

*A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor*

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

**Carolina Amaro Vieira**

**Trabalho realizado sob a orientação de:**

Professora Doutora Marta Nogueira e Professor Doutor Rui Santos

**Leiria, 30 de setembro de 2025**

Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social

Escola Superior de Organizações de Intervenção Social

Instituto Politécnico de Leiria

# *A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor*

## **DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

**Carolina Amaro Vieira**

**Trabalho realizado sob a orientação de:**

Professora Doutora Marta Nogueira e Professor Doutor Rui Santos

**Leiria, 30 de setembro de 2025**

Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social

Escola Superior de Organizações de Intervenção Social

Politécnico de Leiria

*"Os direitos humanos são universais, e a inclusão deve ser a norma, não a exceção."*

*Ban Ki-moon*

## Agradecimentos

Quando nasci, a vida concedeu-me um enorme desafio: uma doença rara que jamais definiria quem realmente sou! Em vez de permitir que qualquer diagnóstico médico me limitasse, escolhi mostrar a verdadeira força que reside em mim e surpreender toda a equipa médica.

Têm sido muitos os obstáculos surgidos ao longo da minha jornada, mas foram eles que moldaram a pessoa forte e determinada que sou hoje! Nunca encarei a minha doença como uma limitação, mas sim como uma oportunidade de crescer, experienciar, aprender e evoluir. O meu percurso tem sido desafiante, mas nunca duvidei de mim. A cada dia, tenho mais certeza de que a vida é demasiado curta para não ser vivida intensamente, para não arriscar. Por isso, abraço cada momento com esperança e coragem, sabendo que o melhor está para vir e que somos nós que criamos essa realidade com dedicação e persistência.

Esta caminhada contou com o apoio de diversas pessoas, que merecem todo o meu respeito e reconhecimento.

Primeiro, quero agradecer aos meus queridos pais, que são o meu suporte inabalável. Não há palavras capazes de expressar a profunda gratidão que sinto por eles. Obrigada por nunca desistirem de mim e estarem ao meu lado em todas as circunstâncias.

À minha família, pelo o carinho constante, mesmo nos momentos mais delicados.

Aos meus verdadeiros amigos, que nem preciso nomear, pois sabem exatamente quem são. Também eles, nunca me deixaram baixar os braços, estiveram presentes para me ouvir, apoiar e até colecionar momentos inesquecíveis.

Também não poderia deixar de expressar a minha profunda gratidão aos meus orientadores da dissertação, o Professor Doutor Rui Santos, um ser humano extraordinário, que me motivou, apoiou e encorajou, sempre. À Professora Doutora Marta Nogueira, pela sua simpatia, apoio e disponibilidade.

A todas as pessoas que colaboraram na minha dissertação, muito obrigada.

Por último, a todas as pessoas maravilhosas que fazem parte da minha história, o meu sincero obrigado. Vocês são a prova de que, juntos, com amor, coragem e dedicação, conseguimos obter uma jornada de conquistas e realizações.

## Resumo

Atualmente, a promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui um dos desafios sociais mais significativos. A identificação e superação das barreiras que comprometem o acesso equitativo ao emprego por parte deste grupo populacional revela-se essencial para a concretização do princípio da igualdade de oportunidades. Tais obstáculos, frequentemente de natureza estrutural, social e comportamental, contribuem para a manutenção de contextos de exclusão, dificultando a plena participação e integração das pessoas com deficiência na sociedade.

A integração de indivíduos com deficiência no contexto laboral é muito importante, sendo frequentemente encarada como um desafio social que lida com preconceito e desvalorização das suas capacidades. Tudo isto, contribui, significativamente, para a limitação do acesso ao emprego, por parte destes indivíduos, dificultando a sua plena inserção no mercado de trabalho.

O objetivo central deste trabalho é compreender como ocorre a inclusão de pessoas com deficiência em instituições do terceiro setor no mercado de trabalho.

A investigação será conduzida por entrevistas semiestruturadas a diretores técnicos de cinco instituições de solidariedade social, do terceiro setor, da região de Leiria. A metodologia adotada será de natureza qualitativa, recorrendo a entrevistas presenciais, seguindo um guião previamente elaborado. Desta forma, pretende-se assegurar a coerência das respostas de acordo com os objetivos do estudo, visando compreender o significado dos acontecimentos e identificar as práticas a implementar para promover melhorias.

Os principais resultados revelam que, apesar do conhecimento existente acerca de programas de inclusão e benefícios fiscais, as entidades do Terceiro Setor na região de Leiria enfrentam diferentes obstáculos nomeadamente de ordem financeira, infraestrutural e a ausência de parcerias para a implementação de medidas de acessibilidade e contratação de pessoas com deficiência. Desta forma, torna-se urgente reforçar as infraestruturas, sensibilizar as organizações e aprimorar as políticas públicas para a promoção de uma inclusão mais eficaz e abrangente no setor.

**Palavras Chave:** Deficiência; Inclusão; Terceiro Setor; Integração; Inserção.

## Abstract

Ensuring that people with disabilities can access the job market remains one of today's most pressing challenges. Recognizing and addressing the barriers that limit employment opportunities for individuals with disabilities is crucial to guaranteeing equal opportunities for all citizens. These obstacles foster exclusion and hinder social integration.

Workplace inclusion for people with disabilities is essential, yet it is often perceived as a social challenge marked by prejudice and devaluation, further complicating their employment prospects.

This study aims to understand how third-sector institutions facilitate the inclusion of people with disabilities. The research will employ a qualitative methodology, conducting semi-structured interviews with technical directors from five third-sector charities in the Leiria region. The interviews will be held in person, following a structured script to ensure responses align with the study's objectives. The goal is to analyze existing practices and identify measures that could improve inclusion efforts.

The findings reveal that while third-sector entities in Leiria are aware of inclusion programs and tax benefits, they face financial and infrastructural limitations, as well as a lack of partnerships, in implementing accessibility measures and hiring people with disabilities. Therefore, it is urgent to strengthen infrastructure, raise organizational awareness, and enhance policies to foster more effective and comprehensive inclusion in the sector.

**Key Words:** Disability; Inclusion; Third Sector; Integration; Insertion.

# Índice

Agradecimentos.....	4
Resumo.....	5
Índice de Tabelas.....	9
Índice de Gráficos .....	10
Índice de Apêndices .....	11
Índice de Anexos.....	12
Lista de Siglas .....	13
Abreviaturas .....	14
Introdução .....	15
Capítulo I.....	17
1. Abordagem Conceptual de Pessoas com Deficiência .....	17
1.1. Contextualização Histórica.....	17
1.2. Os Conceitos de Deficiência .....	19
1.3. Os Tipos de Deficiência .....	20
1.4. Inclusão, Inserção e Integração .....	23
Capítulo II .....	25
2. A Deficiência e a Inserção no Mercado de Trabalho do Terceiro Setor .....	25
2.1. O Terceiro Setor e as suas Especificidades .....	25
2.2. Políticas Sociais para a inclusão de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho .....	27
2.3. Gestão de pessoas em organizações no Terceiro Setor .....	28
Capítulo III.....	31
3. Metodologia da Investigação .....	31
3.1. Objetivos da Investigação .....	32
3.2. Caracterização dos participantes em estudo:.....	33
3.3. Técnicas de Recolha de dados.....	36
3.4. Procedimentos éticos da recolha e análises de dados.....	38
Capítulo IV.....	41

4. Apresentação e Discussão dos Resultados .....	41
4.1. Identificar a posição da Instituição perante a contratação de pessoas com deficiência nas organizações sociais. ....	43
4.2. As organizações sociais relativamente à contratação de pessoas com deficiência. ....	44
4.3. Os principais constrangimentos e desafios enfrentados na contratação de pessoas com deficiência. ....	45
4.4. As principais vantagens de contratação de pessoas com deficiência para as instituições.....	46
4.5. Estratégias que podem ser desenvolvidas para melhorar, otimizar, e incentivar a contratação de pessoas com deficiência. ....	47
Conclusão .....	50
Referências Bibliográfica.....	52
Apêndices.....	58
Anexos.....	100

## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Entrevistas.....	35
Tabela 2 - Sinopse de Entrevista D1 .....	73
Tabela 3 - Sinopse da Entrevista D2 .....	78
Tabela 4 - Sinopse da Entrevista D3 .....	83
Tabela 5 - Sinopse da Entrevista D4 .....	89
Tabela 6 - Sinopse de Entrevista PC1 .....	94
Tabela 7 - Sinopse de Entrevista PC2 .....	99

## Índice de Gráficos

Gráfico 2 - Idade .....	41
Gráfico 1 - Género .....	41
Gráfico 3 - Formação Académica .....	42
Gráfico 4 - Tipo de estrutura de entidade.....	42
Gráfico 5 - A sua Instituição já contratou pessoas com deficiência? .....	43
Gráfico 6 - Tem conhecimento se existem programas ou iniciativas para promover a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? .....	44
Gráfico 7 - Principal desafio enfrentado pela sua entidade na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	46
Gráfico 8 - A sua entidade fornece formações específicas para a conscientização sobre a inclusão de pessoas com deficiência? .....	47
Gráfico 9 - A instituição já usufruiu de algum benefício fiscal relacionado à contratação de pessoas com deficiência? .....	48
Gráfico 10 - Tem conhecimento da Lei de Quotas?.....	49

## **Índice de Apêndices**

Apêndice 1 - Consentimento da Entrevista e do Entrevistado .....	59
Apêndice 2 - Pedido de autorização para realizar as Entrevistas com Diretores Técnicos e Pessoas com Deficiência .....	60
Apêndice 3 - Guião da Entrevista aos Diretores Técnicos .....	61
Apêndice 4 - Entrevista a 2 empregadores com deficiência do Terceiro Setor.....	63
Apêndice 5- Questionários a Diretores Técnicos do Distrito de Leiria através do Google Forms .....	65
Apêndice 6 - Transcrição da Entrevista à Diretora Técnica 2.....	74
Apêndice 7 - Transcrição da Entrevista à Diretora Técnica 3.....	79
Apêndice 8- Transcrição da Entrevista à Diretora Técnica 4.....	84
Apêndice 9- Transcrição da Entrevista Pessoa com Deficiência 1 .....	90
Apêndice 10- Transcrição da Entrevista Pessoa com Deficiência 2 .....	95

## **Índice de Anexos**

Anexo 1 - Pedido de Colaboração de uma Entrevista a Diretores Técnicos por email .....	101
Anexo 2 - Pedido de Colaboração de uma Entrevista Pessoas com Deficiência por email .....	102

## **Lista de Siglas**

**ATL-** Atividades de Tempos Livres

**CERCI-** Cooperativa de Educação e Reabilitação e Capacitação para a Inclusão

**CDPD-** Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

**ERPI-** Estrutura Residencial para Pessoas Idosas

**IEFP-** Instituto do Emprego e Formação Profissional

**HIV-** Vírus da Imunodeficiência Humana

**IPSS-** Instituição Particular de Solidariedade Social

**OMS-** Organização Mundial de Saúde

**ONU-** Organização das Nações Unidas

**PcD-** Pessoas com Deficiência

**PSI-** Prestação Social para a Inclusão

## **Abreviaturas**

**D1-** Diretora técnica 1

**D2-** Diretora técnica 2

**D3-** Diretora técnica 3

**D4-** Diretora técnica 4

**I-** Investigadora

**PcD1-** Pessoa com deficiência 1

**PcD2-** Pessoa com deficiência 2

## Introdução

Esta investigação, inserida no âmbito do Mestrado em Gestão de Intervenção Social da Escola Superior de Educação e Ciências Sociais do Politécnico de Leiria, foi orientada pelo Professor Doutor Rui Santos e pela Professora Doutora Marta Nogueira. O estudo aborda a temática “A inclusão de pessoas com deficiência no terceiro setor”, esta escolha resulta da urgência em fomentar práticas inclusivas no acesso ao mercado de trabalho.

Este estudo de caso tem como objetivo compreender de que forma se processa a inclusão de pessoas com deficiência no Terceiro Setor, salientando que, atualmente, a temática do emprego assume um papel fundamental na sua inserção social.

Optei por abordar este tema por reconhecer a importância de ampliar os nossos horizontes para promover a inclusão de pessoas com deficiência no Terceiro Setor. Este é um tema que me impacta pessoalmente e, embora seja uma realidade que afeta diversas vidas, continua a ser pouco explorada de forma abrangente na literatura. É fundamental ressaltar que as integrações de indivíduos com deficiência enfrentam diversos desafios, como o preconceito, carência de oportunidades e as barreiras impostas pelo próprio mercado de trabalho, o que torna este processo particularmente complexo

A percepção e a promoção da inclusão por parte dos líderes influenciam de maneira direta a forma como os indivíduos com deficiência são integrados e tratados no contexto organizacional (Beatty et al. 2019; Stone and Colella 1996).

A metodologia do estudo será de natureza qualitativa, com entrevistas semiestruturadas presenciais realizadas a cinco diretores técnicos de diversas entidades, do Terceiro Setor, na região de Leiria. Assim, pretende-se assegurar a coerência das respostas de acordo com os objetivos do estudo, visando compreender o significado dos acontecimentos e identificar as práticas a implementar para promover melhorias.

Este estudo está estruturado em quatro capítulos, com o objetivo de aprofundar a temática da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com especial enfoque no Terceiro Setor.

Relativamente ao capítulo I, intitulado “Abordagem Conceptual de Pessoas com Deficiência”, será realizada uma contextualização histórica das deficiências, juntamente com a sua definição e tipologia. Esta fundamentação teórica é crucial para compreendermos os conceitos de inclusão, inserção e integração, que servirão como base para as análises práticas a serem desenvolvidas. No capítulo II, “A Deficiência e a Inserção no Mercado de Trabalho no Terceiro Setor”, tratará das especificidades do terceiro setor e das políticas sociais que visam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Posteriormente, o capítulo III, intitulado

“Metodologia de Investigação”, descreverá a metodologia qualitativa adotada, as técnicas de colheita de dados, como entrevistas, questionários e a análise de dados obtidos. Por último, o capítulo IV, refere-se à “Discussão de Resultados “, apresentando uma análise crítica dos dados sobre a inserção de pessoas com deficiência no Terceiro Setor, bem como os principais desafios enfrentados por estes indivíduos no processo de integração, apresentando propostas de soluções que visam a promoção de um ambiente laboral, mais inclusivo.

A relevância deste estudo, está na compreensão da forma como se processa a inclusão de pessoas com deficiência no Terceiro Setor.

Espera-se que este estudo sirva de inspiração para a criação de novas medidas políticas e, acima de tudo, de novas oportunidades, que possibilitem o acesso ao emprego a um número crescente de pessoas, independentemente das suas capacidades. Desta forma, promove-se a inclusão e asseguram-se os direitos fundamentais destes cidadãos.

# Capítulo I

## 1. Abordagem Conceptual de Pessoas com Deficiência

### 1.1. Contextualização Histórica

De acordo com o autor Guhur (1994), durante o progresso histórico, à medida que a humanidade evoluía, era frequente que a sociedade adotasse de forma discriminatória as pessoas com deficiência, incapacidades ou doenças, resultando na marginalização dessas pessoas na comunidade.

A maneira como a deficiência era entendida variava entre as diferentes comunidades. No caso da civilização egípcia, mais particularmente no Egito Antigo, as Pessoas com Deficiência (PcD), não eram alvo de discriminação, não havia restrições quanto à participação das atividades sociais, e dessa forma, eram bem integradas na sociedade (Dicher & Trevisam 2014).

Na região de Esparta (Grécia), era comum que os pais apresentassem o seu recém-nascido a um magistrado, aprovado pelas autoridades, logo após o nascimento. Esse magistrado tinha a responsabilidade de examinar a criança e decidir o seu destino. Caso a criança não atendesse aos padrões de “normalidade” estabelecidos pela sociedade, era lançada a um abismo (Dicher & Trevisam, 2014).

Essa conduta era tolerada pela sociedade. Na cidade-estado mencionada, um corpo ideal e robusto simbolizava vitalidade, que eram características indispensáveis para os frequentes confrontos e batalhas da época.

A perspetiva sobre a deficiência, em Roma, considerava uma valorização da força física semelhante à das culturas Espartanas e Gregas, uma vez que os romanos priorizavam corpos robustos como forma de salvaguardar o Estado e enfrentar os povos adversários (Dicher & Trevisam, 2014),

Com base nesse mesmo raciocínio, as crianças que nasciam com algum tipo de anomalia, ou seja, fora do padrão estabelecido, eram vistas como imperfeitas e, por isso, eram assassinadas (Machado & Nazari, 2011).

Até à Idade Moderna, as pessoas com deficiência permaneciam afastadas da sociedade, sem acesso a tratamentos especializados ou programas de educação (Machado & Nazari, 2011).

O início do século XIX foi caracterizado por um avanço na integração de pessoas com deficiência, pois a sociedade começou a admitir responsabilidades a esses indivíduos e a valorizar, positivamente, as suas habilidades em funções profissionais (Pinto, 2019).

Um dos marcos significativos durante este século, foi a criação do Braille, possibilitou a leitura tátil e de escrita, permitindo que as pessoas com défices visuais comunicassem. Assim, as suas limitações visuais deixaram de restringir o seu direito à informação, à cultura e ao lazer (Silva, 2015).

No século XX, a sociedade dedicou-se a aprimorar instrumentos, como cadeiras de rodas e bengalas, que anteriormente tinham sido criados (Pereira,2017).

Entre os anos 1902 a 1912, notou-se um aumento na criação e organização de entidades na Europa, para atender indivíduos com deficiência, acompanhados pela disponibilização de recursos financeiros para o apoio dessas instituições, onde as pessoas com deficiência eram incluídas (Pereira, 2017).

Desde 1948, com a publicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela Organização das Nações Unidas (ONU), foi estabelecidos um conjunto de normas, para assegurar o direito à educação de todas as crianças. Assim, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), entrou em vigor em 2008, contando com 145 signatários que a assinaram. O artigo 24 da CDPD, refere-se à educação e aborda o seguinte: “pessoas com deficiência não são excluídas do sistema geral de educação com base na deficiência e crianças com deficiência não são excluídas do ensino primário gratuito e obrigatório, ou do ensino secundário, com base na deficiência; as pessoas com deficiência podem ter acesso a uma educação primária e secundária inclusiva, de qualidade e gratuita, em igualdade de condições com as outras comunidades nas quais vivem”.

Relativamente, às Pessoas com Deficiência, o artigo 25 declara que: *“1- Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade”*( Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948, p.7),

Na década de 70, mais concretamente em 1978, foi publicado um documento crucial sobre a inclusão de estudantes com deficiência, conhecido como Relatório de Warnock (Pereira, 2017).

O conceito de Necessidades Educativas Especiais teve origem no contexto do Relatório Warnock (Mireles et al.,2007).

## 1.2. Os Conceitos de Deficiência

Desde o momento em que nascemos, iniciamos uma trajetória de inclusão e/ ou exclusão, à medida que nos inserimos e interagimos com diferentes contextos, como a nossa família, o local de ensino, os amigos e a comunidade que nos envolve (Dias, 2011, as cited in Nogueira, 2021).

O conceito de deficiência apresenta uma grande complexidade e, até ao momento, não existe uma definição amplamente aceite a nível internacional. Historicamente, o termo “deficiência” tem sido utilizado de forma equivalente de “incapacidade” ou para descrever as limitações legais que comprometem os direitos e as capacidades das pessoas (Fishman & Nickerson, 2014). Neste contexto, a pessoa é entendida como debilitada e incapaz de cuidar de si própria, tornando-se uma vítima das suas próprias dificuldades. Assim, torna-se dependente de ajuda e empatia, em virtude da sua condição desfavorável (Degener, 2016).

Conciliar as diferentes questões relacionadas à definição de "deficiência" é um desafio, dado que inúmeras condições distintas - como o autismo, a cegueira, a surdez, a depressão, a diabetes, a epilepsia, a paraplegia, o Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV), a obesidade, entre outras – têm sido reconhecidas como “deficiências”. Esta abrangência contribui para uma maior complexidade na discussão do conceito (Bailey et al., 2014).

Ao abordar a questão da deficiência, deparamo-nos com indivíduos que enfrentam desafios na execução de atividades quotidianas. É fundamental ressaltar que nem todas as pessoas com deficiência devem ser estigmatizadas como incapazes ou dependentes, pois as suas necessidades específicas podem gerar barreiras à plena participação na sociedade em que estão inseridas (Fontes, 2009).

A natureza humana engloba todas as qualidades que definem os indivíduos com essas determinadas características. De acordo com o Relatório Mundial sobre a Deficiência da Organização Mundial de Saúde (OMS), “A deficiência faz parte da condição humana”. (Relatório Mundial Sobre a Deficiência, 2011, p.3).

Segundo Louro (2001), a deficiência pode acarretar frustrações e limitações. Por outro lado, Heller & Arnold (2010), caracteriza a deficiência como um conjunto de limitações nas capacidades físicas ou mentais de um indivíduo.

Segundo Henry et al. (2014), os indivíduos com incapacidade ou deficiência têm enfrentado desafios consideráveis de discriminação, marginalização, exclusão social e económica. Essas dificuldades dificultam a sua integração social e inserção no mercado de trabalho. Além disso, Jan et al. (2012), salientam que estes indivíduos enfrentam barreiras que os

impedem de usufruir de uma vida plena e idealizada, comprometendo a sua participação completa na sociedade em condições de igualdade.

