

VI CONFERÊNCIA INTERNACIONAL PARA A INCLUSÃO

Livro de resumos



Livro de Resumos da VI Conferência Internacional para a Inclusão – 2020

Ficha técnica

Título

Livro de Resumos da VI Conferência Internacional para a Inclusão – 2020

Organizadores

Carla Freire

Catarina Mangas

Jenny Sousa

Edição

Politécnico de Leiria

Escola Superior de Educação e Ciências Sociais

Observatório em Inclusão e Acessibilidade em Ação do Centro

Interdisciplinar de Ciências Sociais (CICS.NOVA.IPLeiria-iACT)

Centro de Estudos em Educação e Inovação

Laboratório de Investigação em Design e Artes

Local

Leiria

Data de publicação

2020

Projeto gráfico

Centro de Recursos Multimédia, ESECS, Politécnico de Leiria

ISBN

978-989-8797-55-1

Comissão Organizadora da Conferência

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

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

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

Jaime Ribeiro (CIDTFF, ESSLei, Politécnico de Leiria, Portugal)

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

Joana Sousa (CICS.NOVA.IPLeiria-iACT, ESEC, Politécnico de Coimbra, Portugal)

Nuno Fragata Marques (LIDA, ESAD.CR, Politécnico de Leiria, Portugal)

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

Apoio à organização

Adelaide Ferreira (Gabinete de Relações Públicas e Cooperação Internacional, ESECS, Politécnico de Leiria)

Bibiana Pedrosa (CICS.NOVA.IPLeiria, ESECS, Politécnico de Leiria)

Comissão Científica

Adriana Brambilla (Universidade Federal da Paraíba/ Líder do GCET (Grupo de Cultura e Estudos em Turismo, Brasil)

Ana Margarida Pisco Almeida (Departamento de Comunicação e Arte/DigiMedia, Universidade de Aveiro, Portugal)

Ana Saldanha (Camões, Instituto da Cooperação e da Língua, Portugal)

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

Carla Lopes (IT, ESTG, Politécnico de Leiria, Portugal)

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

Celia Rebeca Mejía Cepeda (Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Equador)

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

Cláudia Martins (Instituto Politécnico de Bragança, Portugal)

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

Fernando Magalhães (CRIA, CIEQV, ESECS, Politécnico de Leiria, Portugal)

Filipe Santos (ESECS, Politécnico de Leiria, Portugal)

Graça Seco (Ci&DEI, ESECS, Politécnico de Leiria, Portugal)

Gustavo Roese Sanfelice (Universidade de Feevale, Brasil)

Helena Mesquita (Instituto Politécnico de Castelo Branco, CICS.NOVA, SHERU – Sport, Health & Exercise Research Unit, Portugal)

Henrique Manuel Pires Teixeira Gil (AGE.COMM – Politécnico de Castelo Branco, Portugal)

Hugo Menino (Escola Superior de Educação e Ciências Sociais e CI&DEI – IPLeiria, Portugal)

Isabel Cuadrado Gordillo (Universidade da Extremadura, Espanha)

Isabel Rebelo (ESECS, Politécnico de Leiria, Portugal)

Jaime Ribeiro (CIDTFF, ESSLei Politécnico de Leiria, Portugal)

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

Joana Sousa (CICS.NOVA.IPLeiria-iACT, ESEC, Politécnico de Coimbra, Portugal)

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

José Luis Ramos Sanchez (Universidad de Extremadura – Facultad de Educación, Espanha)

Luís Barbeiro (ESECS – Politécnico de Leiria, Portugal)

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

Marco Batista (Instituto Politécnico de Castelo Branco – Sport Health Exercise Research Unit – SHERU, Portugal)

Maria Antónia Barreto (Ci&DEI, ESECS, Politécnico de Leiria, Portugal)

Maria de São Pedro Lopes (Politécnico de Leiria, Portugal)

Miruna Luana Miulescu (National Centre for Policy and Evaluation in Education, Bucharest, Roménia)

Nuno Fragata (LIDA, ESAD.CR, Politécnico de Leiria, Portugal)

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

Patrícia Dorneles (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil)

Patricia Olmos Rueda (Universidade Autónoma de Barcelona, Espanha)

Paula Ferreira (ESECS; CI&DEI, Politécnico de Leiria, FPCE; Sigarra; Universidade do Porto, Portugal)

