

*A Empregabilidade de Pessoas com Deficiência: Um
estudo de caso*

PROJETO

Irina Filipa Dias Ruivo

Trabalho realizado sob a orientação de:

Professor Doutor Cristóvão Margarido e Professora Doutora Marta Nogueira

Leiria, 31 de março de 2024

Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social

Escola Superior de Educação e Ciências Sociais

Instituto Politécnico de Leiria

A Empregabilidade de Pessoas com Deficiência: Um estudo de caso

PROJETO

Irina Filipa Dias Ruivo

Trabalho realizado sob a orientação de:

Professor Doutor Cristóvão Margarido e Professora Doutora Marta Nogueira

Leiria, 31 de março de 2024

Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social

Escola Superior de Educação e Ciências Sociais

Instituto Politécnico de Leiria

*“Lutar pelos direitos dos deficientes é uma forma de superar as nossas
próprias deficiências.”*

John F. Kennedy

Agradecimentos

A todas as pessoas com deficiência que se cruzaram na minha vida. Por todos os ensinamentos diários e por me mostrarem que podemos ser felizes com muito pouco.

A toda a minha família, por todo o apoio incondicional.

Aos meus amigos, pela força nos momentos de mais frustração.

Aos meus orientadores, por toda a motivação, presença, ensinamentos e partilhas.

Por último, ao Centro de Reabilitação e Integração Torrejano, por me fazer sentir sempre em casa.

A todos, muito obrigado!

Resumo

A inclusão social e laboral de pessoas com deficiência ocupa uma grande parte dos problemas sociais presentes na nossa sociedade.

Nos dias de hoje, as questões de desigualdade face a pessoas com deficiência, levam à exclusão social das mesmas. A deficiência, é vista com base numa construção social, com costume a ser desvalorizada e discriminada, o que tem uma influência negativa na sua inserção laboral, dessa forma, a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mundo do trabalho, constitui um grande pilar no processo de inclusão social (Calhoa, 2017).

O presente trabalho, teve como objetivo primordial, desenvolver um estudo de caso sobre a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência, deste modo, a investigação foi elaborada de acordo com os seguintes objetivos específicos: Identificar os desafios com os quais se deparam as PcD na sua integração laboral; refletir sobre as perspetivas futuras das pessoas com deficiência a nível laboral; analisar a perceção dos colaboradores da entidade empregadora enquanto colegas de trabalho destes indivíduos e conhecer o processo de integração na entidade empregadora.

Foi utilizada uma metodologia qualitativa na medida em que foram elaboradas entrevistas semiestruturadas contando com cinco participantes. Estas entrevistas foram realizadas no Mercado e Sabores do CRIT (Centro de Reabilitação e Integração Torrejano), sendo o mesmo, um projeto de inclusão social e laboral da Instituição.

Entre outros, foi possível compreender através dos resultados, que as pessoas com deficiência reconhecem que integrar o mercado de trabalho é um processo difícil e que o problema surge da não contratação por parte das entidades empregadoras. Quanto às colegas de trabalho, foi unânime a opinião de que se existir compreensão face às limitações das pessoas com deficiência estas são mais facilmente integradas no local de trabalho e que todos deveriam ter o mesmo direito em trabalhar.

Palavras Chave: Deficiência; Inclusão; Mercado de Trabalho; Integração

Abstract

A social and labor inclusion of people with disabilities occupies a significant part of the social issues present in our society.

In today's world, issues of inequality regarding people with disabilities lead to their social exclusion. Disability is viewed through a social construction lens, often being undervalued and discriminated against, which negatively impacts their employment opportunities that's why inclusion of people with disabilities in the workforce constitutes a major pillar in the process of social inclusion (Calhoa, 2017).

The professional integration of these individuals arises from the need for their economic independence, appreciation, personal fulfillment, and social and professional integration, promoting social and labor inclusion.

This study aimed primarily to develop a case study on the Employability of People with Disabilities. Thus, the research was conducted with the following specific objectives: Identify the challenges faced by people with disabilities in their labor integration; inquire about the prospects of people with disabilities in the workplace; analyze the perception of employees of the employer entity as colleagues of these individuals and understand the process of integration into the employing entity.

A qualitative methodology was employed, as semi-structured interviews were conducted with five participants. These interviews took place at the Mercado e Sabores do CRIT (Centro de Reabilitação e Integração Torrejano), which is a project for social and labor inclusion by the Institution.

Among other findings, it was possible to verify through the results that people with disabilities recognize that entering the job market is a challenging process, and the problem arises from the non-hiring by employers. Regarding colleagues at work, there was unanimous agreement that if there is understanding of the limitations of people with disabilities, they are easily integrated into the workplace, and everyone should have the same right to work.

Keywords: Disability; inclusion; labor market; integration

Índice

Agradecimentos	I
Resumo	II
Abstract	III
Lista de siglas	VI
Introdução	1
Capítulo I	3
1. A deficiência – Conceitos e Evolução histórica	3
1.1 Enquadramento Histórico	3
1.2 Os Conceitos da Deficiência	7
1.3 Os tipos de Deficiência	8
1.4 Os Modelos de Análise e Tratamento da Deficiência	11
1.4 A Atual Classificação da Deficiência.....	15
Capítulo II	17
2. A deficiência e o mercado de trabalho.....	17
2.1 A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e boas práticas de inclusão laboral em Portugal.....	17
2.2 Políticas Sociais: Medidas e Programas de Apoio à Inclusão Laboral.....	20
Capítulo III	23
3. Metodologia.....	23
3.1 Objetivos da investigação.....	24
3.2 Estudo de caso	25
3.2.1. Caracterização do contexto.....	26
3.2.2. Seleção e caracterização do universo em estudo	27
3.3 Técnica de recolha de dados.....	28
3.4 Entrevistas	29
3.5 Tratamento e análise de dados	30

3.5.1 Análise de conteúdo.....	30
Capítulo IV	32
4. Apresentação, Análise e Discussão de Resultados	32
Capítulo V	44
5. Conclusões.....	44
Bibliografia	47
Apêndices	55
Apêndice I – Guiões de Entrevistas	55
Apêndice II – Entrevistas	67
Anexos	83
Anexo I – Pedido de Colaboração – Presidente do CRIT	83
Anexo II – Consentimento Informado.....	84

Lista de siglas

CACI – Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão

CID10 – Classificação Internacional de Doenças

CDPD – Convenção para os Direitos das Pessoas com Deficiência

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

CRIT – Centro de Reabilitação e Integração Social Torrejano

IPSS – Instituição Particular de Solidarietà Social

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PcD – Pessoas com Deficiência

Introdução

O presente trabalho de investigação enquadra-se no âmbito do trabalho final do Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social da Escola Superior de Educação e Ciências Sociais do Instituto Politécnico de Leiria. A mesma foi desenvolvida sob a orientação do Professor Doutor Cristóvão Margarido e Professora Doutora Marta Nogueira, sendo subordinada ao tema “A Empregabilidade de Pessoas com Deficiência”.