### **1.3. Os Tipos de Deficiência**

A deficiência pode ser classificada em duas categorias, manifestando-se de duas formas: congênita, quando ocorre desde o nascimento, ou adquirida, quando acontece num determinado momento da trajetória de vida do indivíduo (França & Martins, 2019).

As deficiências podem manifestar-se de diversas formas, tais como as físicas, que dizem respeito ao funcionamento do corpo; as sensoriais que afetam a audição ou visão; e as intelectuais ou cognitivas, que se relacionam com as dificuldades nos processos de aprendizagem, raciocínio, pensamento e memória. É fundamental destacar que, com o avançar da idade a incidência de várias deficiências tende a aumentar (Wilkison- Meyers et al., 2010).

Assim, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) é fundamental para caracterizar e analisar os diferentes tipos de deficiência, considerando que cada uma está associada a necessidades específicas (Dantas, 2020).

#### **1.3.1. Deficiência Visual**

A deficiência visual é uma condição que abrange tanto a incapacidade total quanto parcial de visão, sendo a incapacidade total reconhecida por cegueira (França & Martins, 2019).

De acordo com Bacelo (2012), a cegueira pode ser temporária ou permanente, caracterizando-se pela ausência total da visão. De acordo com a Direção Geral de Saúde, o indivíduo que sofre a perda total da visão é considerado com 95 % de incapacidade. Além disso, qualquer pessoa com uma incapacidade superior a 60%, é classificada como tendo uma deficiência visual.

A deficiência visual, refere-se a uma limitação no funcionamento do(s) olho(s) ou do sistema visual. Esta condição pode-se manifestar de diferentes formas, tais como a diminuição da acuidade visual, dificuldade na percepção de contraste, perda parcial do campo visual, intolerância à luz, visão dupla, distorções na forma do que se examina e dificuldades de interpretação do que se observa ( Rainey et al. 2016).

O sistema de leitura e escrita Braille foi criado para possibilitar o acesso à leitura e à escrita para indivíduos com deficiência visual. Este recurso, é bastante importante, uma vez que a visão é geralmente considerada o principal meio através do qual se aprende (França & Martins, 2019).

A visão é geralmente considerada o sentido mais crucial para os seres humanos, pois é através dela que nos conseguimos relacionar com o ambiente e assimilar informações sobre o contexto em estamos inseridos (Davidoff, 2012).

### **1.3.2. Deficiência Auditiva**

Devido a dificuldades auditivas, um indivíduo com deficiência auditiva enfrenta desafios na identificação clara dos sons (Ferguson et al., 2016).

A surdez é um tipo de deficiência auditiva tão severa que a pessoa não consegue compreender a fala, mesmo utilizando aparelhos auditivos. Por outro lado, uma pessoa com perda auditiva pode, em geral, perceber os sons, incluindo a fala (Degener, 2017, as cited in Nogueira, 2021).

A compreensão da deficiência auditiva é influenciada por diversos fatores. Essa condição pode ser vista como uma limitação, uma vez que afeta a capacidade de comunicação das pessoas, tendo consequências prejudiciais ao desenvolvimento social, bem como na aquisição da fala e da escrita (Freitas & Costa, 2007).

Os progressos das tecnologias disponíveis e as áreas da saúde, têm contribuído para a melhoria das condições de vida das pessoas com perda auditiva. Com intuito de minimizar os desafios enfrentados por estes indivíduos, os aparelhos auditivos têm sido alvo de constantes inovações de modo a amplificar o som transmitido e favorecer o seu desenvolvimento social e cognitivo (Freitas & Costa, 2007).

As perdas auditivas podem ser classificadas em dois tipos principais: condutoras e neurossensoriais. As perdas auditivas condutoras ocorrem devido a doenças ou obstruções no ouvido externo ou médio, estruturas que desempenham um papel fundamental na condução do som até ao ouvido interno. Geralmente, este tipo de perda afeta de forma uniforme todas as frequências sonoras e tende a ser menos grave. Indivíduos com esta condição podem, frequentemente, beneficiar da utilização de aparelhos auditivos ou de intervenções médicas ou cirúrgicas. Por outro lado, as perdas auditivas neurossensoriais resultam de lesões nas células ciliadas do ouvido interno ou nos nervos que fazem a ligação ao cérebro. Este tipo de perda

auditiva pode variar significativamente, desde ligeira a profunda, afetando de forma desigual a capacidade do indivíduo para ouvir determinadas frequências sonoras (Bainbridge & Ramachandram, 2014).

### **1.3.3. Deficiência Intelectual**

Antigamente, as pessoas com deficiência intelectual eram socialmente excluídas, sendo privadas de oportunidades de inclusão e participação na sociedade. Apesar dos avanços, continuam a persistir estigmas em várias comunidades (Pessotti, 1984, conforme citado em Garcia & Pereira, 2021).

Os desafios no processo de desenvolvimento, podem estar associados à deficiência intelectual, incluindo dificuldades na aprendizagem, na comunicação, na memorização de informações e na sua utilização de forma adequada. Além disso, esta condição pode afetar a capacidade de tomar decisões e de resolver problemas (Shree & Shukla, 2016).

Em 1876, foi fundada a Associação Americana de Deficiência e Desenvolvimento, destacando-se como uma das mais antigas instituições dedicadas à deficiência intelectual. Esta entidade desempenhou um papel crucial na criação de conceitos, teorias e classificações relacionadas com esta condição (Mafezoni et al., 2020).

O desenvolvimento mental é influenciado pela deficiência intelectual, que é uma condição em que o progresso cognitivo é interrompido ou não atinge o seu potencial máximo. Esta condição manifesta-se, sobretudo, através de limitações nas competências que se desenvolvem durante a infância, afetando o nível geral de inteligência. Engloba diversas áreas, tais como, a cognição, a linguagem, as competências motoras e as interações sociais. Quando não são adequadamente abordadas, estas limitações, podem provocar múltiplos impactos que afetam não apenas as oportunidades de aprendizagem e de interação social do indivíduo, mas também o seu crescimento pessoal (Scior, 2011).

### **1.3.4. Deficiência Motora**

De um modo geral, a deficiência motora refere-se a qualquer limitação ou incapacidade que modifica a estrutura corporal, o que dificulta o movimento e, conseqüentemente, afeta a autonomia do indivíduo (França e Martins, 2019).

De acordo com Chesani, F. H., Mezdari, T., de Lacerda, L.L., Mandy, A., & Natalin, F. (2018), a maioria dos indivíduos com mobilidade reduzida recorre ao uso de cadeiras de rodas,

que são essenciais para aumentar a sua autonomia e capacidade de locomoção, permitindo-lhes manter a sua independência tanto em ambientes domiciliares como em espaços públicos. No entanto, apesar de serem instrumentos fundamentais para a mobilidade, muitas destas pessoas continuam a enfrentar desafios significativos, mesmo quando a utilização das cadeiras de rodas é considerável acessível.

França e Martins (2019), afirmam que a limitação física pode ocorrer devido a uma anomalia no sistema de locomoção, que pode ser causada por diversos fatores, incluindo doenças, lesões, ou disfunções no sistema nervoso do corpo humano.

A garantia da acessibilidade é um fator fundamental para promover a inclusão social das pessoas com deficiência, especialmente em todos os espaços, sejam residenciais ou públicos. É essencial que estes locais sejam projetados para serem acessíveis a qualquer pessoa, independentemente das suas condições físicas. Minimizar as barreiras existentes é um elemento crucial para fomentar a inclusão social dos indivíduos com deficiência (Aydos, 2021).

#### **1.4. Inclusão, Inserção e Integração**

Embora sejam parecidos, os conceitos de integração e inclusão possuem significados diferentes. A integração ocorre quando um grupo minoritário é inserido numa estrutura já estabelecida, exigindo que esse grupo se adapte às normas e práticas existentes, mesmo que estas não contemplem as suas especificidades. Segundo Rodrigues (2016, p.29), a inclusão surge como uma alternativa à integração, distinguindo-se desta, pela noção de que “ Não é só o individuo que deve procurar integrar-se na sociedade, comunidade ou escola, mas que estas estruturas têm, por sua vez de se modificar, aproximando-se do indivíduo”. Em síntese, a inclusão pretende estabelecer um sistema abrangente que atenda a todos, exigindo que as estruturas e sistemas vigentes se ajustem a cada pessoa, respeitando as suas particularidades e necessidades.

De acordo com Eckert e Hanchane (1997), estes autores apresentam ferramentas teóricas que permitem analisar a inserção no mercado de trabalho como um fenómeno que abrange tanto fatores individuais como sociais. Com base nesta perspetiva, é evidente que a inclusão no mercado de trabalho é influenciada não só pelas características pessoais dos formados, mas também pela dinâmica da oferta de emprego e a disponibilidade de vagas.

Relativamente à perspetiva sociológica abordada por Marques (2006), a inserção profissional é vista como uma fase crucial na trajetória de vida, representando uma transição significativa para a vida adulta. Um dos princípios que fundamentam os trajetos de vida é a noção de que esses percursos se desenvolvem em uma sequência contínua de fases, o que possibilita a análise de

padrões e a avaliação da situação ou processo atual, com base nas experiências passadas. Além disso, o outro conceito sugere que, apesar das diferenças entre as sociedades, existe uma certa regularidade nos percursos de vida individuais nos âmbitos familiar, educacional e profissional.

## Capítulo II

### 2. A Deficiência e a Inserção no Mercado de Trabalho do Terceiro Setor

#### 2.1. O Terceiro Setor e as suas Especificidades

Atualmente, o Terceiro Setor tem gerado amplos debates, sobretudo no que diz respeito à economia e às políticas sociais. A ausência de um acordo entre os autores que investigam essa área torna a definição do conceito de Terceiro Setor uma tarefa desafiadora. Nesse contexto, é fundamental que análise desse setor deve ser feita de forma mais responsável e abrangente (Campo, 2013).

De acordo com Amado (2007, p.52), o Terceiro Setor “(...) guia-se primordialmente pelo princípio de reciprocidade, ou seja, a ideia de que a cooperação e a ajuda são formas válidas de mobilização e organização de recursos monetários ou não monetários para a produção material de bens e serviços.”

No entanto, Quintão (2004, p.2) define o Terceiro Setor como um “conjunto de organizações muito diversificadas entre si, que representam formas de organização de atividades de produção e distribuição de bens e prestação de serviços, distintas dos dois agentes económicos- os poderes públicos e as empresas privadas com fins lucrativos -, designados frequentemente e de forma simplificada, por Estado e Mercado”.

As entidades do Terceiro Setor visam resolver problemas sociais, utilizando diversas estratégias e recursos para encontrar soluções. As Instituições Particulares de Solidariedade Social- IPSS, destacam-se pela sua crescente importância, especialmente em países afetados por crises económicas, onde a pobreza e a exclusão social são mais evidentes. Atualmente, as organizações que prestam serviços sociais assumem um papel relevante e são consideradas como um dos pilares fundamentais do sistema capitalista (Vieira, 2018).

A Economia Social em Portugal, surgiu a partir de iniciativas de cooperativismo que, alcançaram o seu ponto máximo nos anos 80, com o objetivo de combater as desigualdades através de ações de movimentos sociais e entidades coletivas (Rodrigues, 2010).

Com a implementação da República Portuguesa, dá-se início à regulamentação das instituições da economia social, estabelecendo as definições do setor público, privado e corporativo (Rodrigues, 2010).

A emergência do Terceiro Setor, de acordo com Margarido, Grilo e Costa (2011), resulta de três momentos significativos: a mudança nas funções das redes sociais primárias, o surgimento de novas questões sociais e a crise do Estado-providência.

De acordo com Santos e Ferreira (2002), o conceito de sociedade excecional procura, de certo modo, colmatar as lacunas da proteção social provida pelo Estado, ao analisar a reorganização das funções das redes primárias. Destacar esta perspetiva é crucial no contexto atual.

Quintão (2011), oferece uma análise detalhada da evolução do Terceiro Setor em Portugal, dividindo a sua trajetória em três fases distintas, cada uma marcada por características e contextos sociais e económicos que influenciaram a atuação das organizações da sociedade civil no país.

A primeira fase, chamada de pós-revolucionária, emerge de um contexto de grandes mudanças sociais e políticas decorrentes da Revolução Cravos de 1974. Este período é marcado por um elevado idealismo relativamente aos direitos e liberdades essenciais, que se tornam fundamentais no novo regime democrático. Após anos de ditadura, a sociedade portuguesa, ansiosa por transformações, começa-se a organizar em torno de várias causas sociais. Nesse contexto, surgem associações políticas, sindicais, patronais e comunitárias, além de um número significativo de cooperativas. Essas entidades não apenas expressam o desejo da população por participação cívica, mas também procuram ter em conta as necessidades sociais básicas, como a defesa dos direitos dos trabalhadores, a promoção de habitação digna e a luta pela igualdade social. Este período é crucial para a formação de uma sociedade civil ativa e para o fortalecimento da democracia, onde as vozes da população começaram a ser ouvidas e representadas.

A segunda fase, que se estende do final da década de 1970 até meados da década de 1980, coincide com uma crise económica internacional que afetou diversos países, incluindo Portugal. Este período é caracterizado por uma significativa redução na criação de novas organizações do Terceiro Setor. A instabilidade económica e a necessidade de ajustes estruturais geraram um ambiente desafiador, limitando a capacidade de mobilização e financiamento das associações. Embora as organizações já existentes continuassem a desempenhar papéis revelantes, a crise dificultou a expansão e a criação de novas iniciativas, resultando num ambiente de incerteza. As dificuldades económicas afetaram, igualmente, a habilidade do Estado para apoiar as iniciativas do Terceiro Setor, comprometendo a sustentabilidade e a continuidade das atividades dessas organizações.

Por fim, a terceira fase é marcada pela adesão de Portugal à União Europeia, um acontecimento significativo que representa um marco importante na história do país. A partir desse momento, o Terceiro Setor vive um crescimento acentuado, com um aumento substancial no número de organizações e iniciativas. Esse crescimento é impulsionado por vários fatores, incluindo o acesso a financiamentos europeus e a promoção de políticas públicas que fomentam o desenvolvimento local. As iniciativas de desenvolvimento local tornaram-se mais relevantes, refletindo uma maior ênfase na capacitação das comunidades e na promoção da coesão social.

Nesse novo contexto, as organizações do Terceiro Setor tornam-se essenciais para a realização de projetos que visam melhorar a qualidade de vida das populações e promover a inclusão social, contribuindo para a construção de uma sociedade mais forte e resiliente.

## **2.2. Políticas Sociais para a inclusão de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho**

Segundo a Lei de bases de 28/84, de 14 de agosto, o Sistema da Segurança Social é constituído por dois regimes: o regime geral (contributivo) e o regime não contributivo. O Sistema divide-se em Regimes de Segurança Social e Ação Social.

O Regime Geral (Contributivo), abrange os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores independentes.

O Regime Não Contributivo, tenciona assegurar proteção em situações de carência económica ou social que não são abrangidas pelo Regime Geral.

A maior parte das medidas de proteção dirigidas aos cidadãos em situação de pobreza e exclusão social é, igualmente, assegurada pela ação social.

A Ação Social tem como finalidade a prevenção de situações de carência, marginalização social e a promoção da integração comunitária. O seu principal objetivo é assegurar a proteção aos grupos mais vulneráveis, nomeadamente pessoas em situação de carência económica ou social, disfunção ou marginalização social, na medida em que estas situações não possam ser superadas através dos Regimes de Segurança Social. A Ação Social deve estar articulada com outras políticas sociais públicas, assim como, com a atividade de instituições não públicas, estimulando ainda o voluntariado social.

Existem diversas prestações sociais de acordo com as necessidades dos cidadãos. Posteriormente, irei apresentar as que se destacam no âmbito das pessoas com deficiência

Relativamente à deficiência, existe a Prestação Social para Inclusão (PSI), destinada a cidadãos nacionais, estrangeiros, refugiados e apátridas, que residam em Portugal e apresentem um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. A PSI, é composta por três componentes: a componente base, o complemento e a majoração.

A componente base visa compensar os encargos gerais acrescidos que resultam da situação de deficiência, tendo como objetivo promover a autonomia e a inclusão social do indivíduo com deficiência.

O Complemento tem como finalidade combater a pobreza das pessoas com deficiência.

A majoração pretende compensar determinados encargos específicos resultantes da situação de deficiência.

### **2.3. Gestão de pessoas em organizações no Terceiro Setor**

De acordo com VOLTOLINI (2003), a valorização da Sociedade Civil e a expansão do Terceiro Setor têm promovido a profissionalização na gestão destas entidades.

Ao longo da sua evolução, estas instituições enfrentaram diversos desafios relacionados com os papéis desempenhados pelas pessoas envolvidas: quer enquanto defensores de uma causa, quer enquanto funcionários dedicados a essa mesma causa.

A gestão de recursos humanos no Terceiro Setor enfrenta uma dualidade relativamente aos seus colaboradores: por um lado, a motivação de contribuir para o aprimoramento da sociedade; por outro lado, a necessidade de garantir uma fonte de rendimento e garantir a sustentabilidade das organizações. Neste contexto, que apresenta várias características específicas, é fundamental que a gestão promova o equilíbrio entre estes fatores e incentive a implementação de novas abordagens de trabalho.

De acordo com DRUCKER (2003), as organizações sem fins lucrativos precisam basear as suas ações em informações que devem circular por todos os níveis hierárquicos, tanto de forma vertical como horizontal. Esta troca de informações é essencial para que a instituição se configure como um espaço de aprendizagem e inovação contínua, o que, por sua vez, contribui para a satisfação dos colaboradores e para o adequado atendimento das suas necessidades.

Santana e Campos (2013), salientam que o Estado enfrenta uma situação de dependência financeira, utilizando modelos de gestão desatualizados e adotando uma governação egocêntrica, o que resulta em dificuldades na resposta às exigências externas. Assim, é imprescindível adotar princípios como a equidade, a responsabilidade, a transparência e a prestação de contas nestas instituições, a fim de fortalecer a confiança que a sociedade nelas deposita.

Em síntese, o crescimento do Terceiro Setor e o valor atribuído à Sociedade Civil têm impulsionado a necessidade de uma gestão cada vez mais profissionalizada, especialmente na área de recursos humanos.

Os desafios inerentes à dualidade de funções dos colaboradores, aliados à importância de garantir a sustentabilidade financeira das instituições, evidenciam a relevância de estratégias que promovam o equilíbrio entre esses aspetos.

Além disso, a implementação de princípios como a transparência, a responsabilidade e a equidade revela-se imprescindível para fortalecer e assegurar a eficácia das ações das organizações.

Neste contexto, é crucial a troca eficiente de informação, conforme destaca Drucker, é crucial para promover um ambiente propício à aprendizagem e à inovação contínua, contribuindo assim para o fortalecimento do papel do Terceiro Setor.

### **2.3.1. Gestão de pessoas com deficiência**

A Gestão de Recursos Humanos desempenha um papel primordial nas instituições, especialmente no que se refere à integração de indivíduos com deficiência.

Boehm & Dwertmann (2015), afirmam que a superação dos obstáculos associados a esse objetivo, pode ser aprimorado pela Gestão de Recursos Humanos, implementando políticas e práticas que facilitem a interação entre fatores como deficiência, desempenho e diversidade no local de trabalho.

Luecking (2008), menciona que, desde a metade do século XX, a atuação dos Recursos Humanos na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho passou por uma transformação significativa. A deficiência começou a ser encarada como uma condição médica suscetível e que pode ser gerenciada, resultando no desenvolvimento de práticas e políticas destinadas a facilitar a contratação de indivíduos com essa condição.

Segundo Newton et al. (2007), ao implementar práticas inclusivas, é fundamental levar em conta o ambiente físico e as condições de acessibilidade. Para assegurar um acesso adequado ao local de trabalho, especialmente para pessoas com deficiência, é importante adotar medidas como: instalação de placas, sinais de orientação, disponibilização de elevadores em todos os andares e substituição de escadas por rampas.

A reorganização mobiliário, a implementação de superfícies táteis para auxiliar indivíduos com deficiência visual, a disponibilização de ferramentas especializadas e adequação da iluminação são algumas das alterações que devem ser avaliadas no espaço laboral (Newton et al., 2007).

A importância das iniciativas deliberadas e das mudanças implementadas pelas entidades é evidenciada por intermédio dessas práticas inclusivas, que têm como objetivo principal a acessibilidade física. Isso gera um efeito benéfico na eficiência, na cultura de inclusão e na satisfação de todos os colaboradores no ambiente de trabalho.

Vieira et al. (2015), constata que a literatura enfatiza a persistência de estereótipos que ligam a deficiência à idade de incapacidade, dependência e condições patológicas. Essa correlação estabelece limitações cognitivas ou físicas nas dimensões emocionais, profissionais e sociais.

Segundo Harpur (2014), são apresentados diversos motivos que podem justificar a oposição dos empregadores à contratação de Pessoas com Deficiência, incluindo a ideia de que estas possam ter uma menor capacidade de desempenho, nas tarefas profissionais e necessidade de gastar mais recursos em tecnologias específicas.

A implementação de políticas inclusivas destinadas à inclusão de pessoas com deficiência pode criar um ambiente laboral mais acolhedor, promovendo o bem-estar e a integração dos colaboradores. Essas políticas também contribuem para ampliar as oportunidades de participação e inserção profissional destes indivíduos, configurando-se como uma estratégia eficaz para fomentar a equidade e a diversidade nas organizações (Vieira et al., 2015).