Regina de Oliveira Heidrich (Universidade Feevale, Brasil)

Renato Bispo (LIDA – Laboratório de Investigação em Design e Artes, Politécnico de Leiria, Portugal)

Rita Cadima (CI&DEI, Politécnico de Leiria, Portugal)

Sandrina Milhano (ESECS, CICS.NOVA.IPLeiria, CICS.NOVA, Portugal)

Sara Mónico (CICS.NOVA.IPLeiria; APCEP, ESECS, Politécnico de Leiria, Portugal)

Sofia Lynce de Faria (Centro de Investigação Interdisciplinar em Saúde e Fundação para a Ciência e a Tecnologia, Portugal)

Susana Monteiro (Politécnico de Leiria, Instituto Jurídico Portucalense, Portugal)

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

Susana Reis (CI&DEI, ESECS, Politécnico de Leiria, Portugal)

Entidades envolvidas

Observatório em Inclusão e Acessibilidade em Ação (iACT), Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais (CICS.NOVA.IPLeiria-iACT)

Centro de Estudos em Educação e Inovação (CI&DEI)

Laboratório de Investigação em Design e Artes (LIDA)

Escola Superior de Educação e Ciências Sociais (ESECS), Politécnico de Leiria

Escola Superior de Artes e Design (ESAD.CR), Politécnico de Leiria

Escola Superior de Saúde (ESSLei), Politécnico de Leiria



Pessoas com deficiência: comunicação interpessoal e inclusão no mercado de trabalho.

People with disabilities: interpersonal communication and inclusion in the labor market.

Marta Alexandra Gonçalves Nogueira – ESECS-IPLeiria, Portugal.

Marta.nogueira@ipleiria.pt

Célia Maria Adão de Oliveira Aguiar de Sousa - ESECS-IPLeiria, CRID,

CICS.NOVA.IPLeiria – iACT, Portugal. Celia.sousa@ipleiria.pt

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é nos dias de hoje compreendida como um aspeto fulcral para a inclusão social, independência económica e decorrente valorização e realização pessoal destas pessoas. Neste pressuposto, devido à escassez de estudos existentes e perante a desvantagem vivenciada pelas pessoas com deficiência na inclusão ao mercado de trabalho procurámos explorar e perceber como é que o mercado de trabalho as integra, e ainda saber como se processa a comunicação interpessoal neste contexto. O presente artigo constitui a evolução do estudo apresentado no INCLUDIT V (2018) com o título "Inteligência emocional e comunicação interpessoal em pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho", referente a uma investigação de doutoramento em curso, que envolve uma organização que assume um exemplo de boas práticas na área do recrutamento e integração de pessoas com deficiência, o Grupo Auchan Portugal.

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

Abstract:

The inclusion of people with disabilities in the labor market is now understood as a key aspect for social inclusion, economic independence and the resulting valuation and personal fulfillment of these people. In this assumption, due to the scarcity of existing studies and in view of the disadvantage experienced by people with

disabilities in inclusion in the labor market, we tried to explore and understand how the labor market integrates them, and also to know how interpersonal communication takes place in this context. This article is the evolution of the study presented in INCLUDIT V (2018) with the title "Emotional intelligence and interpersonal communication in people with disabilities in the labor market", referring to an ongoing doctoral research, which involves an organization that assumes an example of good practices in the area of recruitment and integration of people with disabilities, Grupo Auchan Portugal.

Keywords: Inclusion; Interpersonal communication; Labor market.

Introdução

A inclusão social tem ocupado um lugar de realce na nossa sociedade, promovendo a inclusão dos segmentos em vulnerabilidade social, sendo um dos seus pilares a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Calhoa, 2017).

Para a pessoa com deficiência a inclusão no mercado de trabalho significa que há uma inclusão na sociedade, a oportunidade de desenvolver uma carreira profissional e uma identidade de cariz social, afirmando a sua dimensão de cidadãos (Gonçalves & Nogueira, 2012). Desta forma, e tal como ficou estabelecido na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência adotada em 2006, torna-se imprescindível a incitação ao emprego e empregabilidade enquanto estratégias de estímulo da inclusão de pessoas com deficiência ou incapacidade (Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2012).