Trata-se de um estudo de caso que pretende abordar diversas questões relacionadas com a inclusão laboral de pessoas com deficiência, realçando que a vertente laboral constitui, atualmente, um fator de grande importância no que concerne à inclusão social destes indivíduos.

A escolha deste tema surge no âmbito da necessidade de promoção da empregabilidade de PcD e a criação de projetos que permitam a sua inserção no mercado de trabalho. Apesar de estarmos perante uma realidade social bastante comum é, ainda, notória a falta de estudos nesta mesma área.

Importa salientar que a integração das pessoas com deficiência é um processo difícil pois aspetos como o estigma, falta de oportunidades e as exigências comuns no mercado de trabalho são constantes nesta realidade.

A possibilidade das PcD terem acesso aos mesmos direitos que os outros cidadãos remete para a sociedade, pois é esta que tem o dever de incluir estes mesmos indivíduos, com os mesmos direitos e necessidades individuais (Crespo, 2013).

No que toca ao tema da inclusão laboral de pessoas com deficiência, existem questões para o seu entendimento, que foram o ponto de partida para atingir os objetivos delineados para o desenvolvimento da presente investigação:

Quais são os desafios com os quais se deparam as pessoas com deficiência na sua integração laboral?

Quais são as suas perspetivas futuras?

Qual é a perceção dos colaboradores da entidade empregadora enquanto colegas de trabalho destes sujeitos?

De que forma é que é realizada a integração laboral das pessoas com deficiência?

O presente estudo foi dividido por cinco capítulos. O primeiro focaliza-se sobre o enquadramento teórico da deficiência, onde é salientada a história, conceitos, tipos e modelos de análise e tratamento da mesma.

Já o segundo capítulo, é dedicado ao tema mais específico do presente estudo de caso, ou seja, a empregabilidade de pessoas com deficiência. Dessa forma, neste capítulo, são discutidos aspetos que dizem respeito à deficiência e ao mercado de trabalho, as dificuldades de inclusão laboral, a apresentação de exemplos de boas práticas de integração laboral em Portugal e as políticas sociais existentes neste domínio concreto.

No terceiro capítulo apresentamos a metodologia utilizada para sustentar o presente trabalho. Faz parte deste capítulo, também, a apresentação dos objetivos da investigação, bem como a seleção das pessoas a entrevistar, a técnica de recolha e tratamento de dados utilizada - as entrevistas e análise de conteúdo.

Relativamente ao capítulo quatro, é desenvolvida a apresentação, análise e discussão de resultados, onde serão tratados os dados recolhidos aquando das entrevistas.

Por último, o quinto capítulo trata-se da conclusão.

Com a elaboração desta investigação, pretendo dar o meu contributo para a promoção da criação de iniciativas que contribuam para a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e inspirar para a continuação de elaboração de novos trabalhos sobre o mesmo tema.

1. A deficiência – Conceitos e Evolução histórica

1.1 Enquadramento Histórico

As PcD, no decorrer do tempo, foram alvo de discriminação e marginalização, face ao contexto social em que estavam inseridas (Machado & Nazari, 2011).

Durante a evolução da história da humanidade, mais propriamente durante a era primitiva, era comum existirem comportamentos discriminativos adotados pelo povo em relação à população que apresentava deficiências, certas incapacidades ou até mesmo doenças, sendo que as mesmas chegavam a ser excluídas da própria comunidade (Guhur, 1994).

O nascimento de uma criança com deficiência, era considerado como sendo um castigo de Deus (Pinto, 2019). Especificando, as crianças com estas condições, eram separadas da própria família e menosprezadas (Machado & Nazari, 2011).

Os aspetos relativamente à vida, dignidade e liberdade das pessoas com deficiência, eram, frequentemente, questionadas e até escrutinadas (Fontes, 2016).

A conceção sobre a deficiência, no entanto, diferia de comunidades para comunidades. No que respeita à civilização egípcia, mais concretamente, no Egipto Antigo, as PcD, não eram vítimas de discriminação e não existia qualquer tipo de impedimento face às atividades desenvolvidas por esta civilização. Eram, assim, facilmente integradas na sociedade (Dicher & Trevisam, 2014).

Contrariamente aos egípcios, a civilização grega descartava as PcD, ou seja, estas eram abandonadas. Em algumas cidades gregas, as PcD, eram deixadas “à própria sorte” ou “ao desejo dos deuses” em locais considerados sagrados (Dicher & Trevisam, 2014).

Dando um exemplo adicional, já na localidade de Esparta, assim que alguma criança nascesse, era comum os pais levarem a mesma a um género de magistrado que, aprovado pela autoridade, examinavam a criança e determinavam o seu destino. Se a criança fosse considerada fora do padrão “normal” imposta pela sociedade, esta era lançada de um abismo (Dicher & Trevisam, 2014). Os mesmos autores referem que esta prática, infelizmente, era socialmente aceite, pois nesta cidade-estado, o corpo considerado perfeito e forte era sinónimo de saúde e força, o que representava os

requisitos necessários para os combates e lutas antigamente praticados. Não muito diferente das culturas Espartanas e Gregas, em Roma, a perspectiva relativamente à deficiência era semelhante. A preocupação dos Romanos, incidia sobre a necessidade de proteção do Estado e dos povos inimigos, assim, detinham um modelo de corpos fortes para os combates.

Seguindo a mesma lógica, as crianças que nasciam fora do modelo de referência, ou seja, com algum tipo de diferença, eram consideradas imperfeitas e, desta forma, assassinadas (Machado & Nazari, 2011).

Até à Idade Moderna, não houve qualquer tipo de mudança face ao tratamento de PcD. Estas mantinham-se isoladas da sociedade, não tendo direito a qualquer forma de tratamento especializado nem de programas educacionais (Machado & Nazari, 2011).