Em síntese, a inclusão de pessoas com deficiência na gestão de Recursos Humanos, requer o desenvolvimento de políticas que promovam a acessibilidade, a diversidade e o combate aos preconceitos. Esta abordagem implica uma mudança de paradigma, deixando de se centrar exclusivamente na condição médica para priorizar a gestão e a adaptação do ambiente laboral, favorecendo a criação de espaços mais justos e acolhedores.

Apesar dos desafios existentes, como preconceito, as ações de adaptação física e a promoção de uma cultura inclusiva contribuem para uma maior satisfação, produtividade e bem-estar dos colaboradores. Assim sendo, investir na inclusão reforça a responsabilidade social das organizações e contribui para o desenvolvimento sustentável no mercado de trabalho.

## Capítulo III

### 3. Metodologia da Investigação

Esta investigação foi realizada tendo em conta a importância crescente das organizações do Terceiro Setor na promoção de um mercado de trabalho mais inclusivo, reconhecendo os benefícios que tal implica, tanto para as pessoas com deficiência como para as próprias instituições. Atualmente, verifica-se um défice de conhecimento sobre a inclusão no Terceiro Setor, mais concretamente no que se refere às experiências e práticas adotadas pelos diretores técnicos no processo de recrutamento destes indivíduos. Assim, esta investigação, poderá contribuir para o desenvolvimento de abordagens mais eficazes nas práticas e políticas de inclusão, promovendo o aperfeiçoamento das ações nesta área.

Este trabalho de investigação realizou-se no distrito de Leiria, recorrendo a entrevistas semiestruturadas e questionários dirigidos a instituições do Terceiro Setor, mais concretamente a diretores técnicos, com o objetivo de compreender quais destas instituições atuam na inclusão de pessoas com deficiência. Adicionalmente, foram realizadas entrevistas a duas pessoas com deficiência, visando perceber os desafios que enfrentam no mercado de trabalho

Segundo Van Campenhoudt (2019), as etapas de um projeto de investigação devem iniciar-se com a formulação de uma questão de investigação, cujo objetivo é orientar o investigador ao longo do processo. Seguidamente, torna-se fundamental explorar e definir o problema, o que implica realizar diversas leituras e estabelecer um quadro teórico adequado. Após esta fase, procede-se à construção do modelo de análise, que inclui a definição dos objetivos, conceitos e hipóteses. Por fim, realiza-se a análise dos dados, cuja interpretação permite a elaboração de conclusões que sintetizam os resultados obtidos.

A metodologia adotada foi mista, combinando abordagens qualitativas e quantitativas. Serão realizadas entrevistas semiestruturadas a quatro diretores técnicos de diferentes entidades da região de Leiria, dos quais dois atualmente empregam pessoas com deficiência nas suas instituições, enquanto os outros dois não possuem colaboradores com deficiência.

As entrevistas foram conduzidas presencialmente, com base num guião previamente elaborado, de modo a assegurar que as respostas estejam alinhadas com os objetivos do estudo, permitindo compreender o significado dos acontecimentos e as práticas a implementar para a sua melhoria. Por fim, será aplicado um questionário a todas as instituições do Terceiro Setor da região.

Conforme Sousa e Baptista (2011), a investigação qualitativa caracteriza-se pelo seu caráter indutivo e descritivo, uma vez que o próprio investigador é responsável pelo desenvolvimento de conceitos e teorias.

A entrevista é uma ferramenta essencial para a produção de conhecimento acerca de um objeto específico de estudo, sendo a mais comum em estudos de carácter qualitativo. Pode ser realizada entre duas ou mais pessoas, tendo como objetivo a análise das informações recolhidas em função da investigação planeada. (Minayo & Costa, 2018).

### **3.1. Objetivos da Investigação**

No âmbito da minha dissertação, optei por abordar a temática sobre “A Inclusão de pessoas com deficiência no Terceiro Setor”, tendo em conta a crescente necessidade de promover a inclusão no mercado de trabalho. O Terceiro Setor abrange diversas entidades que desempenham um papel fundamental na implementação de políticas sociais e na promoção da inclusão de pessoas com deficiência. para a promoção de políticas sociais e inclusão de pessoas com deficiência. No entanto, constata-se que nem todos os diretores técnicos estão devidamente sensibilizados ou possuem formação adequada, o que revela uma lacuna significativa ao nível do conhecimento e das práticas inclusivas. Esta realidade reforça a urgência de uma intervenção eficaz.

A integração plena das pessoas com deficiência na sociedade requer, de forma inadiável, o acesso equitativo aos seus direitos e às suas necessidades específicas, em igualdade de condições com os demais cidadãos. Cabe à sociedade garantir que todos disponham das mesmas oportunidades. A integração plena das pessoas com deficiência na sociedade requer, de forma inadiável, o acesso equitativo aos seus direitos e às suas necessidades específicas, em igualdade de condições com os demais cidadãos. (Crespo, 2013).

Segundo Calhoa (2017), a definição de objetivos constitui uma etapa fundamental no processo de investigação, na medida em que orienta o investigador no desenvolvimento do seu estudo. A partir dos objetivos delineados, é possível delimitar os temas a explorar, conferindo coerência e direção à pesquisa.

#### **Objetivo Geral:**

- Compreender de que forma se processa a inclusão com pessoas com deficiência no terceiro setor.

#### **Objetivos Específicos:**

- Identificar a posição da Instituição perante a contratação de pessoas com deficiência nas organizações sociais;
- Caracterizar as organizações sociais, relativamente à contratação de pessoas com deficiência;
- Identificar quais os principais constrangimentos e desafios enfrentados na contratação de pessoas com deficiência;

- Compreender as principais vantagens de contratação de pessoas com deficiência para as instituições;
- Perceber as estratégias que podem ser desenvolvidas para melhorar, otimizar, e incentivar a contratação de pessoas com deficiência.

### **3.2. Caracterização dos participantes em estudo:**

No que respeita aos questionários, foram enviados 90 e-mails dirigidos a Instituições do Terceiro Setor situadas na região de Leiria. No e-mails incluíam um link para um formulário elaborado na plataforma Google Forms, através do qual os participantes eram convidados a responder a um questionário. Após o envio dos 90 e-mails, foram obtidas 59 respostas. Embora numa fase inicial o número de respostas tenha sido reduzido, procedeu-se ao reenvio dos e-mails e a contactos adicionais com as instituições, o que contribuíram para um aumento progressivo da taxa de participação.

Neste estudo participaram quatro diretores técnicos e duas colaboradoras com deficiência, integradas no mercado de trabalho, provenientes de uma das instituições. As entrevistas foram conduzidas junto de quatro entidades, todas elas predominantemente direcionadas ao atendimento de pessoas idosas, nomeadamente: o Serviço de Apoio Domiciliário a Idosos, o Centro de Dia, a Estrutura Residencial para Pessoas Idosas, Centro de Convívio, bem como o Centro de Atividades nos Tempos Livres, vocacionado para as crianças.

Relativamente à primeira entidade entrevistada, trata-se de uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), fundada no ano 1976. A sua intervenção social, inclui a gestão de um Centro de Dia, um Centro de Convívio e um Centro de Apoio Domiciliário. O funcionamento destas respostas sociais é regulamentado por um acordo de cooperação estabelecido com o Centro Distrital da Segurança Social de Leiria. A entidade conta atualmente com 17 funcionários no mercado de trabalho, incluindo uma colaboradora com deficiência, cuja a sua função é ajudante de cozinha. A sua habilitação literária corresponde ao 9ºano de escolaridade, e ela possui 53 anos de idade. No que diz respeito à diretora desta instituição, a sua formação académica é na área de Sociologia, sendo que a mesma tem 64 anos, e informou que já possui experiência no trabalho com pessoas com deficiência, tendo implementado estratégias de inclusão na sua organização

Quanto à segunda entidade entrevistada, também classificada como IPSS, fundada em 1993, destaca-se que a sua principal intervenção social se centra na gestão de um Centro de Dia e de um Serviço de Apoio Domiciliário, dedicando-se à prestação de assistência e apoio à comunidade local. Neste momento, a entidade dispõe de 16 funcionários. Existiu a oportunidade de realizar duas entrevistas nesta organização, foi realizada com a diretora técnica, cuja formação

acadêmica é em Terapia Ocupacional, tendo 28 anos. A responsável informou que a instituição já implementou estratégias de inclusão, em colaboração com o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), nomeadamente no recrutamento de uma pessoa com deficiência. Adicionalmente, foi entrevistada uma colaboradora com deficiência, que desempenha funções de ajudante de ação direta e tem 24 anos. Esta colaboradora afirmou que nunca trabalhou com pessoas com deficiência e que, até ao momento, ainda não implementou estratégias de inclusão.

Relativamente à terceira entidade, esta também se caracteriza como uma IPSS, fundada em 1996, que disponibiliza uma diversidade de serviços à comunidade, nomeadamente o Serviço de Apoio Domiciliário, um Centro de Dia, Atividades de Tempos Livres (ATL) / Prolongamento de Horário, fornecimento de refeições para estabelecimentos de ensino e empresas, bem como uma lavandaria com atendimento aberto ao público. Durante a minha visita, existiu a oportunidade de entrevistar a diretora técnica, a qual informou que a entidade conta atualmente com 21 funcionárias. Além disso, a mesma possui 41 anos e a formação é na área de Educação da Infância e mencionou nunca ter trabalho com pessoas com deficiência, bem como não ter implementado estratégias de inclusão no mercado de trabalho.

Por último, a terceira instituição, refere-se uma IPSS, cuja resposta social consiste numa Estrutura Residencial para Pessoas Idosas. Fundada em 2020, a sua principal finalidade é proporcionar acolhimento e cuidados à população idosa. Nesta instituição, foi realizada uma entrevista com a diretora técnica, a qual informou que a sua área da mesma informou que a sua área é Serviço social, e atualmente tem 28 anos. A mesma informou nunca ter trabalhado com pessoas com deficiência, apesar de contar com uma colaboradora que apresenta alguns problemas de saúde. Além disso, afirmou nunca ter implementado estratégias de inclusão na sua entidade.

Todas as entrevistadas demonstraram-se disponíveis para colaborar nesta investigação, o que foi de extrema importância para o desenvolvimento do estudo. Tendo em conta que, atualmente, também estou a exercer funções profissionais, procurei adaptar a condução desta pesquisa da forma mais adequada possível, considerando a disponibilidade das profissionais entrevistadas. Neste sentido, realizei entrevistas em diferentes formatos, incluindo encontros presenciais e sessões online, de modo a facilitar a participação de todas.

Adicionalmente, foi facultada às entrevistadas a possibilidade de responderem por escrito às questões apresentadas, contribuindo assim para a recolha de dados de forma estruturada e eficiente. Reconheço que, no quotidiano, as tarefas e compromissos podem ser numerosos, razão pela qual me empenhei em realizar as tarefas da melhor forma possível, procurando ser compatível nas rotinas das participantes, tendo o objetivo de obter informações relevantes para o estudo.

	Instituição 1		Instituição 2		Instituição 3	Instituição 4
Ano de Abertura	1976		1993		1996	1992
Respostas Sociais	Centro de Dia, Centro de Convívio, Centro de Apoio Domiciliário		Apoio Domiciliário, Centro de Dia		Centro de Dia, Centro de Convívio, Serviço de Apoio Domiciliário	Estrutura Residencial para pessoas idosas
N.º de Funcionários	17		16		21	16
N.º de Pessoas com Deficiência contratadas nos últimos 3 anos	1		1		0	0
Entrevistas	Diretora técnica	Colaboradora com deficiência (ajudante de cozinha)	Diretora técnica	Colaboradora com deficiência (ajudante de ação direta)	Diretora técnica	Diretora Técnica
Idade	64	53	28	24	41	28
Habilitações literárias	Sociologia	9º ano	Terapia Ocupacional	9º ano	Educação de infância	Serviço Social
Já trabalhou com pessoa com deficiência	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não
Já implementou estratégias de inclusão na sua instituição	SIC: "Sim, com a CEERIA "		Sic: "Sim, com IEFP"		Não	Não

*Tabela 1 - Entrevistas*

### **3.2.1. Técnica de Recolha de Dados**

Para a realização do presente estudo, foram adotadas como principais metodologias de recolha de dados a pesquisa documental, entrevistas semiestruturadas e a aplicação de questionários. Estas técnicas foram aplicadas no contexto das organizações do Terceiro Setor, dirigindo-se a diretores técnicos e a pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho.

Com base nos objetivos previamente definidos, foi delineada uma abordagem metodológica que integra diferentes métodos e procedimentos, permitindo uma recolha, análise e interpretação aprofundada dos dados e das informações obtidas.

## **3.3. Técnicas de Recolha de dados**

### **3.3.1. Entrevista**

A entrevista é uma técnica fundamental para a obtenção de informações em estudos no âmbito das ciências sociais.

Leitão (2021), caracteriza a entrevista como uma interação direta que pode ocorrer presencialmente ou à distância, entre o investigador e o entrevistado.

Esta metodologia de recolha de dados, é utilizada como uma ferramenta para gerar conhecimento sobre um objeto de estudo específico, sendo esta a mais comum em investigações de natureza qualitativa. Pode ser realizada entre duas ou mais pessoas e visa analisar as informações recolhidas no contexto do estudo em questão (Minayo & Costa, 2018). Neste sentido, esta abordagem revela-se essencial para uma compreensão aprofundada da temática em análise.

Conforme mencionado por Coutinho (2023), a entrevista destaca-se como uma técnica de recolha de informações em estudos devido às suas múltiplas vantagens. Este método permite uma interação direta entre os investigadores e os entrevistados, o que torna a comunicação mais ativa e dinâmica.

Ao utilizar um guião com perguntas abertas, o formato da entrevista proporciona uma maior flexibilidade nas respostas, proporcionando ao entrevistado a liberdade de expressar-se com maior profundidade, tornando-se esta uma das principais vantagens desta técnica. Além disso, permite um contacto direto com as pessoas que participam no estudo, podendo durante a entrevista, o

entrevistador acrescentar novas questões que considere pertinentes, complementando ou aprofundando os temas previamente definidos no guião (Manzini, 2012).

Segundo Duarte (2004), ao planear uma entrevista é fundamental que o entrevistador mantenha o foco no objetivo da investigação. Deve ter um plano bem estruturado, estar atento ao contexto em que a entrevista decorre e demonstrar confiança durante o processo. Além disso, é imprescindível que as finalidades do estudo estejam claramente definidas e bem delineadas.

Esta metodologia promove uma maior interação entre o investigador e o entrevistado, uma vez que ambos compartilham uma essência em comum. Relativamente às intenções e objetivos dos entrevistados, esta abordagem permite que as ações e interações ganhem significado. Além disso, esta abordagem, considera valores, crenças, representações, hábitos, opiniões e atitudes dos participantes, o que permite uma análise mais abrangente dos fenómenos, dos indivíduos e dos processos envolvidos (Minayo, 2002).

Em suma, a metodologia qualitativa adotada, transcende um mero conjunto de técnicas, uma vez que existe uma forma de interação e aquisição de conhecimento. As entrevistas proporcionam uma maior compreensão da realidade, permitindo o contacto direto com as experiências singulares de cada entrevistado, bem como uma troca de saberes que enriquece a investigação. Assim, a exploração dos contextos das entidades organizacionais onde as entrevistas ocorrem, também irão contribuir para um estudo com maior qualidade, com informação mais rica e aprofundado.

### **3.3.2. Questionário**

De acordo com as características e a dimensão do objeto de estudo, o inquérito por questionário é considerado uma ferramenta eficaz para a recolha de informação, composto por um conjunto de questões pertinentes e estruturadas, conforme descreve Hoz (1985, p.58)

Segundo Aastrup e Halldorson (2013), esta metodologia tem como finalidade avaliar as ideias do estudo, contribuindo para confirmar possíveis relações entre diferentes fatores.

Por sua vez, Tourangeau & Jan (2007), referem que, ao analisar um questionário, o investigador deve primeiramente avaliar a sua relevância e pertinência das decisões tomadas, quanto à sua estrutura, conteúdo e método de aplicação. Adicionalmente, é essencial detalhar a forma e o conteúdo do questionário, situá-lo no contexto da pesquisa e propor eventuais melhorias, caso se revelem necessárias.

As vantagens de utilizar o questionário incluem diversos benefícios. Primeiramente, os dados obtidos por meio dele são padronizados, o que significa que todas as respostas seguem o mesmo

padrão, o que simplifica bastante a análise e interpretação das informações. Além disso, esta metodologia permite obter dados de um grande número de participantes de forma mais rápida e eficiente, otimizando o tempo e os recursos. Existe outro aspecto positivo, que é a possibilidade de comparar os resultados com os de estudos semelhantes realizados em outras organizações ou contextos, o que possibilita uma avaliação mais ampla e contextualizada sobre o tema abordado. No que diz respeito aos participantes, estes também têm a oportunidade de responder de modo anônimo, o que pode incentivar respostas mais sinceras e honestas, com uma possibilidade de se sentirem menos julgados com as suas respostas. Por fim, a aplicação do questionário pode ser supervisionada por um profissional qualificado, que garante que todo o procedimento seja realizado de forma adequada, aumentando a confiança dos dados obtidos (Green et al., 2015; Ponto, 2015).

### **3.3.3. Pesquisa Documental**

Através da pesquisa documental, torna-se possível realizar o estudo por meio da análise, investigação ou comparação de um ou mais documentos com o intuito de reunir diversas informações relevantes para entender o objeto de investigação (Júnior & Batista, 2023).

De acordo com Sá Silva, Almeida e Guindani (2009, p.5), a pesquisa documental é, “[...] um procedimento que se utiliza de métodos e técnicas para a apreensão, compreensão e análise de documentos dos mais variados tipos”. A análise documental pode ser realizada por meio de uma variedade de fontes, abrangendo diversas modalidades de registros para além do texto escrito. Desta forma, excluindo-se de livros e materiais já submetidos a uma análise detalhada, esta abordagem contempla uma vasta gama de documentos, incluindo legislações, fotografias, jornais, vídeos, entre outros, que oferecem uma visão ampla e diversificada do objeto de estudo.

## **3.4. Procedimentos éticos da recolha e análises de dados**

Durante este estudo, que adota uma abordagem metodológica mista, qualitativa e quantitativa, foram realizadas entrevistas com quatro diretoras técnicas e duas pessoas empregadoras com deficiência. Estas entrevistas decorreram presencialmente, via plataforma Zoom, ou por email, conforme a disponibilidade de cada participante, utilizando um guião estruturado de questões. Paralelamente, foram enviados questionários, através do Google Forms,

por email, a todas as instituições do Terceiro Setor na região de Leiria, direcionados aos seus diretores técnicos. Foram assegurados o anonimato e a confidencialidade de todos os participantes, pelo que os nomes das instituições e dos entrevistados foram omitidos.

A todas as pessoas envolvidas nas entrevistas foi solicitada autorização institucional, conforme descrito no Apêndice 1 – Pedido de Autorização. Esta solicitação foi realizada por email, onde foram explicitados o motivo do contacto, os objetivos do estudo, as diligências previstas e as motivações pessoais da investigadora. Ao longo de todo o processo, as profissionais entrevistadas demonstraram grande interesse e disponibilidade para colaborar na investigação.

As entrevistas foram conduzidas pela investigadora com as diretoras técnicas e as empregadoras com deficiência, tendo ocorrido tanto presencialmente nas respetivas instituições como em formato digital. No dia da realização de cada entrevista, foi solicitada autorização para a gravação, garantindo-se a confidencialidade e o anonimato dos dados recolhidos, os quais foram utilizados exclusivamente para os fins deste estudo. Para maior rigor, foram atribuídos códigos às instituições e aos respetivos participantes. No total, realizaram-se seis entrevistas, direcionadas às diretoras técnicas e empregadoras com deficiência, abrangendo o Serviço de Apoio Domiciliário para Idosos, a Estrutura Residencial para Pessoas Idosas, o Centro de Dia e o Centro de Convívio, todas classificadas como Instituições Particulares de Solidariedade Social. O guião da entrevista foi elaborado com base nos objetivos gerais e específicos da investigação, sendo as questões estruturadas de forma a correspondê-los e a orientar a recolha de dados, de forma coerente.

A primeira fase da entrevista teve como objetivo compreender o percurso formativo das entrevistadas, bem como da sua trajetória profissional e a caracterização da Entidade de Terceiro Setor onde desempenham as suas funções. Somente na etapa seguinte foi abordado o tema da contratação de pessoas com deficiência, com o intuito de identificar os principais desafios e barreiras enfrentadas, pela instituição, nesse processo. Ademais, procurou-se perceber se a entidade reconhece benefícios em contratar indivíduos com deficiência no mercado de trabalho, bem como, conhecer as estratégias que possam contribuir para a melhoria da inclusão destas pessoas, no respetivo contexto laboral.

As entrevistas decorreram de forma serena, abrangendo não apenas à dinâmica entre a entrevistadora e as entrevistadas, mas também a observância rigorosa do guião de entrevista, previamente elaborado. Neste contexto, foi assegurado que as participantes tivessem plena liberdade para expressar as suas opiniões e perspetivas, permitindo-lhes desenvolver os seus discursos e reflexões de forma autónoma em todas as questões abordadas.