Enquadramento Teórico

A inclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho é crucial para a construção de uma sociedade que proporcione igualdade de oportunidade a todos os cidadãos, ou seja, uma sociedade solidária e justa (Malhado, 2013).

As competências de inclusão incluem a capacidade de mostrar respeito e reconhecimento pelos outros, mostrar apreço por diferentes vozes, incentivar a comunicação aberta e franca, cultivar processos participativos de tomada de decisão e resolução de problemas, mostrar integridade e avançar no raciocínio moral e usar estilos de liderança cooperativa (Nevala et al., 2015).

A comunicação não é somente dar a conhecer uma informação, mas sim uma constante troca de estados emocionais entre os interlocutores, que pode ter repercussões na organização (Alves e Pinto, 2014). Através dela, é possível estabelecer inter-relações de cariz formal e emotivo que proporcionem a fidelização gradual dos trabalhadores à organização (Curvello, 2008). Desta forma, a comunicação deve fluir por toda a estrutura organizacional, compreendendo todos os trabalhadores, pois dela depende o bom funcionamento e o bom relacionamento dentro da organização. O trabalhador com deficiência necessita de auxílio na sua integração, pelo que é imprescindível que a comunicação interna transmita ao trabalhador em questão e aos seus colegas, sentimentos positivos em relação à organização, fazendo-os compreender que a inclusão depende também das ações de cada um (Pereira, 2015).

As organizações são construções sociais, nas quais os trabalhadores com deficiência pretendem ter acesso às mesmas informações e oportunidades dos demais trabalhadores. Eles incutem uma nova dinâmica no ambiente organizacional, fazendo com que os demais trabalhadores saiam da sua zona de conforto e passem a conviver em harmonia num espaço que respeita as diferenças, limitações e rompe as barreiras do preconceito. Quando a organização assume a responsabilidade de levar o processo comunicacional de maneira eficaz a todos os seus trabalhadores, incluindo os trabalhadores com deficiência, ela está a assumir o seu papel de transformadora da sociedade (Marchiori, 2010).

2. Metodologia

O presente estudo, é um estudo qualitativo, contribuindo para uma maior perceção da comunicação interpessoal e da inclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, assegurando sobretudo uma maior aproximação ao público-alvo e a compreensão das experiências vividas.

Os participantes do nosso estudo são cinquenta trabalhadores com deficiência, que interagem num cenário concreto, o local de trabalho, mais concretamente nos hipermercados do Grupo Auchan Portugal.

A maioria dos participantes são operadores de hipermercado (56%), na área dos produtos de grande consumo (30%) e produtos frescos (20%); trabalham há mais de

dez anos, e o emprego atual não é o seu primeiro emprego (58%). Do total trinta são do sexo masculino (60%) e vinte do sexo feminino (40%), com idades compreendidas na sua maioria entre os 40-49 anos (46%) e entre os 30-39 anos (28%). No que se refere ao tipo de deficiência, cerca de metade dos participantes tem Deficiência Mental ou Intelectual (50%); seguindo-se os participantes com Deficiência Física ou Motora (32%); com Deficiência Visual (10%) e Deficiência Auditiva (8%).

Para a recolha de dados foi utilizada a entrevista semi-estruturada, tendo em conta que as suas características se mostram mais adequadas para o estudo em questão. As entrevistas aos trabalhadores com deficiência foram realizadas presencialmente em cada hipermercado de norte a sul do país, mediante agendamento prévio com o responsável de mercado. A mesma, foi orientada para questões sobre a comunicação interpessoal em contexto laboral: “A comunicação organizacional satisfaz as suas necessidades e expectativas?” e, para questões relativas à integração ao local de trabalho: “De que forma “ingressou” no seu atual posto de trabalho? Sente se integrado?”.

Uma vez que os resultados a apresentar advêm de questões de caráter qualitativo, foi realizada uma análise de conteúdo, com vista a encontrar categorias comuns às diferentes respostas, sendo posteriormente utilizado o *software* Ms Excel para a representação gráfica da informação.

3. Resultados

A generalidade dos participantes ingressou com recurso a entidades (76%), sente-se integrado (88%); e a orientação do trabalho foi realizada verbalmente (100%); frequentaram formação profissional (96%); e não foi realizada nenhuma adaptação específica ao seu posto de trabalho (90%). Consideram a comunicação organizacional acessível (78%); não consideram os canais de comunicação confusos (86%); revelam que foi transmitido de forma clara os valores e visão da organização (90%); que existe uma interação constante e colaborativa com o responsável (86%); e com os colegas (88%).

