissão

#### **II PARTE: EMPREGABILIDADE**



Perspetiva dos jovens sobre o emprego

O que faz/fazia nessa função?

Que profissão gostava de ter? Em que área?

Considera que ter um trabalho é um fator de inclusão social, de independência económica, de valorização e realização pessoal?

A sua integração profissional teve apoio de alguma lei/medida política?

Foi apoiado por alguma instituição no seu processo de integração profissional?

Acha que os estágios são uma boa medida de inclusão no trabalho?

Acha que as atividades socialmente úteis poderiam ser uma forma de estar integrado no mercado de trabalho? Porquê?

Já alguma vez realizou alguma formação profissional?

Qual a perspetiva para um emprego futuro?

### III PARTE: BARREIRAS

Perspetivas sobre as barreiras à empregabilidade no concelho de Montemor-o-Novo

Acha que há barreiras que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Montemor-o-Novo?

Se sim, quais?

Sente que os empregadores acham que as pessoas com deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores?

Acha que os empregadores consideram que as pessoas com deficiência não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas?

Ter uma formação profissional adaptada é uma mais-valia?

Acha importante que haja apoios e incentivos à empregabilidade dos jovens com deficiência no nosso concelho?

## ANEXOS II – Exemplo de Sinopse de Entrevista aos jovens

CATEGORIAS	ANÁLISE	EXCERTO ENTREVISTA
<p>Categoria 1 – Expectativa sobre inclusão no mercado de trabalho.</p>	<p>Pretende trabalhar com crianças, mas também gosta da área da cozinha.</p> <p>Sentiu-me muito acolhida durante o período do PIT em contexto de formação prática,</p> <p>Revelou autonomia nas tarefas que desempenha.</p> <p>Revela interesse e procura ativa por emprego.</p>	<p>“Ser auxiliar de crianças”</p> <p>“Tratavam-me muito bem. Quando fiz anos fizeram um bolo para mim. Chorei muito quando acabou. Fizeram uns papelinhos e tudo a dizer que gostavam muito de mim.”</p> <p>“Tinha uma rotina já. Às vezes diziam-me o que era preciso fazer.”</p> <p>“Sim, eu já tentei ligar para umas creches, até para um atl e lares... Também entreguei na Câmara.”</p> <p>“Sim, porque eu gosto de crianças e quero trabalhar. E mostro que trabalho. “</p>
<p>Categoria 2 – Formação adquirida</p>	<p>Descreveu que em período escolar realizou um PIT em que apoiava numa escola primária.</p> <p>Atualmente está a fazer formação de pastelaria e cozinha. Tem pena de no CRP não haver nenhum curso na área infantil.</p> <p>Considera que se tivesse uma formação na sua área de interesse teria mais oportunidade.</p> <p>Revela não sentir progresso nas suas aprendizagens. Mas identifica que a sua frequência ajuda.</p>	<p>“Gosto mesmo é de crianças, mas também gosto de cozinha. Desde pequenina que gosto de crianças mas aqui não tem isso.”</p> <p>“Ter uma formação nas crianças era bom para mim.” “Eu sou mais feliz com as crianças. Tive um 18 nas avaliações (PIT) Olha...fiquei contente.”</p> <p>“Aqui sinto-me mais parada. Eu sei que aqui trabalho, mas estamos</p>

		mais parados. Queria mais qualquer coisa.”
Categoria 3 – apoio à formação/emprego	<p>Revela interesse em integrar uma medida de apoio ao emprego, considerando importante estes apoios.</p> <p>Revela que não pretendia frequentar o CRP, mas que não havia mais oferta.</p>	<p>“Sim, daquelas que fico um tempo não é? Sim!”</p> <p>“Sim, porque eu gosto de crianças e quero trabalhar. E mostro que trabalho. Mas depende porque o patrão pode não gostar de nós e não quer”</p> <p>“A professora Lúcia perguntou se estava interessada em vir para aqui... Até não. Mas não havia mais nada e tive de vir para aqui”</p>
Categoria 4 – Expectativa Estágio/Emprego	<p>Atualmente já está a estagiar num café, no qual serve almoços e higieniza os espaços.</p> <p>Afirma que o valor que recebe é pouco e não sabe se pretende continuar lá caso a entidade empregadora assim o proponha.</p>	<p>“Está a correr bem. Estou quase a terminar. Sirvo o almoço, lavo a loiça, varro, arrumo, limpo a cozinha”</p> <p>“Não sei... Elas pagam pouco.”</p>
Categoria 5 – Identificação Barreiras	<p>Identifica a rede de transportes como uma dificuldade para poder empregar-se.</p> <p>Identifica escassez de trabalho na região, de acordo com a sua área de interesse.</p> <p>Identifica que os empregadores não querem/podem ter mais despesas.</p> <p>Identifica como dificuldade/condicionante a relação que se estabelece com os empregadores para inclusão no mercado de trabalho.</p>	<p>“Mas como o lar é longe e não há transportes é complicado”</p> <p>“Sim, eu já tentei ligar para umas creches mas está tudo ocupado”</p> <p>“Os patrões ... não sei se querem pagar mais...”</p> <p>“Mas depende porque o patrão pode não gostar de nós e não quer”</p>