O princípio do século XIX, foi marcado por avanços no que concerne à integração de PcD, em que a sociedade começou a assumir responsabilidades no que toca às mesmas. Foi nesta altura, que a deficiência começou a ser positivamente reconhecida e útil no que toca a funções laborais (Pinto, 2019).

Durante este mesmo século, um dos marcos que teve um grande impacto na evolução da deficiência foi a criação do Braille, desenvolvido por Louis Braille. Este traduz-se num sistema que permite que as pessoas com deficiência visual consigam ler (Pinto, 2019).

Terá sido apenas no século XX, que efetivamente, houve uma maior mobilização no tratamento de PcD, no que toca à preocupação em procurar soluções com vista a um melhor tratamento e uma maior proteção à integração de PcD na sociedade (Dicher & Trevisam, 2014).

Outrora, desenvolveram-se instrumentos como cadeiras de rodas e bengalas, instrumentos esses que durante o século XX, a sociedade teve preocupação em aperfeiçoar (Pereira, 2017).

O período de 1902 e 1912, traduziu-se num aumento da criação e organização de instituições na Europa destinadas ao atendimento de PcD. Deste modo, procedeu-se à elaboração de fundos com vista à manutenção dessas mesmas instituições, onde as PcD se encontravam integradas (Pereira, 2017).

Em 1948, consolidou-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela Organização das Nações Unidas (ONU), pelo que 1º artigo refere que:

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.” (Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948, p.2)

Relativamente às PcD, 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;

2 - A maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimónio, gozam da mesma protecção social”. (Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948, p.7).

Não obstante, de uma forma assistencial, foi através desta declaração que as PcD começaram a ser encaradas como cidadãs, detendo direitos e deveres de participação na sociedade em que estavam integradas (Pereira, 2017).

Na década de 70, mais concretamente em 1978, terá sido publicado um documento fulcral a respeito da inclusão de alunos com deficiência, o Relatório de Warnock¹ (Pereira, 2017).

Este relatório, propôs que o paradigma a ser utilizado face à deficiência, fosse o paradigma educacional, com a finalidade de garantir o sucesso e integração das crianças com deficiência nas escolas regulares (Meireles et al., 2007).

Neste contexto, o Relatório Warnock permitiu a introdução do conceito de Necessidades Educativas Especiais² (Meireles et al., 2007). O relatório marcou uma fase positiva no que concerne à integração escolar das crianças com deficiência.

Designado pela ONU, o ano de 1981 foi assinalado como o ano internacional das PcD (Meireles et al., 2007). Na mesma forma de pensamento, em 1989 a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, consagrou que os direitos deviam de ser aplicados da mesma forma a todas as crianças sem qualquer discriminação³ e que as

¹ Conhecido por Warnock Report.

² Este termo refere-se a uma maior dificuldade significativa em aprender do que a maioria dos alunos da mesma idade.

³ Artigo 2º, consultado a 13 de dezembro de 2023, disponível em: https://www.unicef.pt/media/2766/unicef_convenc-a-o_dos_direitos_da_crianca.pdf

mesmas detêm o direito a uma vida plena garantindo a sua dignidade e favorecendo uma participação ativa na vida⁴.

A Declaração de Salamanca, assinada a 10 de junho de 1994, terá sido considerada, também, como um marco histórico, pois sua grande visão baseava-se numa “Educação para Todos”, com o propósito de capacitar as escolas a incluir todos os alunos, ainda que com necessidades educativas especiais (Unesco, 1994).

A Conferência, aliada ao Governo de Espanha e em simultânea cooperação com a UNESCO, adotou a Declaração de Salamanca sobre os princípios, políticas e as práticas no domínio das Necessidades Educativas Especiais, sendo que estes princípios se regem pela inclusão e pela necessidade de obter uma “escola para todos” (Unesco, 1994).

Foi em 2001, que a OMS publicou o CIF, em se enfatizou que a deficiência e incapacidade não são apenas fatores que advêm do estado da saúde e de doenças, mas também de fatores externos, como políticos e sociais (Pereira, 2017).

Mais tarde, em 2006, foi adotada a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPC). Esta teve um peso significativo no que se refere à garantia e promoção dos direitos das PcD. De acordo com o Artigo 1º da CDPC “*O objeto da presente Convenção é promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros.*”⁵ (pp. 1-2).

Por conseguinte, é possível afirmar que através da implementação desta Convenção e com a melhoria de políticas e programas face à integração de PcD, esta foi uma conquista significativa no que se refere à garantia de direitos humanos universais.

Apesar de a Convenção ter sido um avanço positivo à integração das PcD, foi notável a necessidade de atingir mais perspetivas a longo prazo, desta forma, terá sido em maio de 2008, que entrou em vigor o Relatório Mundial sobre a Deficiência, produzido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e o Grupo Banco Mundial, com o intuito de elaborar políticas e programas inovadores capazes de melhorar positivamente a vida das mesmas (Relatório Mundial Sobre a Deficiência, 2011).

⁴ Artigo 23º, consultado a 13 de dezembro de 2023, disponível em: https://www.unicef.pt/media/2766/unicef_convenc-a-o_dos_direitos_da_crianca.pdf

⁵ Artigo 1º, consultado a 13 de dezembro de 2023, disponível www.inr.pt

O Relatório Mundial foi significativo pois tratou a deficiência como uma prioridade de direitos humanos, através do desenvolvimento de ambientes facilitadores, serviços para reabilitação, redes de suporte e programas/legislações de inclusão (Relatório Mundial Sobre a Deficiência, 2011).

1.2 Os Conceitos da Deficiência

A partir do momento em que nascemos, damos início ao processo de inclusão e/ou exclusão social, enquanto nos vamos inserindo e interagindo com os vários sistemas, como a escola, família, pares e a comunidade (Dias, 2011). Seguindo este raciocínio, o mundo é composto por inúmeras pessoas diferentes, sendo que essas diferenças podem ser tão evidentes que se acabam por refletir em incapacidades do ser humano. É um facto que a deficiência, a nível histórico, foi reduzida às falhas e incapacidades do corpo humano (Fontes, 2009).

É estimado que, no mundo atual onde vivemos, a existência de PcD, perfaça um total de 15% (Fontes, 2016).

Quando falamos em deficiência, falamos numa pessoa que se encontra incapacitada de realizar algumas tarefas diárias, no entanto, nem todos os tipos de deficiência são incapacitantes. Porém, é comum, que as PcD sejam caracterizadas como sendo sujeitos inativos e dependentes de terceiros, cujas necessidades poderão criar barreiras no que toca à participação ativa na sociedade em que estão inseridas (Fontes, 2009).