As entrevistas realizadas tiveram um propósito estritamente investigativo não visando, em nenhuma circunstância, influenciar o comportamento das participantes. As mesmas demonstraram satisfação ao partilharem as suas experiências e opiniões durante as entrevistas.

Para efeitos de análise posterior, as entrevistas foram gravadas em áudio, com uma duração média aproximada de 20 minutos.

No que concerne aos questionários, estes foram enviados por email às diversas entidades do Terceiro Setor na região de Leiria, obtendo-se um total de 59 respostas. As respostas recolhidas abrangeram uma variedade de instituições, incluindo Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas, Creches, Centros de Dia, Jardins de Infância, Centros de Atividades de Tempos Livres, Centros de Acolhimento, Serviços de Apoio Domiciliário, Centros de Convívio, Lares Residenciais, além de Centros de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental.

Conclui-se que, através da conjugação de abordagens quantitativa e qualitativa, o presente estudo permitiu uma compreensão aprofundada do contexto das entidades do Terceiro Setor na região de Leiria, com especial enfoque na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As entrevistas realizadas evidenciaram os desafios, as perceções e as estratégias adotadas pelas instituições, revelando o interesse e o compromisso destas na promoção da inclusão. Por outro lado, os questionários forneceram uma visão abrangente do panorama institucional, destacando a diversidade dos serviços prestados e o nível de envolvimento do setor nesta temática.

A análise dos dados quantitativos foi efetuada através da plataforma Google Forms, criada a partir do meu endereço de email, tendo os dados recolhidos sido exportados para tabelas em Excel. Quanto às entrevistas, procedeu-se a uma análise de conteúdo, com a elaboração de sinopses individuais para cada uma, visando facilitar a compreensão e possibilitar a comparação entre os testemunhos das entrevistadas.

## Capítulo IV

### 4. Apresentação e Discussão dos Resultados

Conforme Pastore (2000, p.23), “a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um processo que conduz à sua própria aceitação enquanto pessoas com competências”. Esta afirmação evidencia que, a integração destes indivíduos para além de contribuir para a redução do preconceito e da discriminação, favorece o reconhecimento das suas potencialidades. Ao serem inseridas no mercado de trabalho, essas pessoas têm a oportunidade de demonstrar as suas competências, promovendo a autoestima e a autovalorização. Assim, a inclusão no mercado de trabalho beneficia, não apenas os indivíduos com deficiência, mas também enriquece a diversidade e a produtividade das instituições, contribuindo para a construção de uma sociedade mais inclusiva e justa.

Os dados recolhidos através dos questionários foram obtidos com o objetivo de aprofundar a compreensão das práticas e dos desafios enfrentados pelas Instituições do Terceiro Setor na região de Leiria, no que concerne à inclusão de pessoas com deficiência. Este estudo abordou diversas temáticas como a contratação, a acessibilidade, a sensibilização, as parcerias e as políticas institucionais.

Quanto às respostas dos participantes nos questionários, é pertinente proceder a uma análise detalhada dos dados referentes às seguintes categorias: Género, Idade, Área de formação académica, Tipo de Estrutura da Entidade, Políticas de Inclusão, Programas e contratações; Iniciativas para a Inserção no Mercado de Trabalho, Contratação de Pessoas com deficiência; Formação e Sensibilização; Acessibilidade e Adaptações no Local de Trabalho; Desafios e Parcerias, Perspetivas Futuras e, Benefícios Fiscais

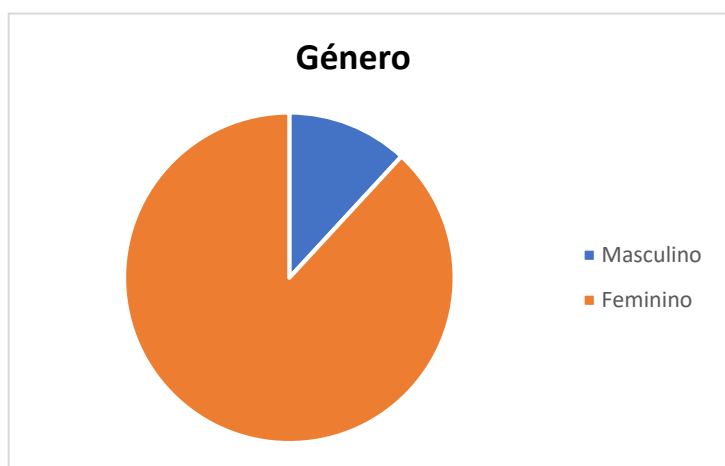


Gráfico 2 - Género

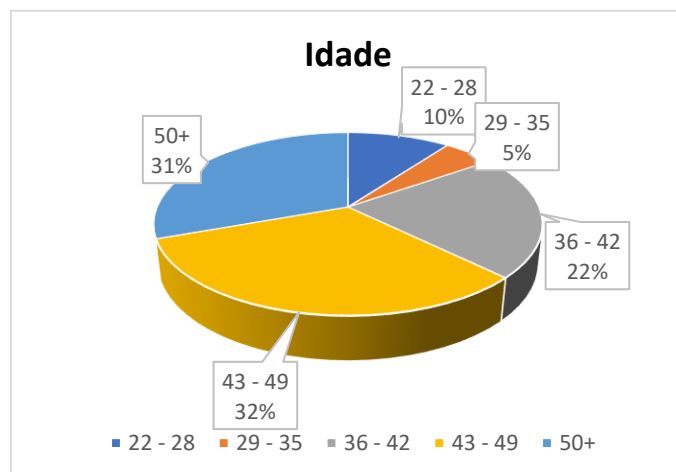


Gráfico 1 - Idade

No que se refere ao gênero e à idade, observa-se que a maioria das respostas foi proveniente de mulheres, representando 88,1%, o que pode indicar uma predominância da atuação feminina neste setor e área temática. Relativamente à faixa etária, predomina o grupo compreendido entre os 43 e os 49 anos, representando 32% e evidenciando a presença de profissionais de meia-idade com experiência consolidada na área social.

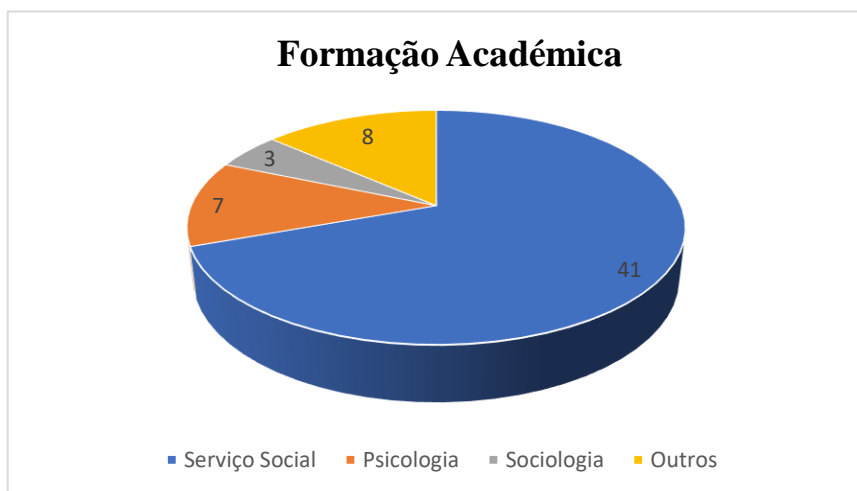


Gráfico 3 - Formação Acadêmica

No que concerne à Formação Acadêmica, a maioria das instituições conta com profissionais formados em Serviço Social, representando cerca de 41%, Em seguida destacam-se outras áreas do conhecimento relacionadas às Ciências Sociais e Humanas.

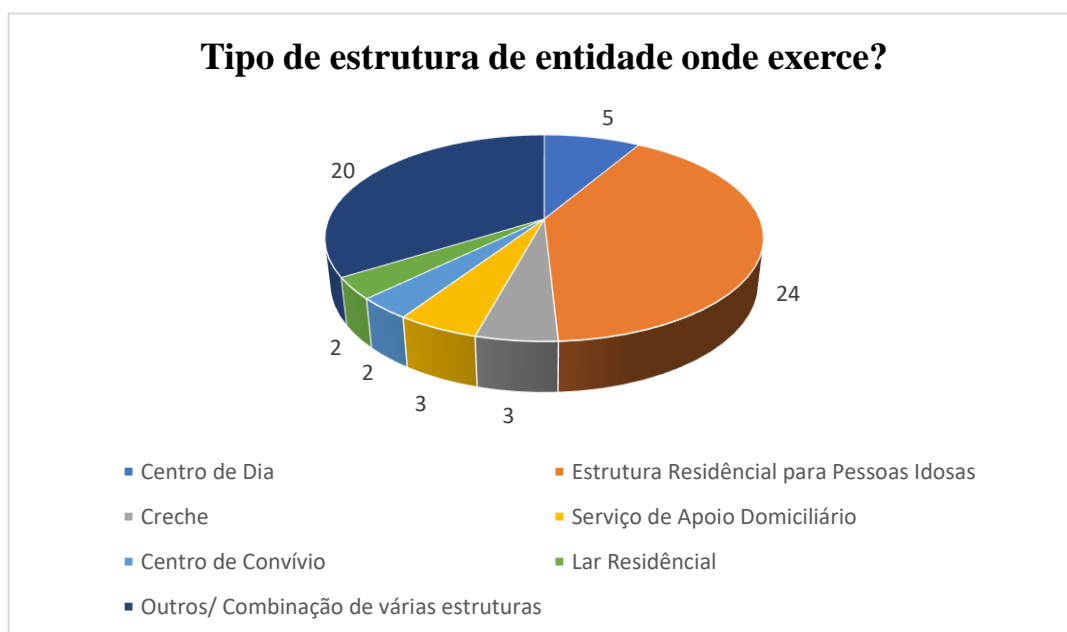


Gráfico 4 - Tipo de estrutura de entidade

Relativamente às Estruturas de Atuação, observa-se que as entidades desenvolvem as suas atividades, de forma predominante, em instituições residenciais para pessoas idosas, representando assim 24 instituições na totalidade. Logo de seguida, destacam-se os Centros de Dia e os Serviços de Apoio Domiciliário. Para além destas respostas sociais, verifica-se uma diversificação das áreas de intervenção, incluindo Creches, Jardins de Infância, Centros de Atividades de Tempos Livres, Centros de Acolhimento e Centros de Convívio, Lar Residencial, evidenciando uma ampla gama de serviços destinados ao bem-estar de diferentes faixas etárias e à resposta a diversas necessidades da comunidade.

#### 4.1. Identificar a posição da Instituição perante a contratação de pessoas com deficiência nas organizações sociais.

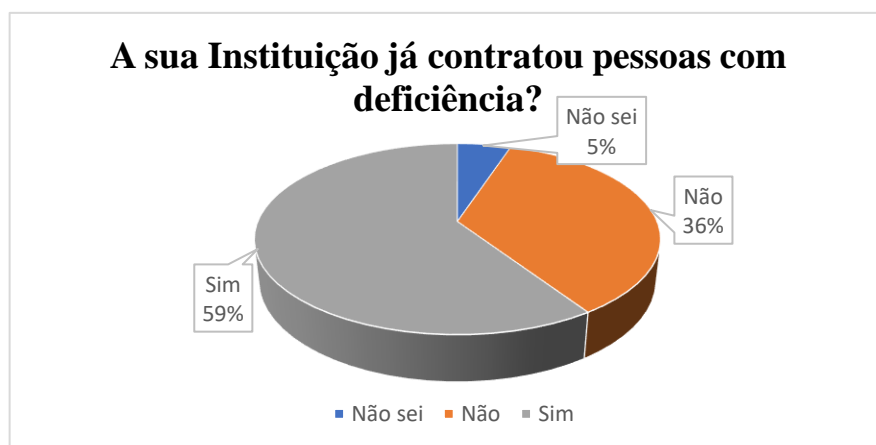


Gráfico 5 - A sua Instituição já contratou pessoas com deficiência?

As instituições demonstram uma postura de reconhecimento da relevância da inclusão de pessoas com deficiência, embora a taxa de contratação, ainda seja relativamente baixa. Aproximadamente 59% das entidades inquiridas, já realizaram contratações de indivíduos com deficiência, maioritariamente entre um a dois colaboradores por instituição, o que revela uma prática ainda limitada face ao potencial de inclusão existente. Paralelamente, verifica-se uma perceção consciente sobre a existência de programas de inclusão laboral, o que evidencia uma predisposição positiva por parte das instituições. No entanto, persistem desafios significativos na implementação efetiva destas iniciativas.

As instituições analisadas apresentam diferentes níveis de abertura para contratar pessoas com deficiência, indo desde o simples cumprimento da lei até um verdadeiro compromisso ético com a inclusão. Harpur (2014) reforça que, embora a legislação seja importante, ela não é suficiente

por si só; é preciso uma cultura institucional que realmente valorize a inclusão. Além disso, Vieira et al. (2015) destacam que o envolvimento da liderança é fundamental para o sucesso dessas ações de inclusão. Nogueira (2021) observa que, apesar do desejo das pessoas com deficiência de contribuírem profissionalmente, o mercado de trabalho ainda é estruturado de forma a dificultar o acesso a oportunidades significativas, revelando uma lacuna entre o discurso institucional e a prática efetiva da inclusão.

#### 4.2. As organizações sociais relativamente à contratação de pessoas com deficiência.

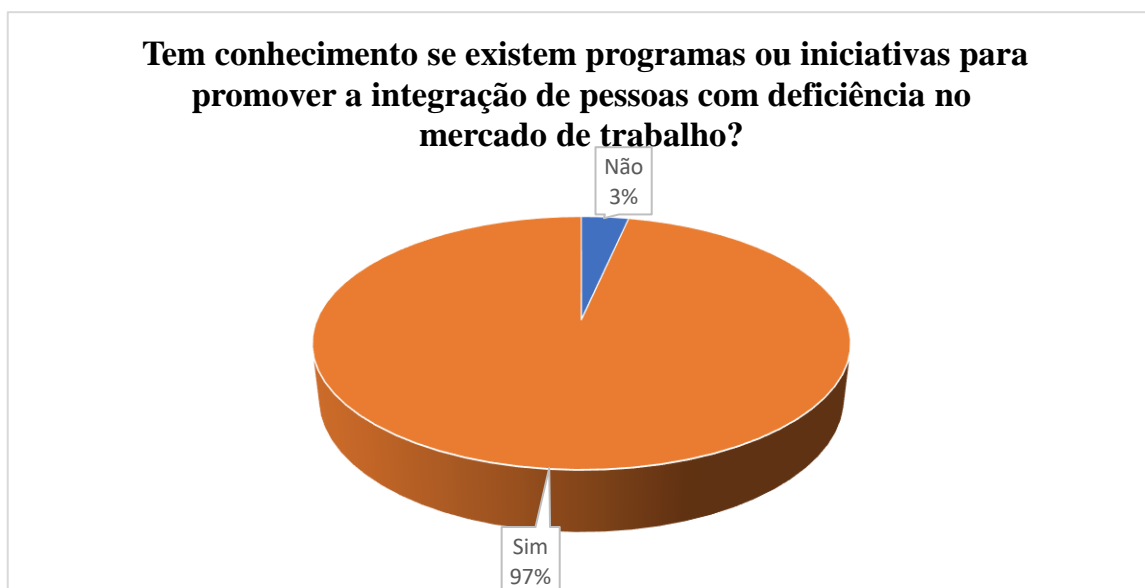


Gráfico 6 - Tem conhecimento se existem programas ou iniciativas para promover a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

As organizações sociais demonstram um nível considerável de conhecimento acerca de programas de Inserção no Mercado de Trabalho e de políticas de inclusão (97%), no entanto, as implementações dessas contratações ainda são limitadas. Muitas instituições ainda não realizam contratações significativas de PcD, o que evidencia uma postura mais conservadora ou a existência de barreiras que dificultam na efetivação dessas ações. Ainda assim, há um consenso de que a contratação de PcD é fundamental e desejável para promover a diversidade e a inclusão.

A análise mostra que muitas organizações sociais enfrentam desafios estruturais e financeiras que dificultam a contratação de pessoas com deficiência. No entanto, Boehm & Dwertmann (2015) defendem que a diversidade funcional pode tornar-se uma vantagem competitiva quando bem orientada. Além disso, Heller & Arnold (2010) destacam que o apoio institucional e a implementação de políticas internas claras são fatores importantes que facilitam esse processo.

### **4.3. Os principais constrangimentos e desafios enfrentados na contratação de pessoas com deficiência.**

A falta de recursos financeiros foi o desafio mais frequentemente apontado nas respostas aos questionários, representando 32% do total das respostas obtidas. Este dado evidencia que a implementação de programas de inclusão exige investimentos significativos em infraestruturas, capacitação para adaptações e aquisição de diversos recursos, aos quais requerem financiamento adequado. No que refere à categoria "Outros", que corresponde 26% das respostas, esta abrange uma variedade de dificuldades, entre as quais se destacam: carência de recursos financeiros, limitações no acompanhamento das ações inclusivas, dificuldades na adequação das pessoas com deficiência às exigências institucionais, ausência de funções compatíveis com os seus perfis, entre outros relevantes. A parcela de 15% das respostas, evidencia a importância das adaptações físicas e ambientais, tais como a acessibilidade arquitetónica, sinalização adequada, espaços de trabalho adaptados, entre outros. A ausência destas melhorias estruturais constitui uma barreira à inclusão, frequentemente mais visível, e que exige investimentos específicos e direcionados. Com 10% das respostas, a falta de conhecimento surge, esta barreira refere-se tanto ao desconhecimento das necessidades específicas das pessoas com deficiência como à escassez de informações sobre práticas inclusivas eficazes. Esta lacuna pode dificultar o processo de sensibilização da equipa de trabalho, comprometendo os esforços institucionais orientados para a inclusão. O outro fator igualmente mencionado por 10% das respostas, diz respeito à falta de formação. Este aspeto aponta para a necessidade de uma capacitação específica, que evidencia a importância de uma formação especializada, que aborde o conhecimento das necessidades específicas das pessoas com deficiência, a adequação das funções às suas capacidades, bem como a organização de espaços de trabalho acessíveis e inclusivos. Por fim, 7% das respostas indicam a ausência de informação como um desafio. Esta ausência, pode estar relacionada com a falta de dados sobre o perfil das pessoas com deficiência ou ainda, sobre as possibilidades e estratégias eficazes de inclusão, que dificultam, assim, o planeamento e a execução de ações adequadas.

Os principais desafios enfrentados incluem a falta de acessibilidade física, preconceitos sociais e a ausência de formação específica. Degener (2016) argumenta que é fundamental garantir os direitos das pessoas com deficiência por meio de políticas públicas eficazes. Jan et al. (2012) destacam que o estigma ainda representa uma barreira relevante para a inclusão.

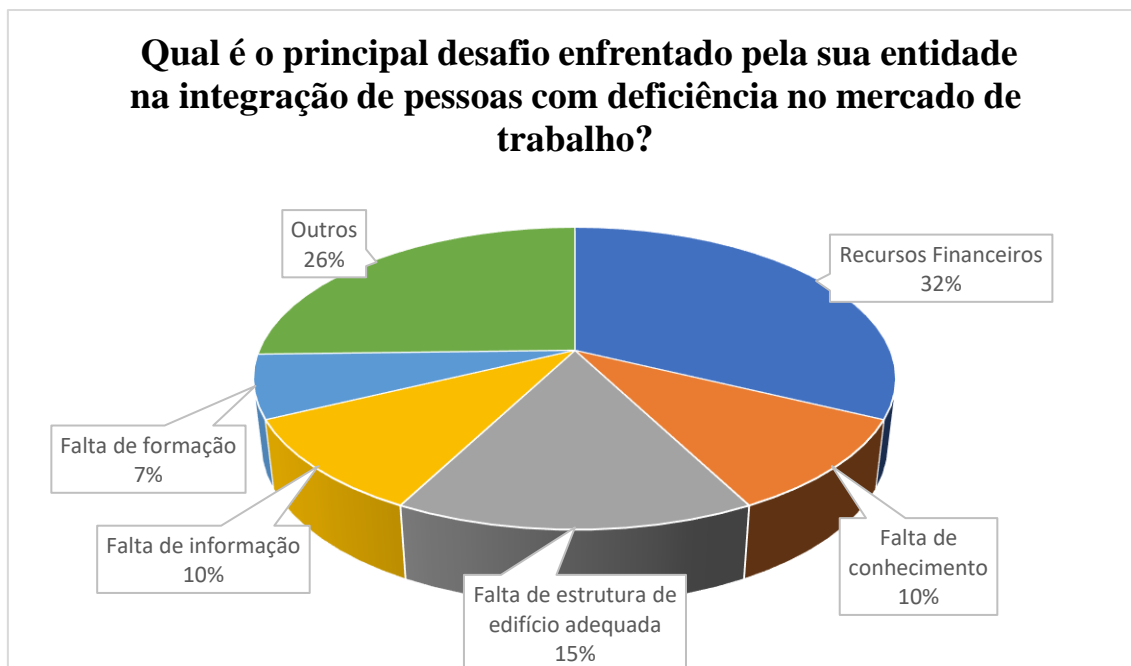


Gráfico 7 - Principal desafio enfrentado pela sua entidade na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

#### **4.4. As principais vantagens de contratação de pessoas com deficiência para as instituições.**

Embora não estejam explicitamente delineadas no questionário, as vantagens reforçadas na argumentação incluem o enriquecimento da diversidade, o aumento da produtividade, a promoção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva, bem como o potencial do reconhecimento das competências dos indivíduos com deficiência. Além disso, a inclusão também promove o desenvolvimento da autoestima e o autovalor das pessoas, contribuindo positivamente para o ambiente institucional mais acolhedor.