Como sugestões de mudança na comunicação interpessoal, aproximadamente metade dos participantes não mudaria nada (48%); seguindo-se os participantes que

sugeriram “Mais trato humano e menos tecnológico” (16%); Existir um profissional com sensibilidade para comunicar com Pessoas com Deficiência (12%); “Mudar as mentalidades dos superiores” (10%); “Adaptar a comunicação a todos” (8%); e “Realizar reuniões semanais de equipa” (6%).

Relativamente ao que gostariam de ver modificado, de forma a proporcionar uma maior inserção profissional da pessoa com deficiência, a generalidade dos participantes mencionou: “Mais oportunidades de emprego” (52%); seguindo-se “Maior sensibilidade por parte das entidades empregadoras” (42%); e “Trabalho adaptado à pessoa e à sua deficiência” (40%).

Conclusão

A diversidade no local de trabalho é vista como um meio para as organizações manterem uma vantagem competitiva no mercado de trabalho global, concentrando-se na inclusão e no desempenho (Schur et al., 2014).

Apesar da constante evolução na legislação acerca da diversidade no local de trabalho, as pessoas com deficiência ainda não têm o mesmo acesso às oportunidades de trabalho que os seus colegas sem deficiência (Copeland et al., 2010; Zappella, 2015).

É premente combater o estigma associado a esta população, demonstrando que estas pessoas têm capacidades para desenvolver determinadas atividades, desde que o posto de trabalho que ocupam, ou possam vir a ocupar, seja adequado às suas competências (Figueira, 2012).

O cenário ideal para os trabalhadores com deficiência é garantir o conhecimento de que eles estão a entrar num ambiente com uma cultura aberta e a vontade de realizar os ajustes necessários para permitir melhor que essa pessoa cumpra os seus deveres (Dawson, 2015).

Referências bibliográficas

Alves, A. & Pinto, J. (2014). *A Importância da Perceção Comunicacional nas Organizações*. Universidade Autónoma de Lisboa: Lisboa.

- Calhoa, V. (2017). *Inclusão Social de Jovens com Deficiência e Incapacidade: o Centro de Reabilitação Profissional como Mediador*. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico de Leiria: Leiria.
- Copeland, J., Chan, F., Bezyak, J., & Fraser, R. T. (2010). Assessing cognitive and affective reactions of employers toward people with disabilities in the workplace. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20, 427–434.
- Curvello, J. (2008, setembro). A dimensão interna da comunicação pública. In Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. XXXI Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. Trabalho apresentado no NP Relações Públicas e Comunicação Organizacional do VIII Nupecom – Encontro dos Núcleos de Pesquisa em Comunicação, Natal, Brasil. Retrieved from <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2008/resumos/R3-2065-1.pdf>.
- Dawson, J. (2015). A Realistic Approach to Assessing Mental Health Laws' Compliance with the UNCRPD. *International Journal of Law and Psychiatry*.
- Figueira, D. (2012). *Acesso ao Mercado de Trabalho: o caso das pessoas com Deficiência Mental*. Dissertação de Mestrado não editada. Universidade da Beira Interior: Covilhã.
- Gabinete de Estratégia e Planeamento. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Centro de Informação e Documentação GEP - CID.
- Gonçalves, J. (coord), & Nogueira, J. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: MSSS – Gabinete de estratégia e planeamento.
- Malhado, C. (2013). *A deficiência mental e o mundo laboral: representações e vivências*. Dissertação de Mestrado não editada. Instituto Politécnico de Bragança: Bragança.

Marchiori, M. (2010). *Comunicação e Organização: Reflexões, Processos e Práticas*. São Caetano: Difusão Editora.

Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvuori, J., & Anttila, H. (2015). Workplace accommodation among persons with disabilities: A systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25, 432–448.

Pereira, B. (2015). *As relações públicas e as estratégias para a inclusão de deficientes no ambiente organizacional*. Dissertação de Mestrado não editada. Universidade Federal do Pampa: São Borja.

Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyère, S. M., & Blanck, P. (2014). Accommodating employees with and without disabilities. *Human Resource Management*, 53, 593–621.

Legislação consultada:

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