A condição humana trata-se de todas as características que fazem a composição dos seres humanos, sendo que, de acordo com o Relatório Mundial⁶ sobre a Deficiência, elaborado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) “*A deficiência faz parte da condição humana.*” (Relatório Mundial Sobre a Deficiência, 2011, p.3).

A deficiência não é apenas física, pois, muitas características como autismo, epilepsia, surdez, depressão, cegueira, diabetes, paraplegia, HIV e obesidade foram classificadas como deficiências (Bailey et al., 2014).

Muitas são as diferentes perspetivas no que concerne à definição de deficiência, tratando-se de um conceito muito amplo. Assim, existem inúmeros obstáculos relativamente ao entendimento da sua definição, caracterização e classificação. Esta

⁶Foi a Organização Mundial de Saúde, a pedido da Assembleia Mundial Sobre a Saúde, que produziu o Relatório Mundial, em parceria com o Banco Mundial, em 2011. Disponível em https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf

condição é caracterizada por ser um conceito multifacetado, pois, até à atualidade, não é possível construir uma definição única e que seja consensual.

A mesma, tem sido utilizada como sendo uma incapacidade, empregue como uma referência sobre limitações de direitos e poderes (Fishman & Nickerson, 2014). Seguindo a mesma linha de pensamento, o conceito de deficiência é um conceito em construção, complexo, dinâmico e questionado. Assim, o seu conceito é definido sob várias linhas de pensamento.

Neste sentido, torna-se fundamental a existência de uma abordagem mais equilibrada que coloque na mesma balança os diferentes pesos do conceito de deficiência (Relatório Mundial Sobre a Deficiência, 2011).

Na conceptualização de Heller & Arnold (2010), a deficiência traduz-se num comprometimento das qualidades físicas ou mentais de uma pessoa, sendo que, segundo Louro (2001), ser uma PcD, nos dias de hoje, pode ser limitador e frustrante.

De acordo com (Degener, 2016), uma PcD é uma pessoa incapacitada, não capaz de cuidar de si própria, necessitando de apoio e compreensão pela sua condição.

As PcD ou com incapacidades desde sempre, têm sido caracterizadas por fortes condições de marginalização, discriminação, exclusão social e económica, o que dificulta a entrada no mercado de trabalho e a sua inserção social. As mesmas enfrentam barreiras para alcançar a vida que a sociedade considera ser correta (Jans et al., 2012), dificultando a participação plena na sociedade em termos de igualdade para com outras pessoas (Henry et al., 2014).

A deficiência pode ocorrer desde o nascimento ou, por outro lado, pode ser consequência de uma doença, condição de saúde ou trauma. Com isto, é possível afirmar que, cada pessoa deficiente é única na sua condição (Hartnett et al., 2011).

Os indivíduos com deficiência são diferentes para a sua deficiência, pois, vivenciam sintomas e limitações diferentes, exigindo diferentes tipos de apoio (Kaye et al., 2011).

1.3 Os tipos de Deficiência

A deficiência pode surgir de forma congénita, ou seja, desde a nascença da pessoa, ou então pode ser adquirida, algo que surge em algum momento da vida do sujeito, sendo que é um conceito que se pode agrupar em vários tipos (França & Martins, 2019).

Cada tipo de deficiência tem uma necessidade específica associada, desta maneira, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) torna-se essencial no que toca à descrição e avaliação de cada tipo de deficiência (Dantas, 2020).

A Deficiência Visual

A deficiência visual, é um tipo de deficiência que pode ser compreendida como a perda parcial da visão ou a perda total a mesma, a cegueira (França & Martins, 2019).

De acordo com Davidoff (2012), a visão é o sentido mais importante do ser humano, uma vez que é através da mesma que é possível ter contacto e obter informações do ambiente em que a pessoa está inserida.

A cegueira resulta da privação total do sentido de visão, no entanto poderá ser de carácter permanente ou temporário. A Direção Geral de Saúde⁷, afirma que uma pessoa cuja apresenta total perda de visão, é-lhe atribuída 95% de incapacidade, contudo, cada individuo a que lhe seja atribuída uma incapacidade maior a 60%, é considerada uma pessoa com deficiência visual (Bacelo, 2012).

A perda ou a falta de visão, pode ser considerada como uma limitação sensorial, que consequentemente afeta a autonomia parcial ou total do individuo (Carrol, 1968, as cited in Bacelo, 2012).

Sendo a visão considerada o principal meio de aprendizagem, o *Braille* surgiu como uma ferramenta que permitiu a leitura e escrita para as pessoas com deficiência visual (França & Martins, 2019).

A Deficiência Auditiva

Este tipo de deficiência traduz-se na perda completa ou parcial, da capacidade de ouvir. É caracterizada como sendo neuro sensorial⁸, quando dificulta o processo de reabilitação e, por outro lado, se essa perda de audição for de carácter condutivo⁹, existe a hipótese de tratamento ao qual geralmente o processo de reabilitação é positivo. Neste último caso, surge a hipótese do uso de aparelho auditivo (França & Martins, 2019).

⁷ Entidade portuguesa responsável pela atribuição de graus de incapacidade a pessoas com deficiência.

⁸ Esta perda auditiva trata-se de cariz fisiológico com origem no ouvido interno ou no nervo auditivo. Fonte: https://pt.wikipedia.org/wiki/Perda_auditiva_neurosensorial . Consultado a 01/02/2024

⁹ A nível condutivo, as ondas sonoras não chegam à orelha interna, ou seja, trata-se de uma falha na condução do som. Fonte: https://pt.wikipedia.org/wiki/Perda_auditiva_condutiva . Consultado a 01/02/2024.

São vários os fatores que influenciam a definição da deficiência auditiva. A mesma pode ser considerada uma condição incapacitante, na medida em que afeta a comunicação dos indivíduos, o que pode desenvolver consequências negativas no desenvolvimento social, na fala e na escrita dos mesmos (Freitas & Costa, 2007).

A deficiência auditiva, poderá ser classificada como sendo grave quando atinge a surdez. Neste estado, acontece que o sujeito pode não conseguir compreender o que é falado, embora possa ter a capacidade de compreensão de certos estímulos (Degener, 2017, as cited in Nogueira, 2021).