As instituições reconhecem que a contratação de pessoas com deficiência pode promover um ambiente mais inclusivo e colaborativo. Segundo Scior (2011), a presença de trabalhadores com deficiência contribui para a redução de preconceitos no ambiente de trabalho. Além disso, Beatty et al. (2019) afirmam que equipas diversificadas tem propensão a serem mais inovadoras e resilientes, trazendo benefícios para toda a organização. Nogueira (2021) também reforça que a presença de pessoas com deficiência pode enriquecer o ambiente organizacional, promovendo valores como empatia, resiliência e diversidade. Para que esses benefícios realmente aconteçam, é importante que haja espaço para a expressão emocional e uma comunicação aberta entre todos os colegas, tornando o ambiente mais inclusivo, colaborativo e saudável para todos.

#### 4.5. Estratégias que podem ser desenvolvidas para melhorar, otimizar, e incentivar a contratação de pessoas com deficiência.

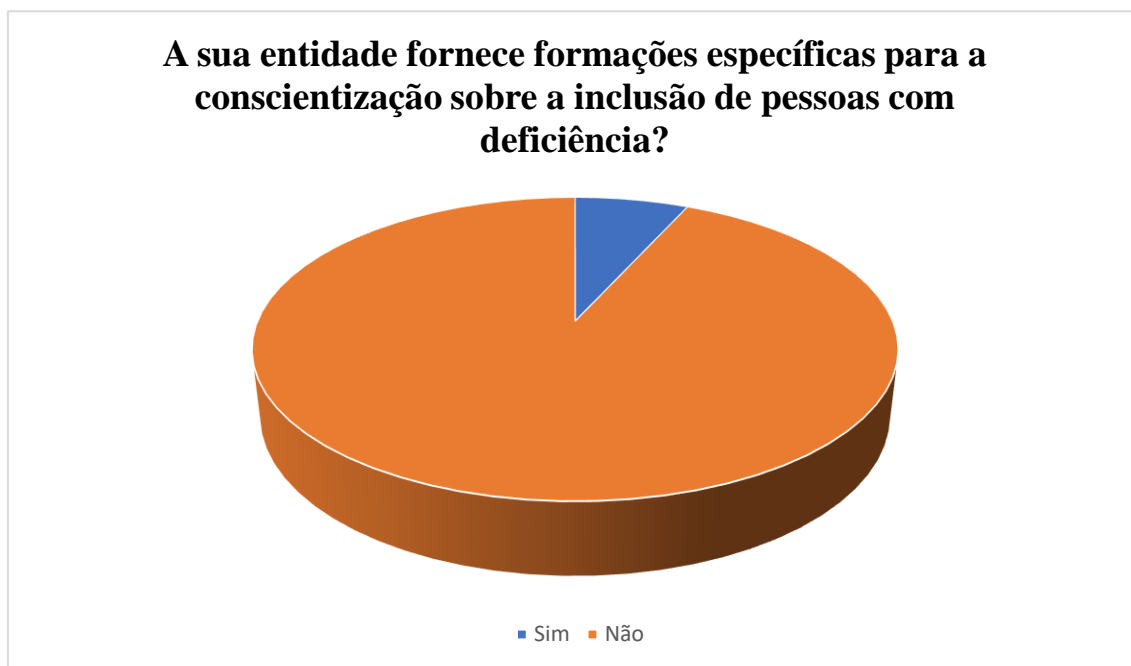


Gráfico 8 - A sua entidade fornece formações específicas para a conscientização sobre a inclusão de pessoas com deficiência?

Diante dos desafios apresentados, os participantes recomendam investir na sensibilização e formação de equipas, uma vez que apenas 6,8% das instituições realizam esse tipo de formação. Além disso, é crucial aprimorar as adaptações no local de trabalho para acomodar funcionários com deficiência, considerando 49,2% ainda não oferecem acessibilidade total. O fortalecimento de parcerias com entidades especializadas também é imprescindível, visto que atualmente apenas 40%, informaram manter parcerias com outras entidades, como Centros de Educação Especial, o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), CERIC e Câmaras Municipais, visando ações de integração e capacitação.

### A instituição já usufruiu de algum benefício fiscal relacionado à contratação de pessoas com deficiência?

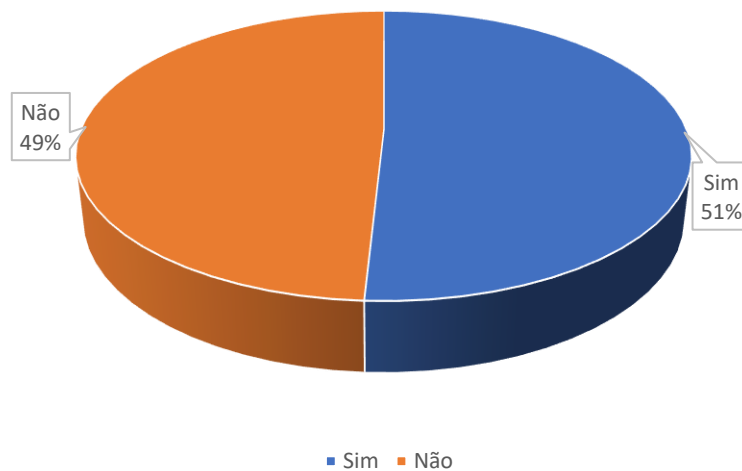


Gráfico 9 - A instituição já usufruiu de algum benefício fiscal relacionado à contratação de pessoas com deficiência?

Por último, foram abordadas questões relativas às Perspetivas Futuras e aos Benefícios Fiscais, com especial foco nos Objetivos de Inclusão. Aproximadamente, 36%, das organizações manifestaram a intenção de ampliar a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho, enquanto 64% ainda não possuem esse objetivo de forma explícita. No que diz respeito aos Benefícios Fiscais, já 50% existiram contratação de pessoas com deficiência com a aplicação destes benefícios. Por outro lado 49%, das instituições referiram nunca ter usufruído deste tipo de benefício até ao momento. Esta distribuição revela que, embora exista uma divisão quase equitativa entre os dois grupos, verifica-se uma ligeira tendência para que a maioria das instituições ainda não tenham explorado esta oportunidade do incentivo fiscal.

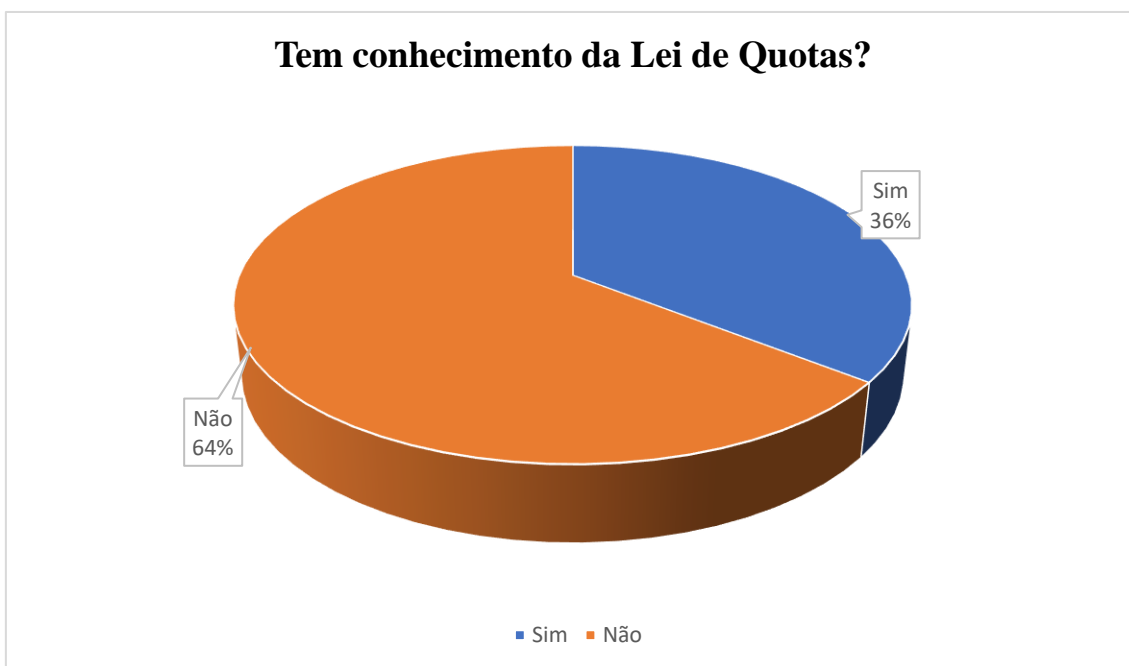


Gráfico 10 - Tem conhecimento da Lei de Quotas?

Quanto à Lei de Quotas, embora o questionário não apresente dados completos sobre o tema, é possível constatar que diversas instituições têm conhecimento e compreensão da sua existência e finalidade. Para potencializar estes esforços, é importante divulgar e incentivar o uso de benefícios fiscais e políticas de inclusão, além de estabelecer metas específicas para aumentar as contratações e implementar programas de sensibilização. Em suma, a adoção destas medidas poderá contribuir significativamente para o reforço da inclusão laboral de pessoas com deficiência nas instituições do Terceiro Setor.

As estratégias sugeridas para promover a inclusão incluem formação contínua, adaptação dos espaços físicos e a realização de campanhas de sensibilização. Rodrigues (2016) sugere a criação de planos de inclusão personalizados. Santana e Campos (2013) defendem que a articulação entre instituições e entidades públicas é essencial. Além disso, Nogueira (2021) recomenda a implementação de programas de formação em inteligência emocional e comunicação interpessoal, dirigidos tanto a trabalhadores com deficiência como aos seus colegas e gestores. Estas ações ajudam a promover um ambiente mais inclusivo e acolhedor para todos.

## Conclusão

O presente estudo teve como principal objetivo analisar as práticas de inclusão de pessoas com deficiência nas instituições do Terceiro Setor da região de Leiria, através de uma abordagem metodológica mista, que combinou a recolha de dados qualitativos, por meio de entrevistas semiestruturadas, e quantitativos, por via de questionários. Esta metodologia permitiu compreender não apenas os dados estatísticos, mas também as percepções, experiências e desafios enfrentados pelas instituições no que respeita à integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Os resultados evidenciaram que, embora exista uma crescente consciência da importância da inclusão, persistem diversas barreiras que dificultam a implementação efetiva de práticas inclusivas. Entre essas barreiras destacam-se os constrangimentos financeiros, a falta de formação especializada, as limitações nas infraestruturas e a escassa informação sobre os benefícios fiscais associados à contratação de pessoas com deficiência. Constatou-se também que muitas instituições demonstram abertura para a inclusão, mas ainda carecem de políticas internas estruturadas e de ações sistematizadas para promover uma integração sustentável.

Neste sentido, reforça-se a necessidade de investir na sensibilização das equipas, no desenvolvimento de estratégias inclusivas, na divulgação de apoios estatais e na criação de parcerias com entidades públicas e privadas que promovam a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Relativamente a futuras investigações, considera-se pertinente alargar o estudo a outros contextos para além do Terceiro Setor, com o intuito de comparar as práticas e identificar as especificidades de diferentes realidades organizacionais. Sugere-se ainda a realização de estudos mais focados em tipos específicos de deficiência, permitindo uma análise mais aprofundada e direcionada às necessidades e potencialidades de cada grupo.

Esta investigação proporcionou não só uma visão crítica e abrangente do contexto atual da inclusão de pessoas com deficiência no Terceiro Setor, como também contribuiu para a construção de propostas de ação fundamentadas na realidade observada. Além disso, o estudo poderá servir como um guia prático para profissionais e organizações comprometidas com a promoção de uma sociedade mais justa, equitativa e solidária.

Enquanto futura profissional da área social, considero esta experiência uma oportunidade enriquecedora que me dotou de competências essenciais para uma intervenção mais consciente e qualificada. A realização deste trabalho permitiu-me refletir sobre a minha própria responsabilidade na defesa dos direitos das pessoas com deficiência e reforçou o meu compromisso com a construção de ambientes mais inclusivos.

A todas as pessoas com deficiência, deixo uma mensagem de reconhecimento e esperança: que nunca permitam que os obstáculos apaguem os vossos sonhos. Nasceste para brilhar, conquistar os vossos objetivos e demonstrar o quanto são capazes de fazer a diferença. A vossa presença inspira e transforma, contribuindo para uma sociedade mais humana e verdadeiramente inclusiva.

#### Limitações do Estudo:

- a) Delimitação geográfica: a amostra centralizou-se unicamente na região de Leiria, o que delimitou a hipótese de generalização dos resultados para outras realidades regionais e culturais.
- b) Número reduzido de entrevistas: o que comprometeu a representatividade das perceções recolhidas.
- c) Restrições de tempo e disponibilidade dos participantes: Esses fatores limitaram a profundidade das respostas, influenciando a análise qualitativa.
- d) Ausência de perspetiva longitudinal: não existir acompanhamento ao longo do tempo impossibilitou identificar a evolução das práticas de inclusão e seus impactos duradouros.

As limitações apontadas não invalidam os resultados, mas devem ser ponderadas na sua interpretação e na formulação de recomendações para investigações futuras:

- a) Abranger diferentes regiões e contextos institucionais.
- b) Diversificar os métodos de recolha de dados.
- c) Incorporar uma perspetiva temporal mais alargada para captar mudanças e tendências.

## Referências Bibliográfica

- Aydos, V. (2021). Construindo o “bom trabalhador”: Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Etnográfica*, 25(2), 289–314. <https://journals.openedition.org/etnografica/9818>
- Amado, M. (2007). Qualificar o terceiro sector: Uma perspectiva de formação. *VeZ e Voz – Inovação e Qualidade no Terceiro Sector*, 1(2), 52.
- Aastrup, J., & Halldorsson, A. (2013). Critérios de qualidade para investigações qualitativas em logística. *European Journal of Operational Research*, 144, 321–332.
- Assembleia da República. (1984). *Lei n.º 28/84, de 14 de agosto. Lei de bases da segurança social*. Diário da República n.º 186/1984, Série I. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/28-1984-382393>
- Bailey, S., Broddy, K., Briscoe, S., & Morris, C. (2014). Involving disabled children and young people as partners in research: A systematic review. *Child: Care, Health and Development*, 41(4), 505–514
- Bacelo, A. (2012). *A integração de pessoas cegas no mercado de trabalho em Portugal* (Dissertação de mestrado, Universidade de Aveiro). Repositório Institucional da Universidade de Aveiro. <https://ria.ua.pt/handle/10773/9156>
- Boehm, S. A., & Dwertmann, D. J. G. (2015). The role of diversity in organizational performance: A review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), 1–20.
- Bainbridge, K. E., & Ramachandran, V. (2014). Hearing aid use among older U.S. adults: The National Health and Nutrition Examination Survey, 2005–2006 and 2009–2010. *Ear and Hearing*, 35, 289–294.
- Campos, T. (2013). *O terceiro sector em Portugal: A importância dos planos de comunicação estratégica nas instituições particulares de solidariedade social da região norte – O caso da Misericórdia de Santo Tirso* [Dissertação de mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório UBI. <https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/2798>
- Calhoa, V. (2017). *A inclusão social de jovens com deficiência e incapacidade: O Centro de Reabilitação Profissional como mediador?* [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Leiria]. Repositório Científico do IPL. <https://iconline.iplleiria.pt/handle/10400.8/2764>

- Chesani, F. H., Mezadri, T., de Lacerda, L. L., Mandy, A., & Natalin, F. (2018). Quality of life perception of people with motor disability: Differences between wheelchair dependent and ambulatory patients. *Revista Contemporânea*, 3(4), 3328–3345.
- Crespo, A. (2013). *Deficiência mental moderada e empowerment: Um estudo de caso na CERCIGuarda* [Dissertação de mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório UBI. <https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/2347>
- Coutinho, C. P. (2023). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e prática*. Almedina.
- Dantas, J. (2020). *A desconstrução do contexto histórico-social sobre a deficiência: Um olhar através da trajetória de vida da pessoa com deficiência física* [Dissertação de mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório UBI. <https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/10501>
- Degener, T. (2016). Disability in a human rights context. *Laws*, 5(35), 1–24.
- Degener, T. (2016). Policies and practices for the inclusion of persons with disabilities: A global perspective. *International Journal of Disability Management*, 11(2), 45–58.
- Dicher, M., & Trevisam, E. (2014). A jornada histórica da pessoa com deficiência: Inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana (pp. 1–23).
- Davidoff, L. (2001). *Uma introdução à psicologia* (pp. 1–44). Makron Books.
- Drucker, P. F. (2003). *Desafios da gestão nas organizações sem fins lucrativos*. Pioneira Thomson Learning.
- Duarte, R. (2004). Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Educar*, 24, 213–225.
- Eckert, H., & Hanchane, S. (1997). Temporalités de l’insertion professionnelle. Une approche longitudinale. *Formation Emploi*, 60, 49–65.
- Ferguson, M., Brandreth, M., Brassington, W., Leighton, P., & Wharrad, H. (2016). A randomized controlled trial to evaluate the benefits of a multimedia educational program for first-time hearing aid users. *Ear and Hearing*, 37, 123–136.
- Fishman, C. E., & Nickerson, A. B. (2014). Motivations for involvement: A preliminary investigation of parents of students with disabilities. *Journal of Child and Family Studies*, 24, 523–535.

- Fontes, F. (2009). Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: Da caridade à cidadania social. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 73, 73–93.
- França, G., & Martins, F. (2019). *Pessoas com deficiência: Definição, tipos e trajetória histórica* (pp. 1–20). Toledo Prudente Centro Universitário.
- Freitas, C., & Costa, M. (2007). Processo de adaptação de próteses auditivas em usuários atendidos em uma instituição federal – Parte I: Resultados e implicações com o uso da amplificação. *Revista Brasileira de Otorrinolaringologia*, 73(6), 744–751.
- Garcia, W., & Pereira, A. (2021). A pessoa com deficiência intelectual e a compreensão de sua existência. *Phenomenological Studies – Revista da Abordagem Gestáltica*, 27(2), 179–187.
- Green, J., Thorogood, N., & Hines, F. (2015). *Métodos qualitativos para a investigação em saúde* (3ª ed.). SAGE Publications.
- Guhur, M. (1994). A representação da deficiência mental numa perspetiva histórica. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 1(10), 75–83.
- Harpur, P. D. (2014). Combating prejudice in the workplace with contact theory: The lived experiences of professionals with disabilities. *Disability Studies Quarterly*, 34(1), Article 4011.
- Heller, T., & Arnold, C. K. (2010). Siblings of adults with developmental disabilities: Psychosocial outcomes, relationships, and future planning. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(1), 16–25.
- Henry, A., Petkauskos, K., Stanislawzyk, J., & Vogt, J. (2014). Employer-recommended strategies to increase opportunities for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(3), 237–248.
- Hoz, A. (1985). *Investigación educativa*. In Dicionário Ciências da Educação. Madrid: Ediciones Anaya, S.A.
- Jan, C., Smith, L., & Lee, K. (2012). Stigma and employment of persons with disabilities: A review of barriers and facilitators. *Disability & Society*, 27(4), 529–543.
- Júnior, C., & Batista, M. (2023). *Metodologia da pesquisa em educação e ensino de ciências*. Atena Editora.
- Leitão, C. (2021). A entrevista como instrumento de pesquisa científica: Planejamento, execução e análise. In M. Pimentel & E. Santos (Orgs.), *Metodologia de pesquisa científica em informática na educação: Abordagem qualitativa* (pp. 2–26). SBC.
- Louro, C. (2001, dezembro). *Acção social na deficiência*. Universidade Aberta.

- Luecking, R. G. (2008). *The way to work: How to facilitate work experiences for youth in transition*. Paul H. Brookes Publishing.
- Mafezoni, A., César, T., & Souza, D. (2020). Deficiência intelectual em perspetiva: Concepções e evolução conceitual. *Comunicação & Educação*, 27(3), 143–161.
- Machado, F., & Nazari, J. (2011). Aspetos históricos das pessoas com deficiência no contexto educacional: Rumo a uma perspetiva inclusiva. *Lentes Pedagógicas*, 2(1).
- Manzini, E. (2012). O uso da entrevista em dissertações e teses produzidas em um programa de pós-graduação. *Revista Percurso – NEMO*, 4(2), 149–171.
- Margarido, M. A., Grilo, E., & Costa, A. (2011). *Organizações do terceiro setor: Intervenção e serviço social*. Universidade Católica Editora.
- Marques, A. P. (2006). Percursos de inserção profissional: Rupturas e continuidades na transição para a vida activa. *Sociologia — Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 6, 11–33.
- Meireles, C., Izquierdo, T., & Camila, S. (2007). Educação para todos e sucesso de cada um: Do Relatório Warnock à Declaração de Salamanca. *Educação Para o Sucesso: Políticas e Actores*, 2, 178–189.
- Minayo, M. C. de S. (2002). *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde* (7. ed.). Hucitec.
- Minayo, M. C. de S., & Costa, A. P. (2018). Fundamentos teóricos das técnicas de investigação qualitativa. *Revista Lusófona de Educação*, 40, 139–153.
- Ministério Público de Portugal. (n.d.). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Gabinete de Documentação e Direito Comparado.
- Newton, R., Ormerod, M., & Thomas, P. (2007). Disabled people's experiences in the workplace environment in England. *Equal Opportunities International*, 26(6), 610–623.
- Nogueira, M. (2021). *Inteligencia Emocional Y Comunicación Interpersonal en Personas Com Deficiencia Incorporadas al Mercado Laboral* (Tese de Doutoramento). Universidad de Extremadura.
- Organização das Nações Unidas. (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. ACNUDH.
- Organização Mundial da Saúde. (2011). *Relatório Mundial sobre a Deficiência*. OMS – Serviços Linguísticos.