A melhoria da qualidade de vida de pessoas com deficiência auditiva foi possível graças ao avanço da medicina aliado ao desenvolvimento tecnológico. Com o objetivo de diminuir as limitações que a deficiência visual acarreta, os sistemas de amplificação sonora têm sido melhorados, na medida em que contribuem para o desenvolvimento social e intelectual do indivíduo (Freitas & Costa, 2007).

A Deficiência Intelectual

A Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento, terá sido uma organização fundada em 1876, portanto uma das mais antigas, relativamente no âmbito da deficiência intelectual, nomeadamente no desenvolvimento de conceitos, modelos teóricos e classificações sobre este tipo de deficiência (Mafezoni et al., 2020).

Durante a evolução da humanidade, este tipo de deficiência era sinónimo de perda de racionalidade, sendo que as pessoas com deficiência intelectual, por este motivo, eram excluídas socialmente, uma vez que, por falta de racionalidade, não eram consideradas seres humanos (Pessotti, 1984, as cited in, Garcia & Pereira, 2021).

Uma pessoa com deficiência intelectual é uma pessoa que se caracteriza por ter dificuldades de aprendizagem e a realizar atividades da vida diária, o que pode ser considerado uma limitação. As causas deste tipo de deficiência podem ser de origem genética ou distúrbios a nível funcional (França & Martins, 2019).

De acordo com a mesma linha de pensamento, este tipo de deficiência, está relacionado com complicações que dificultam aspetos como a aprendizagem, comunicação e troca de informações. Trata-se de uma incapacidade intelectual abaixo da média (Mafenzoni et al., 2020).

A Deficiência Física

De uma forma geral, a deficiência física pode ser caracterizada como qualquer mudança anatômica que resulta no impedimento de movimentação motora e consequentemente prejudique a independência do sujeito. Sob o mesmo ponto de vista, este tipo de deficiência pode ser resultado, também, de qualquer incapacidade ou até mesmo limitação (França & Martins, 2019).

A anomalia do sistema locomotor pode ser resultado de algum tipo de doença, lesão, ou até mesmo do próprio sistema nervoso do corpo humano, o que resulta numa limitação física (França & Martins, 2019).

1.4 Os Modelos de Análise e Tratamento da Deficiência

Ao longo da história da humanidade, houve mudanças de pensamento nos modelos teóricos face à construção do conceito de deficiência (Pinto, 2015).

Através do movimento das PcD aliado a profissionais da área das ciências sociais como também da saúde, foi possível identificar constrangimentos físicos e sociais para o conceito de deficiência, surgindo, assim, uma mudança do modelo médico para um modelo social. É comum estes dois modelos serem empregues como conceitos individuais, porém, a deficiência, sendo um conceito complexo, não deve ser vista como sendo apenas de origem médica ou social (Relatório Mundial Sobre a Deficiência, 2011).

O Modelo Médico

O modelo médico assume a deficiência como uma disfunção do corpo, caracterizando-a como um problema médico (Pinto, 2015).

Seguindo a mesma lógica de pensamento, neste modelo, o termo “*deficiência*” era considerado como se fosse uma deformação no corpo da pessoa sendo da sua própria responsabilidade individual sujeita a intervenção médica (Fogaça & Klazura, 2020).

A deficiência era considerada de origem biológica e de cariz natural do corpo humano, possivelmente proveniente de uma doença, o que tinha impactos negativos a nível social (França, 2013).

A concepção do modelo médico defendia que a deficiência era resultado de uma agregação de teorias e práticas assistencialistas de saúde, conjugando a “lesão corporal” e a vivência em si de se viver com deficiência, o que se traduzia numa limitação social da

pessoa (Bampi et al, 2010). Este modelo, até cerca de 1990, era o modelo que prevalecia no que concerne às definições do conceito de deficiência (Bampi et al, 2010).

É um facto que este modelo baseia as definições de deficiência como disfunções corporais ou lesões como supracitado, no entanto, estes conceitos são diferentes (Bampi et al, 2010).

Deste modo, o modelo médico, foi o modelo impulsionador ao desenvolvimento de um documento que esclarece os conceitos relativamente à deficiência, documento esse intitulado de Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), tratando-se de um manual onde estão classificadas as consequências das doenças (França, 2013).

Este documento esclarece a diferença entre Deficiências, Incapacidades e Desvantagens. Segundo o mesmo, a deficiência trata-se de uma anomalia física ou psicológica, que poderá ser de carácter permanente ou apenas temporário. Já a incapacidade, segundo a CIDID, pode ser considerada como sendo uma consequência de uma deficiência, ou seja, é uma limitação relativamente ao desempenho das atividades da vida diária, limitação essa que poderá ser total ou parcial. Por último, a desvantagem resulta da deficiência ou incapacidade, sendo um impedimento de desempenho de tarefas (França, 2013).

A abordagem do modelo médico, como referido anteriormente, é uma abordagem mais restrita e individual, desta forma, era indispensável uma outra conceção relativamente à deficiência que não fosse apenas de carácter individual, mas também a nível da social, com vista a uma maior integração e igualdade de oportunidades, surgindo assim o modelo social (Fogaça & Klazura, 2020).

O Modelo Social

Com origem em 1996, através do sociólogo Paul Hunt¹⁰, o modelo social terá sido elaborado com o intuito de compreender quais seriam as limitações sociais relativamente às PcD (França, 2013).

O mesmo sociólogo fundou a primeira organização política de PcD a ser gerida pelas próprias, a Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação (UPIAS). Esta liga tratava-se de um local que era gerido por PcD e um centro de acolhimento das mesmas, tendo sido uma força política que questionava as ideologias do modelo médico

¹⁰ Paul Hunt foi um sociólogo e um dos primeiros ativistas ligados aos direitos das pessoas com deficiência. O próprio era portador de uma deficiência física.

relativamente à compreensão da deficiência. Neste sentido, defendiam que a deficiência se tratava de um conceito meramente social (Diniz, 2007).

A abordagem do modelo social surgiu, desta forma, em desconcordância face ao modelo médico, defendendo que a deficiência devia de ser compreendida não num âmbito individual defendido pelo modelo médico, mas sim no âmbito social, face à incapacidade ou não, de a sociedade se ajustar perante as desigualdades (Bampi et al, 2010).

Trata-se de um modelo que se baseava, principalmente, em políticas de justiça social das PcD. Seguindo a mesma linha de pensamento, a deficiência era, portanto, considerada como sendo um conceito sociológico na medida em que a política social estava centrada no que concerne à resolução de problemas, rejeitando qualquer solução individualista defendida pelo modelo médico, defendendo que deficiência era consequência da opressão social (Bampi et al, 2010).