- Pastore, J. (2000). *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. LTr.
- Pereira, M. (2017). A história das pessoas com deficiência. *Ciências Gerenciais em Foco*, 8(5), 82–96.
- Pinto, R. (2019). Nada sobre nós, sem nós: A jornada histórica da pessoa com deficiência: Inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana. 1–10.
- Quintão, C. (2004). Terceiro setor: Elementos para referenciação teórica e conceptual. In *Sociedades contemporâneas: Reflexividade e ação; Atelier: Mercados, emprego e trabalho. V Congresso Português de Sociologia*. Universidade do Minho.
- Quintão, C. (2011). O terceiro setor e a sua renovação em Portugal: Uma abordagem preliminar. In C. Parente (Ed.), *IS Working Papers* (N.º 2, p. 18). Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (2019). *Manual de investigação em ciências sociais* (6.ª ed.). Gradiva.
- Rainey, L., Elsmann, E. B. M., Van Nispen, R. M. A., Van Leeuwen, L. M., & Van Rens, G. H. (2016). Comprehending the impact of low vision on the lives of children and adolescents: A qualitative approach. *Quality of Life Research*, 25, 2633–2643.
- Rodrigues, D. (2016). *Direitos humanos e inclusão*. Profedições.
- Rodrigues, E. (2010). O Estado e as políticas sociais em Portugal: Discussão teórica empírica em torno do rendimento social de inserção. *Revista do Departamento de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, XX. [eduardorodriguesestado000127722.pdf](http://www.uefp.up.pt/revista/2010/01/eduardorodriguesestado000127722.pdf)
- Santana, M. J., & Campos, N. P. (2013). *Código de governo de entidades do terceiro setor*. Positivagenda – Edições Periódicas e Multimédia, Lda.
- Santos, B. S., & Ferreira, S. (2002). A reforma do Estado-providência entre globalizações conflitantes. In P. Hespanha & G. Carapinheiro (Orgs.), *Risco social e incerteza: Pode o Estado Social recuar mais?* (pp. 177–225). Edições Afrontamento.
- Sá-Silva, J. R., Almeida, C. D., & Guindani, J. F. (2009). Pesquisa documental: Pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, 1(1). São Leopoldo, RS.
- Scior, K. (2011). Public awareness, attitudes and beliefs regarding intellectual disability: A systematic review. *Research in Developmental Disabilities*, 32(6), 2164–2182.
- Shree, Abha & Shukla, P.. (2016). *Intellectual Disability: Definition, classification, causes and characteristics*. Learning Community- Na International Journal of Educational and Social Development.

- Silva, A. (2015). O sistema Braille: Um meio fundamental para a inclusão socioprofissional das pessoas cegas. *R-LEGO – Revista Lusófona de Economia e Gestão das Organizações*, 1, 128–146.
- Sousa, M. J., & Baptista, C. S. (2011). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios*. Factor.
- Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *The Academy of Management Review*, 21(2), 352–401.
- Tourangeau, R., & Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological Bulletin*, 133(5), 859–883.
- Vieira, M., Souza, L., & Almeida, T. (2015). Liderança e inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 55(2), 150–165.
- Vieira, R., Marques, J., Silva, P., Vieira, A., & Margarido, C. (2016). *Pedagogias de mediação intercultural e intervenção social*. Edições Afrontamento.
- Vieira, P. (2018). *Pensar a excelência nas organizações sociais* (1ª ed.). Vida Económica.
- Voltolini, R. (2003). *Profissionalização da gestão no terceiro setor*. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.
- Wilkinson-Meyers, L., Brown, P., McNeill, R., Patston, P., Dylan, S., & Baker, R. (2010). Estimating the additional cost of disability: Beyond budget standards. *Social Science & Medicine*, 71(10), 1882–1889.

## **Apêndices**



### Consentimento da Entrevistada

Eu, \_\_\_\_\_, portadora do cartão cidadão n.º \_\_\_\_\_, afirmo que estou participando voluntariamente da pesquisa sobre o tema "A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor". Além disso, confirmo que recebi informações claras e detalhadas sobre os procedimentos que a estudante Carolina Vieira seguirá ao realizar a entrevista.

A Entrevistada

\_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_



### Consentimento do Entrevistado

Eu, \_\_\_\_\_, portador(a) do cartão cidadão n.º \_\_\_\_\_, afirmo que estou participando voluntariamente da pesquisa sobre o tema "A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor". Além disso, confirmo que recebi informações claras e detalhadas sobre os procedimentos que a estudante Carolina Vieira seguirá ao realizar as entrevistas e aplicar os questionários.

Peço que as gravações sejam apagadas ao término do trabalho.

O/A Entrevistado(a)

\_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

*Apêndice 2 - Pedido de autorização para realizar as Entrevistas com Diretores Técnicos e Pessoas com Deficiência*

**Assunto: Pedido de autorização para realizar as Entrevistas com Diretores Técnicos e Pessoas com Deficiência**

Eu, Carolina Vieira, estudante do Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social na Escola Superior de Educação e Ciências Sociais do Instituto Politécnico de Leiria, gostaria de realizar uma entrevista a si para a realização do meu trabalho de dissertação, cujo tema é "A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor".

Para isso, solicito a sua autorização para participar nesta investigação. Informo também que todos os dados recolhidos serão tratados de forma anônima. A entrevista será gravada em áudio para facilitar a transcrição da mesma. Eu, Carolina Vieira, titular do cartão de cidadão n.º \_\_\_\_\_, comprometo-me a manter a confidencialidade dos dados obtidos por meio das entrevistas na instituição de acolhimento\_\_\_\_\_. Além disso, assumo o compromisso de eliminar as gravações, caso assim deseje.

Assinatura da Aluna: \_\_\_\_\_ (Carolina Vieira)

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## **Guião da Entrevista - Entrevista a 5 Diretores Técnicos do Terceiro Setor**

### **Introdução**

Olá, o meu nome é Carolina Vieira, e sou aluna do Mestrado de Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social. Antes de iniciar a nossa entrevista, gostaria de agradecer a sua disponibilidade em participar no estudo da minha dissertação, é realmente gratificante, ver pessoas que exercem cargos tão exigentes e ainda conseguem encontrar tempo para contribuir para o meu estudo académico.

O intuito desta entrevista é servir para uma abordagem de pesquisa na elaboração de uma investigação, com ênfase na temática intitulada “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor”. Durante esta entrevista, pretendo compreender de que forma se processa a inclusão de pessoas com deficiência no terceiro setor, como também conhecer a sua experiência profissional e a sua perspetiva relativamente à integração destes indivíduos no ambiente laboral. Terá a sua garantia na confidencialidade, os dados obtidos serão utilizados exclusivamente só para fins académicos.

### **Desenvolvimento**

#### **1. Dados de caracterização do Entrevistado/a:**

1. Idade
2. Habilitações Literárias

#### **2. Caracterização das Entidades do Terceiro Setor:**

1. Qual é a posição da sua instituição relativamente à contratação de pessoas com deficiência?

1.1. Se a sua instituição já contratou pessoas com deficiência, quantas pessoas nos últimos 3 anos com deficiência estão atualmente empregadas na sua instituição?

1.1.2. Se atualmente, existe pessoas com deficiência contratadas na sua instituição, quais as funções que desempenham?

2. A sua entidade realiza diversas parcerias com outras instituições para promover a inclusão? Se sim, quais?

#### **3. Desafios e Barreiras:**

1. Quais são os principais desafios que a instituição enfrenta na contratação de pessoas com deficiência?

2. Existem barreiras estruturais na vossa instituição que dificultam a inclusão de pessoas com deficiência no seu trabalho?

3. Como a vossa entidade lida com os estigmas associados à contratação de pessoas com deficiência?

#### **4. Benefícios na Contratação de Pessoas com deficiência:**

1. Na sua opinião, quais as principais vantagens de contratar uma pessoa com deficiência para a sua instituição?
2. Como a integração de pessoas com deficiência impacta na gestão organizacional da instituição?

#### **5. Estratégias a melhorar na Inclusão no Mercado de Trabalho:**

1. Quais as estratégias que a sua instituição já implementou para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
2. Quais as formações que foram oferecidas aos colaboradores da instituição para sensibilizá-los sobre a integração de pessoas com deficiência?
3. Quais as recomendações que daria para outras instituições do terceiro setor que desejam melhorar a inclusão de pessoas com deficiência?

#### **Conclusão**

Para finalizar, agradeço pela sua disponibilidade e tempo dedicado à entrevista. Esta entrevista foi uma experiência enriquecedora, uma vez que me permitiu conhecer melhor o seu percurso e a visão da sua instituição. Desejo-lhe muito sucesso, tanto na sua vida pessoal quanto na profissional.

## **Guião da Entrevista - Entrevista a 2 empregadores com deficiência do Terceiro Setor**

### **Introdução**

Olá, o meu nome é Carolina Vieira, e sou aluna do Mestrado de Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social. Antes de começarmos a nossa entrevista, gostaria de agradecer a sua disponibilidade em participar no estudo da minha dissertação. É realmente gratificante saber que, apesar do excesso de trabalho do dia a dia de uma pessoa empregadora, ainda se dispôs em dedicar um momento do seu tempo para contribuir para a minha investigação académica.

O intuito desta entrevista é servir para uma abordagem de pesquisa na elaboração de uma investigação, com ênfase na temática intitulada “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor”. Durante esta entrevista, pretendo compreender de que forma se processa a inclusão de pessoas com deficiência no terceiro setor, como também conhecer a sua experiência profissional, os desafios e a sua perspetiva relativamente à sua integração no ambiente laboral. Terá a sua garantia na confidencialidade, os dados obtidos serão utilizados exclusivamente só para fins académicos.

### **Desenvolvimento**

#### **1. Dados de caracterização do Entrevistado/a:**

1. Idade
2. Habilitações Literárias

#### **2. Caracterização das Entidades do Terceiro Setor:**

1. O que acha do recrutamento por parte das instituições do terceiro setor a pessoas com deficiência?
  - 1.1. Há quanto tempo está contratado por esta instituição?
  - 1.1.2. Existem também pessoas contratada tal como está?

#### **3. Desafios e Barreiras:**

1. Quais são os principais desafios que enfrentou na contratação desta instituição?
2. Existiram barreiras estruturais que dificultaram a sua inclusão no mercado de trabalho?

3. Alguma vez lidou com estigmas associados à sua contratação?

**4. Benefícios na Contratação de Pessoas com deficiência:**

3. Quais as vantagens que acha que existiram na sua contratação?
4. Como entende que a sua inclusão na equipa de trabalho teve impacto na gestão organizacional da instituição?

**5. Estratégias a melhorar na Inclusão no Mercado de Trabalho:**

4. Quais as estratégias que acredita que poderiam ser implementadas para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
5. Quais as iniciativas que já tomou para promover a inclusão de pessoas com deficiência na sua instituição com a sua equipa de trabalho?
6. Quais as recomendações que daria a outras instituições do terceiro setor que desejam melhorar a inclusão de pessoas com deficiência nas suas equipas?

**Conclusão**

Para finalizar, agradeço pela sua disponibilidade e tempo dedicado à entrevista. Esta entrevista foi muito valiosa, uma vez que me permitiu conhecer melhor o seu percurso e a perspetiva da sua entidade empregadora. Desejo-lhe muito êxito, tanto na sua vida pessoal quanto profissional.

## **Questionários a Diretores Técnicos sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor**

No âmbito do 2º ano do Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social da Escola Superior de Educação e Ciências do Politécnico de Leiria, sou a aluna Carolina Vieira, e estou a desenvolver uma investigação ficada na temática “ A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor”, na região de Leiria.

Este questionário é anónimo e confidencial, e os dados recolhidos serão tratados exclusivamente para fins de investigação e académicos. Ao participar no questionário, autoriza o tratamento dos dados de acordo com os propósitos mencionados anteriormente.

A sua participação é crucial para que possa compreender melhor os desafios e as oportunidades relacionadas a esta temática.

Peço por favor, que responda a todas as perguntas de maneira sincera. As respostas serão analisadas de forma anónima, assegurando a sua privacidade.

Desde já, agradeço a sua colaboração e disponibilidade para esta investigação.

Com os melhores cumprimentos,

Carolina Vieira.

**\* Indica uma pergunta obrigatória**

### **1. Qual o seu Género? \***

Feminino

Masculino

Prefiro não dizer

Outra:

### **2. Qual a sua Idade? \***

22 aos 28

29 aos 35

36 aos 42

43 aos 50

Acima dos 50

**3. Qual a sua área de Formação Acadêmica? \***

Serviço Social

Educação Social

Terapia Ocupacional

Psicologia

Outra:

**4. Tipo de estrutura de entidade onde exerce? \***

Estrutura Residencial para Pessoas Idosas

Creche

Centro de Dia

Jardim Infância

Centro de Atividades de Tempos Livres

Centro de Acolhimento

Outra:

**5. A sua entidade possui políticas para a integração de pessoas com deficiência? \***

Sim

Não sei

Não

**6. Tem conhecimento se existem programas ou iniciativas para promover a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? \***

Sim

Não

**7. A sua Instituição já contratou pessoas com deficiência? \***

Sim

Não sei

Não

**7.1 A sua Instituição já contratou pessoas com deficiência?**

**7.1.1 Se sim, quantas pessoas nos últimos 3 anos com deficiência estão atualmente empregadas na sua instituição?**

1-2

3-5

Mais de 5

**8. A sua entidade fornece formações específicas para conscientização sobre a inclusão de pessoas com deficiência? \***

Sim

Não

**8.1. Se sim, quais?**

---

**9. Considera que a sua instituição é acessível para todas as pessoas? \***

Sim

Não

**10. Existem adaptações no local de trabalho para acomodar funcionários com deficiência?\***

Sim

Não

**10.1. Se sim, diga exemplos de algumas.\***

---

**11. Qual é o principal desafio enfrentado pela sua entidade na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?\***

Falta de conhecimento

Recursos Financeiros

Espírito de Equipa

Falta de Formação

Falta de Informação

Falta de estrutura de edifício adequada

Outra: \_\_\_\_\_

**12. Existe parcerias com outras organizações para promover a inclusão de pessoas com deficiência?**

Sim

Não

**12.1 Se sim, quais são? \***

---

**13. A sua instituição tem objetivo de aumentar a inclusão de pessoas com deficiência futuramente no mercado de trabalho? \***

Sim

Não

**14. Conhece os benefícios fiscais disponíveis para entidades que contratam pessoas com deficiência? \***

Sim

Não

**15. A sua Instituição já usufruiu de algum benefício fiscal relacionado à contratação de pessoas com deficiência? \***

Sim

Não

**16. Tem conhecimento da Lei de Quotas? \***

Sim

Não

## Apêndice 6- Transcrição da Entrevista à Diretora Técnica 1

### **Transcrição da Entrevista**

#### **Observações:**

**Entrevistada:** Diretora técnica (código – **D1**)

Data de realização: 3 de março de 2025

Formato: Online

Duração 25 minutos

**Investigadora (I):** Muito obrigada por me receber na sua instituição. O meu nome é Carolina Vieira e sou aluna do Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social. Antes de iniciarmos esta entrevista, gostaria de manifestar o meu agradecimento pela sua disponibilidade para colaborar no presente estudo, que integra a minha dissertação de mestrado. É extremamente valioso contar com a contribuição de profissionais que, apesar das exigências do seu cargo, demonstram abertura e interesse em apoiar a investigação académica. O principal objetivo desta entrevista é recolher dados relevantes para o desenvolvimento de uma investigação centrada na temática “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor”. Pretendo compreender de que forma se concretiza a inclusão de pessoas com deficiência neste contexto organizacional, bem como conhecer a sua experiência profissional e a visão da sua instituição sobre esta matéria. Garantimos total confidencialidade, sendo os dados recolhidos utilizados exclusivamente para fins académicos. Para iniciar, poderia, por favor, indicar a sua idade e as suas habilitações académicas?

**Diretora Técnica (D1):** Tenho 64 anos e sou licenciada em Sociologia.

**I:** Qual é a sua opinião relativamente à contratação de pessoas com deficiência?

**D1:** Considero que se trata de cidadãos com plenos direitos. Sempre que seja possível oferecer-lhes um posto de trabalho compatível com as suas competências, devem ser integrados no mercado laboral.

**I:** A sua instituição já contratou pessoas com deficiência? Se sim, quantas nos últimos três anos?

**D1:** Sim, contratámos uma pessoa com deficiência nos últimos três anos.

**I:** Essa pessoa continua atualmente empregada? E quais as funções que desempenha?

**D1:** Sim, continua. Exerce funções como ajudante de cozinha.

**I:** A vossa entidade estabelece parcerias com outras organizações com vista à promoção da inclusão de pessoas com deficiência? Se sim, poderia indicar quais?

**D1:** Sim, temos parceria com a CERIA.

**I:** Quais têm sido os principais desafios que a vossa instituição enfrenta no processo de contratação de pessoas com deficiência?

**D1:** O principal desafio tem sido preparar adequadamente a equipa que irá acolher a pessoa com deficiência, de forma a garantir um ambiente inclusivo e funcional.

**I:** Existem barreiras de natureza estrutural que dificultem a inclusão de pessoas com deficiência no vosso contexto organizacional?

**D1:** Não. A nossa instituição não apresenta barreiras estruturais que impeçam ou dificultem a inclusão.

**I:** De que forma a vossa entidade lida com os estigmas sociais associados à contratação de pessoas com deficiência?

**D1:** Promovemos uma integração baseada na igualdade, evitando quaisquer distinções ou tratamentos diferenciados. Pessoalmente, trato a colaboradora com deficiência exatamente da mesma forma que trato as demais colegas. Sou contra a discriminação positiva ou qualquer forma de superproteção.

**I:** Na sua perspetiva, quais são as principais vantagens da contratação de pessoas com deficiência para a instituição?

**D1:** A principal vantagem é dar o exemplo de que a integração é possível e desejável.

**I:** A integração de pessoas com deficiência tem tido algum impacto na gestão organizacional?

**D1:** O impacto tem sido pouco significativo. A colaboradora exerce as suas funções com autonomia no seu posto de trabalho e não se exige polivalência, o que contribui para a sua estabilidade e desempenho.

**I:** A vossa instituição implementou, até ao momento, estratégias específicas para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

**D1:** Não de forma muito específica.

**I:** Foram realizadas formações junto dos colaboradores da instituição com o intuito de os sensibilizar para a temática da inclusão?

**D1:** Não foram ministradas formações formais. No entanto, houve uma sensibilização informal junto do grupo mais próximo, que demonstrou grande receptividade e vontade em colaborar e acolher.

**I:** Por fim, que recomendações gostaria de deixar a outras instituições do terceiro setor que pretendem melhorar a inclusão de pessoas com deficiência?

**D1:** Recomendo que façam uma avaliação cuidada das necessidades da instituição e, a partir daí, procurem desenhar funções adequadas ao perfil das pessoas com deficiência.

**I:** Agradeço, uma vez mais, a sua disponibilidade e o tempo que dedicou a esta entrevista. Esta partilha foi extremamente enriquecedora, permitindo-me conhecer melhor o seu percurso profissional e a perspetiva da sua instituição quanto à inclusão de pessoas com deficiência. Desejo-lhe os maiores sucessos, tanto a nível pessoal como profissional.

### SINOPSE DE ENTREVISTA D1

CATEGORIAS DE ANÁLISE	SUBCATEGORIAS	EXCERTOS DA ENTREVISTA
<b>Perfil Sociodemográfico</b>	Idade e Habilitações. Literárias	“Tenho 64 anos e sou licenciada em Sociologia.”
<b>Vínculo contratual</b>	Contratação de pessoas com deficiência	“Sim, contratámos uma pessoa com deficiência nos últimos três anos.”
<b>Perceção sobre a inclusão</b>	Recrutamento de pessoas com deficiência	“Considero que se trata de cidadãos com plenos direitos. Sempre que seja possível oferecer-lhes um posto de trabalho compatível com as suas competências, devem ser integrados.”
<b>Barreiras na integração</b>	Preparação da equipa	“O principal desafio tem sido preparar adequadamente a equipa que irá acolher a pessoa com deficiência, de forma a garantir um ambiente inclusivo e funcional.”
<b>Barreiras físicas e estruturais</b>	Acessibilidade	“Não. A nossa instituição não apresenta barreiras estruturais que impeçam ou dificultem a inclusão.”
<b>Estigmatização</b>	Igualdade e tratamento justo	“Tratamos a colaboradora com deficiência exatamente da mesma forma que tratamos as demais colegas. Sou contra a discriminação positiva ou qualquer forma de superproteção.”
<b>Vantagens da inclusão</b>	Exemplo institucional	“A principal vantagem é dar o exemplo de que a integração é possível e desejável.”

<b>Impacto na organização</b>	Funções e estabilidade	“O impacto tem sido pouco significativo. A colaboradora exerce as suas funções com autonomia no seu posto de trabalho... o que contribui para a sua estabilidade e desempenho.”
<b>Estratégias para inclusão</b>	Implementação de medidas	“Não de forma muito específica.”
<b>Participação em iniciativas</b>	Formação e sensibilização	“Não foram ministradas formações formais. No entanto, houve uma sensibilização informal junto do grupo mais próximo...”
<b>Recomendações para outras instituições</b>	Boas práticas de inclusão	“Recomendo que façam uma avaliação cuidada das necessidades da instituição e, a partir daí, procurem desenhar funções adequadas ao perfil das pessoas com deficiência.”

*Tabela 2 - Sinopse de Entrevista D1*

## **Transcrição da Entrevista**

### **Observações:**

**Entrevistada:** Diretora técnica (código – **D2**)

Data de realização: 3 de março de 2025

Formato: Online

Duração 32 minutos

**Investigadora (I):** Boa tarde. O meu nome é Carolina Vieira e sou aluna do Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social. Antes de iniciarmos a entrevista, gostaria de manifestar o meu agradecimento pela sua disponibilidade em colaborar com este estudo, inserido na investigação da minha dissertação. É, de facto, muito gratificante contar com a colaboração de profissionais que, apesar das suas exigentes funções, demonstram abertura para contribuir para o desenvolvimento académico.

A presente entrevista insere-se numa abordagem de investigação centrada na temática “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor”. O principal objetivo é compreender de que forma se efetiva a inclusão de pessoas com deficiência neste setor, bem como conhecer a sua experiência profissional e perspetiva relativamente à integração destes indivíduos no contexto laboral.

Gostaria de salientar que todas as informações partilhadas nesta entrevista serão tratadas com a devida confidencialidade e utilizadas exclusivamente para fins académicos. Para início, poderia indicar alguns dados de caracterização pessoal, qual a sua idade e as suas habilitações literárias?

**Diretora Técnica2(D2):** Tenho 28 anos, e sou licenciada em Terapia Ocupacional.

**I:** Qual é a sua opinião relativamente à contratação de pessoas com deficiência?

**D2:** Considero que a contratação de pessoas com deficiência representa uma mais-valia e é de grande importância. Através dessa inclusão, promovemos não apenas a sua integração no mercado de trabalho, mas também o seu reconhecimento e valorização na sociedade.

**I:** A vossa instituição já contratou pessoas com deficiência? Quantas pessoas com deficiência estão atualmente contratadas nos últimos três anos?

**D2:** Sim, contratámos uma pessoa com deficiência, que permanece connosco desde 2021, com um contrato sem termo.

**I:** **Quais** são as funções desempenhadas por essa pessoa?

**D2:** A colaboradora exerce funções como auxiliar de serviços gerais.

**I:** A instituição estabelece parcerias com outras entidades para promover a inclusão? Se sim, com quais?

**D2:** Sim, realizamos parcerias com o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

**I:** Quais são os principais desafios que a instituição enfrenta no processo de contratação de pessoas com deficiência?

**D2:** Um dos maiores desafios consiste em encontrar uma correspondência entre as características da pessoa e as atividades desenvolvidas pela instituição, de forma a selecionar adequadamente as tarefas que poderá desempenhar.

**I:** Existem barreiras estruturais na vossa instituição que dificultem a inclusão de pessoas com deficiência?

**D2:** Não. A instituição não apresenta barreiras físicas ou estruturais que dificultem essa inclusão.

**I:** De que forma a vossa entidade lida com os estigmas associados à contratação de pessoas com deficiência?

**D2:** Procuramos sensibilizar toda a equipa para as características da pessoa com deficiência, focando nas suas capacidades e no modo como estas podem ser potenciadas.

**I:** Na sua opinião, quais são as principais vantagens da contratação de pessoas com deficiência?

**D2:** Além de estarmos a proporcionar a estas pessoas uma oportunidade de integração social e profissional, contribuímos também para a sensibilização da equipa e para a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva.

**I:** De que forma a inclusão de pessoas com deficiência impacta na gestão organizacional?

**D2:** Requer um planeamento cuidadoso das tarefas a serem atribuídas, sendo necessário elaborar um plano de trabalho ajustado às capacidades da pessoa.

**I:** A instituição já implementou estratégias específicas para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

**D2:** Até ao momento, não sentimos necessidade de implementar estratégias formais nesse sentido.

**I:** Foram oferecidas formações aos colaboradores com vista à sensibilização para a inclusão de pessoas com deficiência? Se sim, quais?

**D2:** Não foram ministradas formações específicas. No entanto, foram realizadas ações formativas na área da comunicação interpessoal, que, de forma indireta, contribuíram para uma melhor compreensão e integração.

**I:** Que recomendações daria a outras instituições do terceiro setor que pretendem melhorar a inclusão de pessoas com deficiência?

**D2:** Aconselharia que identificassem tarefas simples no seu funcionamento diário que possam ser desempenhadas por pessoas com deficiência. Esta reestruturação pode, inclusive, libertar outros colaboradores para funções mais complexas, promovendo, assim, uma maior eficiência e inclusão.

**I:** Para finalizar, agradeço profundamente pela sua disponibilidade e pelo tempo que dedicou a esta entrevista. Foi uma experiência extremamente enriquecedora, que me permitiu conhecer melhor o seu percurso e a visão da sua instituição relativamente à inclusão. Desejo-lhe os maiores sucessos, tanto a nível pessoal como profissional.

**SINOPSE DE ENTREVISTA D2**

<b>CATEGORIAS DE ANÁLISE</b>	<b>SUBCATEGORIAS</b>	<b>EXCERTOS DA ENTREVISTA</b>
<b>Perfil Sociodemográfico</b>	Idade e Habilitações Literárias	“Tenho 28 anos, e sou licenciada em Terapia Ocupacional.”
<b>Vínculo contratual</b>	Contratação de pessoas com deficiência	“Sim, contratámos uma pessoa com deficiência, que permanece connosco desde 2021, com um contrato sem termo.”
<b>Perceção sobre a inclusão</b>	Recrutamento de pessoas com deficiência	“A contratação de pessoas com deficiência representa uma mais-valia e é de grande importância... promovemos [...] o seu reconhecimento e valorização.”
<b>Barreiras na integração</b>	Preparação da equipa	“Um dos maiores desafios consiste em encontrar uma correspondência entre as características da pessoa e as atividades desenvolvidas pela instituição [...]”
<b>Barreiras físicas e estruturais</b>	Acessibilidade	“A instituição não apresenta barreiras físicas ou estruturais que dificultem essa inclusão.”
<b>Estigmatização</b>	Igualdade e tratamento justo	“Procuramos sensibilizar toda a equipa para as características da pessoa com deficiência, focando nas suas capacidades [...]”
<b>Vantagens da inclusão</b>	Exemplo institucional	“Contribuímos também para a sensibilização da equipa e para a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva.”
<b>Impacto na organização</b>	Funções e estabilidade	“Requer um planeamento cuidado das tarefas a serem atribuídas, sendo necessário elaborar um plano de trabalho ajustado às capacidades da pessoa.”

<b>Estratégias para inclusão</b>	Implementação de medidas	“Até ao momento, não sentimos necessidade de implementar estratégias formais nesse sentido.
<b>Participação em iniciativas</b>	Formação e sensibilização	“Não foram ministradas formações específicas. No entanto, foram realizadas ações formativas na área da comunicação interpessoal [...]”
<b>Recomendações para outras instituições</b>	Boas práticas de inclusão	“Aconselharia que identificassem tarefas simples [...] Esta reestruturação pode, inclusive, libertar outros colaboradores para funções mais complexas [...]”

*Tabela 3 - Sinopse da Entrevista D2*

## **Transcrição da Entrevista**

### **Observações:**

**Entrevistada:** Diretora técnica (código – **D3**)

Data de realização: 28 de fevereiro 2025

Formato: Presencial

Duração 22 minutos

**Investigadora (I):** Muito boa tarde. O meu nome é Carolina Vieira, sou aluna do Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social. Antes de iniciarmos a entrevista, gostaria de agradecer pela sua disponibilidade em participar neste estudo, que integra a minha dissertação. É extremamente gratificante verificar que profissionais com cargos exigentes conseguem ainda assim disponibilizar-se para contribuir com os seus testemunhos para fins académicos. O objetivo desta entrevista insere-se no âmbito da investigação com a temática “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor”. Pretendo compreender de que forma ocorre a inclusão de pessoas com deficiência no contexto das organizações do terceiro setor, bem como conhecer a sua experiência profissional e a sua perspetiva relativamente à integração destes indivíduos no mercado de trabalho. Garanto que todos os dados recolhidos serão tratados com confidencialidade e utilizados exclusivamente para fins académicos. Para começar gostaria de saber qual a sua idade?

**D3:** Tenho 41 anos.

**I:** Quais são as suas habilitações literárias?

**D3:** Licenciatura em Educação da Infância.

**I:** Qual a sua opinião relativamente à contratação de pessoas com deficiência?

**D3:** Considero que é benéfico, tanto para a instituição como para a própria pessoa com deficiência.

**I:** A sua instituição já contratou pessoas com deficiência? Se sim, quantas se encontram atualmente empregadas, nos últimos três anos?

**D3:** Desde que estou nesta instituição, há 18 anos, nunca contratámos uma pessoa com deficiência. Há cerca de dois anos, uma candidata com deficiência entregou o seu currículo para

uma vaga na área administrativa. No entanto, à data, não existia qualquer vaga disponível nessa área, e por isso não foi possível avançar com a contratação.

**I:** A vossa entidade estabelece parcerias com outras instituições para promover a inclusão de pessoas com deficiência? Se sim, quais?

**D3:** Não possuímos parcerias específicas nesse âmbito. Contudo, acompanhamos algumas crianças com necessidades educativas especiais nas escolas. Este acompanhamento não resulta de parcerias formais, mas decorre do nosso trabalho direto com essas crianças. Considero essencial que estas crianças estejam devidamente integradas no ensino e, mais tarde, também no mercado de trabalho. Fazemos ações de formação, mas estão maioritariamente direcionadas para a área do envelhecimento, e não especificamente para a deficiência.

**I:** Quais os principais desafios que a instituição enfrenta na contratação de pessoas com deficiência?

**D3:** Os desafios dependem do tipo de deficiência. No caso de uma pessoa com deficiência a trabalhar com crianças, poderia ser mais simples, pois não se exigiria esforço físico intenso. No entanto, na área do apoio a idosos, a situação é mais exigente fisicamente, o que poderia constituir uma barreira. Para além disso, importa considerar a aceitação por parte dos próprios utentes idosos, que, infelizmente, ainda podem demonstrar resistência face à diferença, fruto de mentalidades antigas. Apesar destes potenciais obstáculos, acredito que com o acompanhamento adequado, seria possível integrar uma pessoa com deficiência na equipa, principalmente na área da infância.

**I:** Existem barreiras estruturais na vossa instituição que dificultem a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho?

**D3:** Não. A nossa instituição está equipada para receber pessoas com mobilidade reduzida, incluindo cadeiras de rodas. As portas e acessos estão adaptados, e já temos utentes que utilizam este tipo de equipamento.

**I:** Na sua opinião, quais são as principais vantagens da contratação de pessoas com deficiência?

**D3:** Existem vantagens económicas, mas também sociais, nomeadamente ao nível da promoção da inclusão e da igualdade de oportunidades, o que considero ser extremamente relevante.

**I:** De que forma a integração de pessoas com deficiência impactaria na gestão organizacional da instituição?

**D3:** A gestão teria de ser adaptada. Por exemplo, se um colaborador em cadeira de rodas estivesse a trabalhar com crianças e houvesse uma visita de estudo, seria necessário garantir uma viatura adaptada com plataforma elevatória. A nossa instituição dispõe desse meio de transporte, mas

seria preciso assegurar a sua disponibilidade no momento necessário. Este tipo de situação exige uma reorganização logística, de forma a garantir que o colaborador consegue desempenhar plenamente as suas funções dentro das suas limitações.

**I:** Já foram implementadas estratégias na instituição para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

**D3:** Não. Até ao momento, não surgiu essa oportunidade. Apenas recebemos uma candidatura de uma pessoa com deficiência, mas, como referi, não havia vaga para a área pretendida.

**I:** A instituição já ofereceu formações aos colaboradores para os sensibilizar relativamente à integração de pessoas com deficiência?

**D3:** As formações realizadas têm sido direcionadas para as áreas do envelhecimento e da infância. Reconheço que não temos promovido ações específicas sobre a deficiência, o que considero ser uma lacuna a colmatar. A sensibilização nesta área é fundamental.

**I:** Que recomendações daria a outras instituições do terceiro setor que pretendam melhorar a inclusão de pessoas com deficiência?

**D3:** Esta é uma questão complexa, sobretudo porque a minha instituição ainda não deu passos significativos nesse sentido. No entanto, acredito que é essencial dar oportunidades às pessoas com deficiência, uma vez que estas podem revelar-se tão competentes quanto os demais colaboradores. O primeiro passo passa por mudar mentalidades, pois ainda existem muitas reticências no que diz respeito à contratação de pessoas com deficiência. É preciso desmistificar este tema e combater o estigma. Tal como qualquer outro colaborador teve uma oportunidade, estas pessoas também merecem a sua. Enquanto dirigentes, temos o dever de promover a sensibilização e proporcionar igualdade de oportunidades.

**I:** Para finalizar, gostaria de expressar o meu sincero agradecimento pela sua disponibilidade e pelo tempo que dedicou a esta entrevista. Esta conversa foi extremamente enriquecedora, permitindo-me compreender melhor o seu percurso profissional e a visão da sua instituição. Desejo-lhe os maiores sucessos, tanto a nível pessoal como profissional.

**SINOPSE DE ENTREVISTA D3**

<b>CATEGORIAS DE ANÁLISE</b>	<b>SUBCATEGORIAS</b>	<b>EXCERTOS DA ENTREVISTA</b>
<b>Perfil Sociodemográfico</b>	Idade e Habilitações Literárias	“Tenho 41 anos.” “Licenciatura em Educação da Infância.”
<b>Vínculo contratual</b>	Contratação de pessoas com deficiência	“Desde que estou nesta instituição, há 18 anos, nunca contratámos uma pessoa com deficiência.”
<b>Perceção sobre a inclusão</b>	Recrutamento de pessoas com deficiência	“Considero que é benéfico, tanto para a instituição como para a própria pessoa com deficiência.”
<b>Barreiras na integração</b>	Preparação da equipa	“Importa considerar a aceitação por parte dos próprios utentes idosos, que [...] ainda podem demonstrar resistência face à diferença.”
<b>Barreiras físicas e estruturais</b>	Acessibilidade	“A nossa instituição está equipada para receber pessoas com mobilidade reduzida, incluindo cadeiras de rodas. As portas e acessos estão adaptados.”
<b>Estigmatização</b>	Igualdade e tratamento justo	“É preciso desmistificar este tema e combater o estigma. Tal como qualquer outro colaborador teve uma oportunidade, estas pessoas também merecem a sua.”
<b>Vantagens da inclusão</b>	Exemplo institucional	“Existem vantagens económicas, mas também sociais, nomeadamente ao nível da promoção da inclusão e da igualdade de oportunidades.”
<b>Impacto na organização</b>	Funções e estabilidade	“A gestão teria de ser adaptada [...] Este tipo de situação exige uma reorganização logística, de forma a garantir que o colaborador consegue desempenhar plenamente as suas funções.”

<b>Estratégias para inclusão</b>	Implementação de medidas	“Não. Até ao momento, não surgiu essa oportunidade.”
<b>Participação em iniciativas</b>	Formação e sensibilização	“Reconheço que não temos promovido ações específicas sobre a deficiência, o que considero ser uma lacuna a colmatar. A sensibilização nesta área é fundamental.”
<b>Recomendações para outras instituições</b>	Boas práticas de inclusão	“É essencial dar oportunidades às pessoas com deficiência [...]. O primeiro passo passa por mudar mentalidades [...] temos o dever de promover a sensibilização e proporcionar igualdade.”

*Tabela 4 - Sinopse da Entrevista D3*

## **Transcrição da Entrevista**

### **Observações:**

**Entrevistada:** Diretora técnica (código – **D4**)

Data de realização: 27 de fevereiro 2025

Formato: Presencial

Duração 23 minutos

**Investigadora (I):** Muito boa tarde. O meu nome é Carolina Vieira e sou estudante do Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social. Antes de darmos início à nossa entrevista, gostaria de manifestar o meu sincero agradecimento pela sua disponibilidade em participar neste estudo, que integra o desenvolvimento da minha dissertação. É, de facto, bastante gratificante contar com a colaboração de profissionais que, apesar das exigências dos seus cargos, demonstram interesse e empenho em contribuir para a produção de conhecimento académico.

O objetivo desta entrevista é recolher informação relevante para uma investigação centrada na temática “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor”. Neste sentido, pretendo compreender de que forma se processa, na prática, a inclusão de pessoas com deficiência em instituições do terceiro setor, bem como conhecer a sua experiência enquanto profissional e a sua perspetiva relativamente à integração destes indivíduos no contexto laboral. Asseguro desde já que todas as informações recolhidas serão tratadas com rigor e confidencialidade, e utilizadas exclusivamente para fins académicos. Se possível, gostaria de saber a sua idade.

**D4:** Tenho 28 anos.

**I:** Quais são as suas habilitações literárias?

**D4:** Sou licenciada em Serviço Social e conclui uma pós-graduação em Direção e Organizações de Intervenção Social.

**I:** Qual é a sua opinião relativamente à contratação de pessoas com deficiência?

**D4:** Até à data, nunca se colocou essa possibilidade na instituição onde trabalho. Nunca tivemos um candidato com deficiência a concorrer a uma vaga disponível. Tanto eu como a Administração da instituição estamos totalmente abertos à inclusão de pessoas com deficiência. No entanto, considero que essa integração deve ser feita tendo em conta as competências e capacidades do candidato em função das exigências do cargo. Na nossa instituição, a maioria dos cargos,

particularmente os de auxiliar de ação direta, exigem uma grande capacidade física e, por vezes, também cognitiva. Recordo-me de uma situação há cerca de dois anos, em que entrevistei uma enfermeira com paralisia nos membros inferiores. Na altura, a vaga que pretendíamos preencher não correspondia ao tipo de função que ela procurava, pelo que não foi possível concretizar a contratação.

**I:** A vossa entidade estabelece parcerias com outras instituições com o objetivo de promover a inclusão de pessoas com deficiência?

**D4:** A única parceria que temos nesse âmbito consiste numa colaboração com uma entidade que, anualmente, nos contacta para angariar fundos através da aquisição de produtos confeccionados por pessoas com deficiência. Apesar de não ser uma parceria formal de inclusão laboral, trata-se de uma forma de apoiar estas pessoas, ainda que de forma indireta.

**I:** Quais são, na sua perspetiva, os principais desafios que a instituição enfrenta na contratação de pessoas com deficiência?

**D4:** O principal desafio prende-se com a natureza física exigente de muitas das funções desempenhadas na instituição, especialmente no caso das auxiliares de ação direta. Contudo, temos uma colaboradora que trabalha há muitos anos na nossa instituição e que, embora não tenha sido contratada como pessoa com deficiência, apresenta atualmente um défice auditivo decorrente de um tumor cerebral. Esta funcionária já trabalhava connosco antes do agravamento da sua condição, e temos procurado adaptar a comunicação com ela, nomeadamente através da leitura labial e da mímica. No entanto, confesso que, se surgisse hoje uma candidatura com uma limitação auditiva semelhante, teria receio quanto à eficácia da comunicação em equipa, o que pode afetar o bem-estar dos utentes. Apesar disso, reconheço que, no caso de deficiências motoras, sobretudo em cargos como animação, enfermagem ou direção, a integração poderá ser mais viável. No entanto, admito que ainda existem barreiras práticas e operacionais que dificultam a contratação em determinados contextos.

**I:** Existem barreiras estruturais que possam dificultar a inclusão de pessoas com deficiência?

**D4:** A nossa instituição encontra-se preparada para acolher pessoas com mobilidade reduzida. Temos, inclusive, um utente com uma deficiência motora congénita, que utiliza cadeira de rodas permanentemente, e que consegue circular autonomamente pelas instalações. Já equacionámos adaptações adicionais, como a pintura texturada nas paredes, para auxiliar a orientação de pessoas com deficiência visual, com medida também relevante tendo em conta os utentes idosos que

progressivamente perdem visão. Procuramos, sempre que possível, criar um ambiente inclusivo e acessível.

**I:** De que forma a vossa instituição lida com os estigmas associados à contratação de pessoas com deficiência?

**D4:** Como referi anteriormente, nunca recebemos candidaturas formais de pessoas com deficiência para os cargos disponíveis. No entanto, já acolhemos utentes com limitações visuais e auditivas e contamos atualmente com uma funcionária com deficiência motora e auditiva. Acredito que, tanto por parte da equipa como da Direção, não existe estigma relativamente à inclusão. Procuramos sempre compreender as limitações e encontrar soluções, dentro do possível, para garantir o bem-estar de todos.