O modelo social teve um grande impacto no que toca à compreensão da origem do problema da deficiência na medida em que assumia que a origem da exclusão social não seria de carácter individual, mas sim pelo facto de a sociedade não se encontrar preparada para compreender as necessidades das PcD e as suas características, pelo que a deficiência era, portanto, um problema social (Pinto, 2015)

Num contexto social, de acordo com este modelo, foi possível construir políticas sociais para um melhor entendimento da deficiência. Na mesma linha de pensamento tendo em conta o modelo social, a deficiência passou a ser, portanto, um conceito estrutural e social, pois o não entendimento e compreensão face à mesma tratava-se da responsabilidade social (Berri, 2018).

A compreensão do modelo social da deficiência defende a acessibilidade das PcD como não sendo apenas um direito de cada individuo como também um acréscimo cultural, sendo favorável ao equilíbrio das diferenças humanas (Silva, 2018).

O modelo social terá sido significativo no que toca à evolução do conceito de deficiência e a sua compreensão, no debate ao individualismo defendido pelo modelo médico. Foi possível a construção de uma identidade coletiva que privilegiou o movimento social das PcD, como também o desenvolvimento de novas políticas sociais (Pinto, 2015).

Em torno de 1990 e 2000 o modelo social sofreu uma segunda geração alimentada por abordagens pós-modernas e críticas feministas. Estas críticas feministas defendiam que o olhar não devia de ser apenas sob entender a deficiência, mas sim viver num corpo com deficiência (Diniz, 2007).

Os teóricos da primeira geração, referiam que a organização social capitalista era a fonte de impedimento da independência das PcD, já na segunda geração defendiam que o problema da desigualdade não era somente social, mas passavam também por questões de gênero, raça e orientação sexual. Foi desta forma, que o modelo social privilegiou a igualdade de PcD (Diniz, 2007).

As teorias feministas, permitiram também, que a questão da independência de PcD e a ética do cuidado, fossem tratadas como algo prioritário na compreensão das mesmas, promovendo a igualmente (Foresti & Bousfield, 2022).

Embora a deficiência tenha tido grandes avanços no que toca à luta da exclusão social e o direito de igualdade, a nossa sociedade continua a discriminar, a excluir e a oprimir PcD.

O Modelo Psicossocial

Em meados do ano de 1997, fruto da publicação do Psiquiatra George Engel “*The need for a new medical model: A challenge for biomedicine*”, surgiu o modelo biopsicossocial da deficiência (Engel, 2017).

Dada a complexidade do conceito de deficiência, o modelo biopsicossocial surgiu como sendo mais uma dimensão de compreensão do mesmo conceito, abrangendo fatores sociais, biológicos e psicológicos (Augustin, 2012, as cited in Silveira, 2017).

O modelo biopsicossocial é uma agregação do modelo médico e social (Thomas, 2008, as cited in Francisco & Gonzalez, 2022).

Através deste modelo, foi possível a elaboração de novas políticas públicas face à deficiência uma vez que deixaram de ser considerados apenas elementos do foro físico e biológicos no tratamento da mesma (Verzolla, 2023). Trata-se, portanto, da integração da pessoa em todas as suas dimensões, sendo elas a física, psicológica e social, em que a prioridade de tratamento passava em primeiro lugar pela prevenção ao invés do tratamento em si defendido pelo modelo médico (Aragão, 2019, as cited in Francisco & Gonzalez, 2022).

Apesar de ter sofrido várias críticas, o modelo biopsicossocial terá sido um modelo que ofereceu uma forte contribuição para a implementação de políticas na área da saúde (Engel, 2017).

1.4 A Atual Classificação da Deficiência

Após algumas definições sobre o conceito de deficiência e a sua evolução histórica, é possível constatar que este é um conceito que estará em constante evolução.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) apresenta duas classificações de referência para a descrição dos estados de saúde: a CID-10 e a CIF. Desta forma, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)¹¹, editada pela OMS, é uma ferramenta de diagnóstico da deficiência, que utiliza referências da CID10¹² (Classificação Internacional de Doenças).

A CIF, designa-se como uma ferramenta de trabalho com vista à descrição tanto de saúde como estados relacionados com a saúde. Por outro lado, a CID-10, também publicada pela OMS, é utilizada como um instrumento de hierarquização de códigos, relativamente às doenças no sentido de criar um padrão de diagnóstico.

Segundo a CIF, e sob visão médica, a deficiência é definida como,

“(...) problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como um desvio importante ou uma perda, (...) as limitações de atividade são dificuldades que um indivíduo pode ter na execução de atividades assim como restrições de participação, são problemas que um indivíduo pode enfrentar quando está envolvido em situações de vida real.” (CIF, 2003, p.11)¹³.

De acordo com Nubila e Buchalla (2008), a CIF refere a deficiência e a incapacidade como dois conceitos distintos, embora estejam relacionados. Neste sentido, a deficiência traduz-se numa alteração no corpo, ao passo que a incapacidade é mais abrangente, pois, uma pessoa com deficiência não tem de ter incapacidade.

Perante o conceito de deficiência, podem surgir outros conceitos associados, como a incapacidade e a desvantagem, conceitos esses que podem ser consequência uns dos outros.

Segundo Almiralian et al. (2000) a CID10, vê a deficiência como uma perda ou anomalia na estrutura do corpo, podendo ser de origem anatómica, psicológica ou física, sendo que esta perda, segundo o autor, pode ter carácter temporário ou permanente.

Seguindo o raciocínio do mesmo autor, e fazendo a comparação com o conceito de incapacidade, este caracteriza a mesma como uma consequência provocada pela

¹¹ Publicada como versão experimental em 1980.

¹² Publicada em 1992

¹³ Disponível em <http://arquivo.esse.ips.pt/esse/cursos/edespecial/CIFIS.pdf>, consultado a 26 de dezembro de 2022

deficiência e que se reflete nas atividades da vida diária da pessoa. A desvantagem é a situação em si em que uma pessoa com deficiência se encontra. Posto isto, pode dizer-se que, os conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem estão ligados.

2. A deficiência e o mercado de trabalho

No presente capítulo, irão ser discutidos os aspetos face à realidade da inclusão de PcD no mercado e trabalho e as boas práticas de inclusão laboral, salientando projetos existentes em Portugal.

2.1 A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e boas práticas de inclusão laboral em Portugal

A nível laboral, a inclusão de PcD constitui-se como um direito. Direito esse que a maioria destes indivíduos, por falta de informação, não têm conhecimento, o que consequentemente, leva à sua exclusão social (Santos & Almeida, 2010).

O mercado laboral, atualmente, tem sido mais rigoroso no que toca à seleção de indivíduos (Calhoa, 2017), sendo que o emprego se constitui como uma das grandes bases de inserção na sociedade na medida em que permite organização e reconhecimento social (Silva, nd, as cited in Malhado, 2013).

De acordo com Pastore (2001), as entidades empregadoras não estão preparadas para contratar PcD, desta forma, torna-se necessário criar políticas para que as empresas entendam a importância da contratação das mesmas, adaptando o contexto de trabalho de forma a recrutar este tipo de público-alvo.

No tempo atual, as PcD, têm-se integrado mais facilmente no mercado de trabalho, contribuindo com um papel ativo na sociedade em que estão inseridas (Malhado, 2013). Contudo, a maior dificuldade de inserção laboral das PcD, passa pela falta de informação sobre a deficiência e pelo preconceito de que estes sujeitos não detêm a mesma capacidade de produtividade (Tanaka & Manzini, 2005).

Este preconceito remete-nos para a questão do estigma. Associado à deficiência, o mesmo está ligado às questões de aparência física ou pelo próprio estado de saúde em si (McLaughin et al, 2004, as cited in Couto, 2019).

É um facto de que a sociedade, nos dias que decorrem, ainda estigmatize os indivíduos vistos como diferentes do que é considerado “normal”, pelo que as PcD, são, normalmente, excluídas da sociedade (Figueira, 2012).

É imprescindível combater o estigma perante as PcD, pois, desde que tenham condições de trabalho adequadas às suas limitações, estes indivíduos conseguem, facilmente, desenvolver as atividades que lhes são propostas (Figueira, 2012).

Para além da falta de informação, a problemática da inserção no mercado de trabalho, passa, também, pela falta de qualificação no processo de formação profissional (Tanaka & Manzini, 2005). A formação profissional, para além contribuir para a integração nas entidades empregadoras, possibilita desenvolver a capacidade das PcD no relacionamento interpessoal (Calhoa, 2017).

Na ótica de Lopes (2008) in Malhado (2013), a integração de PcD a nível laboral, é importante na medida em que permite construir uma sociedade justa com igualdade de oportunidades.

Seguindo a mesma linha de pensamento, a inserção laboral destes indivíduos, além permitir a inclusão social e independência financeira, traduz-se como meio de realização pessoal (Ministério da Solidariedade e Segurança Social, 2012.)

Torna-se indispensável, relativamente ao mercado de trabalho, a criação de estratégias de forma a contribuir para uma realidade social mais justa, que ofereça, de igual forma, respostas às necessidades de todos os indivíduos. Cada pessoa deve de ser entendida de acordo com as suas particularidades, sendo assim, necessário, gerar condições que proporcionem a sua integração profissional (Grace, 2005).

Algumas medidas a serem adotadas, pela entidade empregadora, com vista a uma maior integração, passam, por exemplo, pelo equilíbrio da luminosidade com vista a melhorar o ambiente de trabalho, adequar as condições de acessibilidade e adaptar as áreas com a implementação de elevadores e casas de banho adaptadas (Nakamura, 2003, as cited in, Couto, 2019).

Como exemplo de boas práticas de inclusão laboral de PcD, em Portugal, é importante dar ênfase à criação dos projetos de instituições que promovam essa mesma inclusão.

A criação do Mercado e Sabores do CRIT, sendo uma cafetaria desenvolvida pela própria IPSS que integrou profissionalmente PcD, serviu de base à construção do presente estudo de caso. A mesma, irá ser descrita, no capítulo seguinte.

Ao longo do tempo, são muitas as entidades que têm desenvolvido iniciativas no que toca ao desenvolvimento de projetos de empregabilidade de PcD. Segundo Grace (2005), são exemplos dessas iniciativas, as seguintes:

- AUCHAN: Promovem a integração de PcD bem como a promoção de iniciativas do desenvolvimento de serviços de apoio aos clientes com deficiência, como a utilização de rótulos em braille e serviço de acompanhamento nas compras. Relativamente à integração em si de PcD, é de destacar a Loja Jumbo de Faro que com um projeto de integração inovador (a inclusão de PcD visual), recebeu o prémio de Excelência pela integração de 4 pessoas com deficiência visual no “balcão de informação ao cliente.”;
- BP: Desenvolve projetos que proporcionem às PcD o contacto com o mercado de trabalho. Em Portugal, formou-se uma parceria com o Centro de Educação para o Cidadão Deficiente, cuja parceria permitiu a transformação de alguns postos de abastecimento geridas pela BP GEST 24, em postos de formação e integração profissional de PcD;
- CTT: Estabeleceu uma parceria com a CERCIS Lisboa com vista à promoção do enquadramento profissional de PcD, a sua integração e a capacitação dos setores da empresa com o objetivo de promover a coesão social. Cabe à CERCIS realizar a seleção dos trabalhadores para a constituição da equipa de trabalho, sendo que atualmente, ainda se verifica a presença dos trabalhadores dos CTT;
- Galp Energia: Estabeleceu a Responsabilidade Social como seu valor. Deste modo, a Galp estipulou uma parceria com o CADin – Centro de Apoio ao Desenvolvimento Infantil. Esta IPSS tem como missão contribuir para a integração de crianças, jovens e adultos com Perturbações do Desenvolvimento na sociedade. Desta forma, através desta parceria, os jovens são integrados nas equipas de colaboradores das Áreas de Serviço;
- Groundforce Portugal: Trata-se de uma empresa que pertence ao grupo TAP, que tem como objetivo desenvolver, na sua empresa, a Responsabilidade Social. Assim, desenvolveu-se um projeto “+ *Por Todos*”. Neste projeto, está a ser desenvolvido uma política de integração de PcD, na medida em que o recrutamento de trabalhadores, é realizado através de associações, tais como a

Associação Portuguesa dos Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental e o Centro de Inovação para Deficientes.

Entre muitos mais, estes foram apenas alguns exemplos de projetos que visam a integração, profissionalmente, de PcD.

2.2 Políticas Sociais: Medidas e Programas de Apoio à Inclusão Laboral

O Estado Providência Português teve uma forte ligação direta nas políticas da deficiência. Estas políticas tiveram início através de meios de assistencialismo, por parte da igreja. Através do Estado Providência após o 25 de abril as políticas sociais face à deficiência assumiram um papel privilegiado nas políticas governativas (Figueira, 2012).