**I:** Na sua opinião, quais as principais vantagens da contratação de pessoas com deficiência para a instituição?

**D4:** Honestamente, não considero que a contratação de uma pessoa com deficiência deva ser vista como uma vantagem em si mesma. O mais importante, no processo de recrutamento, é avaliar as competências e o perfil do candidato em função das necessidades da instituição. A deficiência não deve ser fator diferenciador, positivo ou negativo. O que valorizamos são as aptidões e a capacidade de resposta às exigências do cargo. A inclusão não deve ser encarada como um ato de exceção, mas sim como um princípio de igualdade de oportunidades.

**I:** De que forma a integração de pessoas com deficiência impacta a gestão organizacional na instituição?

**D4:** A nossa experiência com a funcionária que possui limitações auditivas e na fala demonstra que há um impacto relevante na dinâmica de equipa, nomeadamente ao nível da comunicação. Esta situação exige adaptações e um esforço coletivo para garantir o bom funcionamento do trabalho em equipa. Caso surgisse outra candidatura semelhante, confesso que teria dificuldade em garantir, de imediato, uma integração eficaz, dadas as exigências de comunicação constantes.

**I:** Já implementou estratégias na sua instituição com vista à promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

**D4:** Há cerca de dois anos, contactámos o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), manifestando a nossa disponibilidade para integrar pessoas com deficiência. No entanto, a candidatura que iniciámos não foi concluída por falta de elementos necessários e, segundo o próprio IEFP, também não havia candidatos disponíveis que se enquadrassem nos perfis pretendidos.

**I:** Foram já promovidas formações internas com o objetivo de sensibilizar os colaboradores para a integração de pessoas com deficiência?

**D4:** Sim, numa situação específica, quando recebemos um utente com deficiência motora, promovemos uma formação interna com o objetivo de sensibilizar a equipa para a importância de respeitar a autonomia da pessoa, mesmo perante as suas limitações. Foi reforçada a ideia de que possuir uma limitação física não significa ser incapaz, e que ainda existem muitas capacidades que podem e devem ser potenciadas.

**I:** Que recomendações daria a outras instituições do terceiro setor que pretendem melhorar a inclusão de pessoas com deficiência?

**D4:** Considero fundamental que todas as instituições, incluindo a nossa, tenham uma maior abertura para acolher pessoas com deficiência, tanto como utentes como colaboradores. Muitas vezes, pessoas mais jovens com deficiência acabam por ser excluídas de listas de espera em função da sua idade, o que considero injusto. É urgente criar respostas mais ajustadas e inclusivas, contribuindo para uma sociedade mais equitativa e justa.

**I:** Para finalizar, reitero o meu profundo agradecimento pela sua colaboração e pela generosidade do tempo que dedicou a esta entrevista. Esta conversa foi, sem dúvida, uma experiência enriquecedora, permitindo-me compreender melhor o seu percurso profissional, bem como a visão e prática da sua instituição. Desejo-lhe os maiores sucessos, tanto a nível pessoal como profissional.

#### SINOPSE DE ENTREVISTA D4

CATEGORIAS DE ANÁLISE	SUBCATEGORIAS	EXCERTOS DA ENTREVISTA
<b>Perfil Sociodemográfico</b>	Idade e Habilitações Literárias	Tenho 28 anos.”  “Sou licenciada em Serviço Social e conclui uma pós-graduação em Direção e Organizações de Intervenção Social.”
<b>Vínculo contratual</b>	Contratação de pessoas com deficiência	“Nunca tivemos um candidato com deficiência a concorrer a uma vaga disponível.”  “[...]Temos uma colaboradora que trabalha há muitos anos na nossa instituição e que, embora não tenha sido contratada como pessoa com deficiência, apresenta atualmente um déficit auditivo decorrente de um tumor cerebral”
<b>Percepção sobre a inclusão</b>	Recrutamento de pessoas com deficiência	“Estamos totalmente abertos à inclusão de pessoas com deficiência, tendo em conta as competências e capacidades do candidato em função das exigências do cargo.”
<b>Barreiras na integração</b>	Preparação da equipa	“Teria receio quanto à eficácia da comunicação em equipa, o que pode afetar o bem-estar dos utentes.”
<b>Barreiras físicas e estruturais</b>	Acessibilidade	“Temos [...] um utente com deficiência motora congénita [...] e já equacionámos adaptações adicionais, como a pintura texturada nas paredes.”
<b>Estigmatização</b>	Igualdade e tratamento justo	“A deficiência não deve ser fator diferenciador, positivo ou negativo.”  “Procuramos sempre compreender as limitações e encontrar soluções [...] para garantir o bem-estar de todos.”

<b>Vantagens da inclusão</b>	Exemplo institucional	“A inclusão não deve ser encarada como um ato de exceção, mas sim como um princípio de igualdade de oportunidades.”
<b>Impacto na organização</b>	Funções e estabilidade	“Há um impacto relevante na dinâmica de equipa, nomeadamente ao nível da comunicação.”
<b>Estratégias para inclusão</b>	Implementação de medidas	“Contactámos o IEFP, manifestando a nossa disponibilidade [...] A candidatura que iniciámos não foi concluída por falta de elementos.”
<b>Participação em iniciativas</b>	Formação e sensibilização	“Promovemos uma formação interna [...] para sensibilizar a equipa para a importância de respeitar a autonomia da pessoa, mesmo perante as suas limitações.”
<b>Recomendações para outras instituições</b>	Boas práticas de inclusão	“É urgente criar respostas mais ajustadas e inclusivas, contribuindo para uma sociedade mais equitativa e justa.”

*Tabela 5 - Sinopse da Entrevista D4*

## **Transcrição da Entrevista**

### **Observações:**

**Entrevistada:** Pessoa com Deficiência (código – **PcD1**)

Data de realização: 3 de março de 2025

Formato: Online

Duração 34 minutos

**Investigadora (I):** Muito boa tarde. O meu nome é Carolina Vieira e sou aluna do Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social. Antes de iniciarmos a nossa entrevista, gostaria de expressar o meu mais sincero agradecimento pela sua disponibilidade em participar no estudo da minha dissertação. É verdadeiramente gratificante constatar que, apesar das exigências e responsabilidades inerentes ao exercício profissional, teve a amabilidade de disponibilizar um momento do seu tempo para contribuir para esta investigação de natureza académica.

O propósito desta entrevista é recolher informações que servirão de base à investigação que estou a desenvolver, centrada na temática “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor”. Pretendo, com esta entrevista, compreender de que forma se processa a inclusão de pessoas com deficiência em instituições do terceiro setor, conhecer a sua experiência pessoal e profissional, identificar os desafios vivenciados e recolher a sua perspetiva quanto à integração no contexto laboral. Todos os dados recolhidos serão tratados com confidencialidade e utilizados exclusivamente para fins académicos. Para iniciarmos a nossa entrevista, gostaria se possível, qual a sua idade e as suas habilitações literárias.

**PcD1:** Tenho 53anos e as minhas habilitações literárias é o 9ºano de escolaridade.

**I:** Qual é a sua opinião relativamente ao recrutamento de pessoas com deficiência por parte das instituições do terceiro setor?

**PcD1:** Considero que é algo muito positivo, pois as pessoas com deficiência também merecem ter oportunidades de inclusão e de integração no mercado de trabalho, tal como qualquer outra pessoa.

**I:** Há quanto tempo se encontra a trabalhar nesta instituição?

**PcD1:** Estou contratada desde o ano de 2018. Este ano completo sete anos de vínculo com a instituição.

**I:** Existem atualmente outras pessoas com deficiência contratadas nesta instituição, para além de si?

**PcD1:** Não, presentemente sou a única pessoa com deficiência contratada.

**I:** Quais foram os principais desafios que enfrentou no momento da sua integração nesta instituição?

**PcD1:** Não encontrei desafios significativos. Desde o início fui bem acolhida e contei com o apoio da equipa de trabalho, o que facilitou bastante a minha integração.

**I:** Identificou barreiras de ordem estrutural que dificultassem a sua inclusão no mercado de trabalho ou especificamente nesta instituição?

**PcD1:** Não, a entidade possui boas condições de acessibilidade, pelo que nunca senti dificuldades nesse âmbito.

**I:** Alguma vez experienciou situações de estigma associadas à sua contratação, por motivo da sua deficiência?

**PcD1:** Não, nunca senti qualquer tipo de estigmatização. Fui sempre tratada com respeito e igualdade.

**I:** Que vantagens considera que resultaram da sua contratação, tanto para si como para a instituição?

**PcD1:** Para mim, a principal vantagem foi a possibilidade de manter-me ocupada profissionalmente, o que é fundamental para o meu bem-estar. Para a instituição, penso que também foi uma mais-valia, pois passou a contar com mais uma pessoa na equipa, com capacidade para colaborar em diversas tarefas.

**I:** De que forma acredita que a sua inclusão teve impacto na gestão organizacional da instituição?

**PcD1:** Acredito que teve um impacto positivo. A minha integração contribuiu para reforçar a equipa de trabalho, trouxe novas ideias e ajudou a melhorar a organização em alguns aspetos operacionais.

**I:** Que estratégias considera que poderiam ser implementadas para promover de forma mais eficaz a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

**PcD1:** Não sei indicar estratégias específicas, mas acredito que qualquer medida que seja tomada neste sentido será sempre uma mais-valia e uma causa justa, pois todos devem ter oportunidades iguais.

**I:** Já tomou alguma iniciativa, no contexto da sua instituição ou junto da sua equipa de trabalho, para promover a inclusão de outras pessoas com deficiência?

**PcD1:** Não, até ao momento nunca tomei nenhuma iniciativa nesse sentido.

**I:** Que recomendações deixaria a outras instituições do terceiro setor que desejem melhorar a inclusão de pessoas com deficiência nas suas equipas?

**PcD1:** A minha principal recomendação é que haja um bom acolhimento, uma comunicação clara e a aceitação plena das pessoas com deficiência. Estes elementos são essenciais para que estas pessoas se sintam valorizadas e incluídas no seu local de trabalho.

**I:** Para concluir, agradeço mais uma vez pela sua disponibilidade e pelo tempo que dedicou a esta entrevista. O seu testemunho foi de grande relevância, pois permitiu conhecer melhor o seu percurso, bem como obter uma perceção concreta da realidade da sua entidade empregadora no que respeita à inclusão de pessoas com deficiência. Desejo-lhe os maiores sucessos, tanto a nível pessoal como profissional.

**SINOPSE DE ENTREVISTA PC1**

<b>CATEGORIAS DE ANÁLISE</b>	<b>SUBCATEGORIAS</b>	<b>EXCERTOS DA ENTREVISTA</b>
<b>Perfil Sociodemográfico</b>	Idade e Habilitações Literárias	“Tenho 53 anos e as minhas habilitações literárias é o 9.º ano de escolaridade.”
<b>Vínculo contratual</b>	Duração e exclusividade da contratação	“Estou contratada desde o ano de 2018. Este ano completo sete anos de vínculo com a instituição.” “Sou a única pessoa com deficiência contratada.
<b>Perceção sobre a inclusão</b>	Recrutamento de pessoas com deficiência	“Considero que é algo muito positivo, pois as pessoas com deficiência também merecem ter oportunidades de inclusão e de integração no mercado de trabalho.”
<b>Barreiras na integração</b>	Desafios interpessoais e adaptação	“Não encontrei desafios significativos. Desde o início fui bem acolhida e contei com o apoio da equipa de trabalho.”
<b>Barreiras físicas e estruturais</b>	Acessibilidade	“Não, a entidade possui boas condições de acessibilidade, pelo que nunca senti dificuldades nesse âmbito.”
<b>Estigmatização</b>	Preconceito e aceitação	“Não, nunca senti qualquer tipo de estigmatização. Fui sempre tratada com respeito e igualdade.”
<b>Vantagens da inclusão</b>	Contributo pessoal e institucional	“Para mim, a principal vantagem foi a possibilidade de manter-me ocupada profissionalmente... Para a instituição... mais uma pessoa na equipa com capacidade de colaborar.”

<b>Impacto na organização</b>	Relações interpessoais e clima organizacional	“A minha integração contribuiu para reforçar a equipa de trabalho, trouxe novas ideias e ajudou a melhorar a organização.”
<b>Estratégias para inclusão</b>	Oportunidades e aceitação	“Não sei indicar estratégias específicas, mas acredito que qualquer medida... será sempre uma mais-valia e uma causa justa.”
<b>Participação em iniciativas</b>	Ações de promoção da inclusão	“Não, até ao momento nunca tomei nenhuma iniciativa nesse sentido.”
<b>Recomendações para outras instituições</b>	Boas práticas de inclusão	“Que haja um bom acolhimento, uma comunicação clara e a aceitação plena das pessoas com deficiência.”

*Tabela 6 - Sinopse de Entrevista PCI*

## **Transcrição da Entrevista**

### **Observações:**

**Entrevistada:** Pessoa com Deficiência (código – **PcD2**)

Data de realização: 7 de junho de 2025

Formato: Online

Duração 17 minutos

**Investigadora (I):** Muito boa tarde. O meu nome é Carolina Vieira e sou estudante do Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social. Antes de iniciarmos a entrevista, gostaria de expressar o meu sincero agradecimento pela sua disponibilidade em participar no estudo que estou a desenvolver no âmbito da minha dissertação. É verdadeiramente gratificante constatar que, apesar das exigências do quotidiano profissional de uma pessoa empregadora, teve a amabilidade de disponibilizar um momento do seu tempo para contribuir com o seu testemunho para esta investigação académica.

O objetivo desta entrevista é recolher informação que permita aprofundar o estudo da temática intitulada “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor”. Pretende-se compreender de que forma ocorre, na prática, a inclusão de pessoas com deficiência neste setor, bem como conhecer a sua experiência pessoal, os desafios que enfrentou e a sua perceção relativamente à integração no ambiente laboral. Garanto que todos os dados recolhidos serão tratados com confidencialidade e utilizados exclusivamente para fins académicos. Para iniciar, gostaria, se possível qual a sua idade e as suas habilitações literárias.

**PcD2:** Tenho 24 anos e as minhas habilitações literárias é o 9ºano de escolaridade.

**I:** Qual a sua opinião relativamente ao recrutamento de pessoas com deficiência por parte das instituições do terceiro setor?

**PcD2:** Considero que é uma boa iniciativa.

**I:** Há quanto tempo se encontra vinculado/a contratualmente a esta instituição?

**PcD2:** Estou contratada há cinco anos.

**I:** Existem outras pessoas com deficiência contratadas nesta instituição, tal como a senhora?

**PcD2:** Não, sou a única pessoa com deficiência atualmente contratada.

**I:** Quais foram os principais desafios que enfrentou aquando da sua integração nesta instituição?

**PcD2:** O principal desafio foi conhecer as pessoas, adaptar-me ao novo ambiente e estabelecer relações com colegas e utentes.

**I:** Identificou alguma barreira de ordem estrutural que tenha dificultado a sua inclusão no mercado de trabalho?

**PcD2:** Não, não enfrentei esse tipo de dificuldades.

**I:** Em algum momento sentiu que foi alvo de estigmatização associada à sua condição no contexto da contratação?

**PcD2:** Não, nunca senti que houvesse estigmas relacionados com a minha contratação.

**I:** Que vantagens considera que resultaram da sua contratação para a instituição?

**PcD2:** Penso que a minha presença contribuiu para uma maior interação com os utentes e colegas de trabalho. Ter vindo trabalhar para esta instituição foi também uma forma de ajudar a própria organização.

**I:** De que forma acredita que a sua inclusão na equipa teve impacto na gestão organizacional?

**PcD2:** Acredito que teve impacto, na medida em que permitiu um melhor conhecimento mútuo entre os membros da equipa e fomentou o espírito de entreajuda.

**I:** Que estratégias considera que poderiam ser implementadas para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

**PcD2:** Penso que seria importante aceitar mais pessoas com deficiência, oferecendo-lhes mais oportunidades de emprego.

**I:** Já teve oportunidade de participar em iniciativas que promovessem a inclusão de pessoas com deficiência na sua instituição ou equipa de trabalho?

**PcD2:** Não sei, não tenho conhecimento de iniciativas concretas nesse sentido.

**I:** Que recomendações faria a outras instituições do terceiro setor que pretendem melhorar a inclusão de pessoas com deficiência nas suas equipas?

**PcD2:** Recomendo que tentem aceitar mais pessoas com deficiência, para que estas possam ter mais oportunidades de emprego e de inclusão na sociedade.

**I:** Para concluir, renovo os meus agradecimentos pela sua colaboração e pelo tempo que dedicou a esta entrevista. O seu testemunho foi extremamente valioso, pois permitiu conhecer melhor o seu percurso e obter uma visão mais clara sobre a prática de inclusão da entidade onde trabalha. Desejo-lhe os maiores sucessos, tanto a nível pessoal como profissional.

**SINOPSE DE ENTREVISTA PC2**

<b>CATEGORIAS DE ANÁLISE</b>	<b>SUBCATEGORIAS</b>	<b>EXCERTOS DA ENTREVISTA</b>
<b>Perfil Sociodemográfico</b>	Idade e Habilitações Literárias	"Tenho 24 anos e as minhas habilitações literárias é o 9.º ano de escolaridade."
<b>Vínculo contratual</b>	Duração e exclusividade da contratação	"Estou contratada há cinco anos. 2Não, sou a única pessoa com deficiência atualmente contratada
<b>Perceção sobre a inclusão</b>	Recrutamento de pessoas com deficiência	"Considero que é uma boa iniciativa."
<b>Barreiras na integração</b>	Desafios interpessoais e adaptação	"O principal desafio foi conhecer as pessoas, adaptar-me ao novo ambiente e estabelecer relações com colegas e utentes."
<b>Barreiras físicas e estruturais</b>	Acessibilidade	"Não, não enfrentei esse tipo de dificuldades."
<b>Estigmatização</b>	Preconceito e aceitação	"Não, nunca senti que houvesse estigmas relacionados com a minha contratação."
<b>Vantagens da inclusão</b>	Contributo pessoal e institucional	"Penso que a minha presença contribuiu para uma maior interação com os utentes e colegas de trabalho. Ter vindo trabalhar para esta instituição foi também uma forma de ajudar a própria organização."

<b>Impacto na organização</b>	Relações interpessoais e clima organizacional	"Acredito que teve impacto, na medida em que permitiu um melhor conhecimento mútuo entre os membros da equipa e fomentou o espírito de entreajuda."
<b>Estratégias para inclusão</b>	Oportunidades e aceitação	"Penso que seria importante aceitar mais pessoas com deficiência, oferecendo-lhes mais oportunidades de emprego."
<b>Participação em iniciativas</b>	Ações de promoção da inclusão	"Não sei, não tenho conhecimento de iniciativas concretas nesse sentido."
<b>Recomendações para outras instituições</b>	Boas práticas de inclusão	"Recomendo que tentem aceitar mais pessoas com deficiência, para que estas possam ter mais oportunidades de emprego e de inclusão na sociedade."

*Tabela 7 - Sinopse de Entrevista PC2*

## **Anexos**

*Anexo 1 - Pedido de Colaboração de uma Entrevista a Diretores Técnicos por email*

Exma. Senhora Diretora Técnica,

O meu nome é Carolina Vieira, e sou aluna do Mestrado de Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social, da Escola Superior de Educação e Ciências Sociais do Politécnico de Leiria.

Estou a realizar uma investigação para a minha dissertação, com ênfase na temática “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor”. Neste estudo pretendo compreender de que forma se processa a inclusão de pessoas com deficiência neste setor, assim como conhecer a sua experiência profissional e a perspetiva relativamente à integração destes indivíduos no ambiente laboral.

Gostaria de saber se teria disponibilidade e interesse em participar na entrevista presencial que terá a duração máxima de 30 minutos. A sua contribuição seria muito apreciada, considerando a sua experiência e conhecimento na área.

Se for o caso, poderia, por favor, indicar algumas datas e horas que lhe sejam convenientes? Assim, poderei verificar a minha agenda e conciliar ambos os horários. Nesta entrevista terá a sua garantia na confidencialidade, os dados obtidos serão utilizados exclusivamente só para fins académicos.

Agradeço desde já a sua atenção e fico a aguardar a sua resposta.

Com os melhores cumprimentos,

Carolina Vieira

*Anexo 2 - Pedido de Colaboração de uma Entrevista Pessoas com Deficiência por email*

Exma. Senhora,

O meu nome é Carolina Vieira, e sou aluna do Mestrado de Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social, da Escola Superior de Educação e Ciências Sociais do Politécnico de Leiria.

Estou a realizar uma investigação para a minha dissertação, com ênfase na temática “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Terceiro Setor”. Neste estudo pretendo compreender de que forma se processa a inclusão de pessoas com deficiência neste setor, assim como conhecer a sua experiência profissional, os desafios e a sua perspetiva relativamente à sua integração no ambiente laboral.

Gostaria de saber se teria disponibilidade e interesse em participar na entrevista presencial que terá a duração máxima de 30 minutos.

Se for o caso, poderia, por favor, indicar algumas datas e horas que lhe sejam convenientes? Assim, poderei verificar a minha agenda e conciliar ambos os horários. Nesta entrevista terá a sua garantia na confidencialidade, os dados obtidos serão utilizados exclusivamente só para fins académicos.

Agradeço desde já a sua atenção e fico a aguardar a sua resposta.

Atenciosamente,

Carolina Vieira