A CDPD estabelece o direito ao trabalho das PcD, descrito no nº1 do artigo 27, em que nesse direito se deve de incluir “ (...) o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência”. (CDPD, 2006, p.13).

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 a 12 de fevereiro, salienta, também, o princípio da não discriminação no emprego de PcD, assegurando a qualquer trabalhador(a) o direito a não ser discriminado com base nas suas características pessoais. É importante realçar que no Artigo 85º do Código de Trabalho, refere que os trabalhadores com deficiência têm os mesmos direitos e deveres que os demais, sendo que a violação desse direito constitui uma contraordenação muito grave.

De acordo com o Artigo 84º-1, a todos os trabalhadores, devem ser concedidas condições de trabalho adequadas, igualdade de oportunidades de formação e desenvolvimento profissional adaptado. O mesmo artigo refere que as adaptações no local de trabalho, devem de ser apoiadas pelo Estado, tal como refere o Artigo 84º-2.

Em outubro de 2018, com o projeto de lei nº861/XIII/3ª, o Parlamento concedeu a aprovação de quotas para integrar PcD em empresas com mais de 75 colaboradores.

Em Portugal, as medidas de incentivo à empregabilidade de PcD, anteriormente eram da responsabilidade do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSS), porém, com o surgimento do Decreto de Lei nº247/89, o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), passou a ser a entidade responsável pela atribuição de todos os apoios e programas de reabilitação e integração social de PcD (MTSS, 2012).

No decreto acima referido, foram desenvolvidos apoios que atualmente ainda perduram, como por exemplo, a adaptação de postos de trabalho, a compensação por menor produtividade, instalação por conta própria de integração e mérito e a eliminação das barreiras arquitetónicas.

Para as PcD, a primeira medida relativamente ao emprego a ser implementada, consistiu no emprego protegido, que se encontra definido no Decreto-Lei nº40/83 Artigo 1º como sendo “ (...) *toda a atividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da atividade económica nacional e beneficiando de medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um prego não protegido.*” (p.171).

Relativamente às medidas de apoio à contratação de PcD, por parte do estado, o IEFP (2020), apresenta as seguintes:

- Medida Estágios de Inserção: Através de uma bolsa, apoia estágios com duração de 12 meses. Os encargos para as empresas variam entre 5% a 20% dessa mesma bolsa e o pagamento da Taxa Social Única (TSU);
- Contrato Emprego Apoiado em Mercado Aberto: Estipula apoio financeiro relativamente às despesas sobre a remuneração e contribuições para a Segurança Social. A comparticipação é diferente conforme a capacidade de trabalho da PcD sob a função a realizar (esta capacidade tem de estar entre os 30% a 75%);
- Desconto na Taxa Social Única: Ao estabelecer-se um contrato por tempo indeterminado, a entidade empregadora tem uma redução de 50%. Os candidatos têm de ter, pelo menos, 20% de incapacidade comprovada nos atestados de incapacidade multiuso;
- Adaptação do Posto de Trabalho e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas, na medida em que são atribuídos apoios não reembolsáveis aos empregadores que necessitem de adaptar o espaço de trabalho consoante as necessidades das PcD. Estes apoios são atribuídos para contratos sem termo ou a termo certo com a duração mínima inicial de 12 meses. Para estágios do IEFP, o apoio vai até ao limite de 8 vezes o IAS (Indexante dos Apoios Sociais). No que concerne ao valor aplicado à eliminação de barreiras arquitetónicas, este não poderá exceder 50% do investimento,

como limite de 16 vezes o IAS, sendo meramente elegível em edifícios licenciados ou contruídos antes de 8 de fevereiro de 2007;

- Isenção de pagamento de Taxa Social Única, quando se trata do primeiro emprego e desempregados de longa duração, sendo igual para pessoas com ou sem deficiência;
- A Marca Entidade Empregadora Inclusiva, que tem como objetivo a promoção, reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e, também, inclusivas, por parte das entidades empregadoras. Esta marca é atribuída de 2 em 2 anos e confere à entidade empregadora, a possibilidade de evidenciar as suas boas práticas.

3. Metodologia

Neste capítulo apresentam-se os objetivos principais e a metodologia que sustentaram a elaboração do presente estudo de caso sobre a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência.

A base da investigação insere-se na recolha de dados e a sua análise, sendo que as técnicas utilizadas definem o tipo da investigação. Estas podem ser qualitativas, quantitativas ou mistas (Camayd & Freire, 2020).

Na presente investigação, uma vez que é pretendida uma aproximação compreensiva e interpretativa sobre uma determinada realidade, neste caso, a Empregabilidade de PcD, a metodologia utilizada enquadra-se numa abordagem qualitativa.

A nível qualitativo, o enfoque está na recolha, tratamento dos dados e no recurso a várias fontes de informação, aliado a um conjunto de métodos que visam entender a subjetividade dos fenómenos sociais (Silva, 2013).

Segundo a conceção de Vilelas (2009), a metodologia qualitativa é definida como:

“(...) a forma de estudo da sociedade que se centra no modo como as pessoas interpretam e dão sentido às suas experiências e ao mundo em que vivem” (p. 105).

Na abordagem qualitativa, é essencial a análise do pesquisador tendo em conta as suas interpretações face ao universo em estudo. Muitas das vezes, este tipo de metodologia ocorre por meio de entrevistas (Camayd & Freire, 2020). Esta técnica permite que os entrevistados se expressem de acordo com a sua linha de pensamento (Albarello et al, 1997).

Segundo Sousa e Batista (2011), a investigação qualitativa é caracterizada por *“Apresentar um maior interesse no próprio processo de investigação e não apenas nos resultados; o investigador tem ainda que mostrar uma grande sensibilidade ao contexto onde está a realizar a investigação; a investigação qualitativa é indutiva – o investigador desenvolve conceitos e chega à compreensão dos fenómenos a partir de padrões resultantes da recolha de dados; a investigação qualitativa é holística, tendo em conta a complexidade da realidade; o significado tem uma grande importância – o investigador tenta compreender os sujeitos de investigação a partir dos quadros de referência, dos significados que são atribuídos aos acontecimentos, às palavras e aos objectos; o plano*

de investigação é flexível, pois o investigador estuda sistemas dinâmicos; utilizam-se procedimentos interpretativos, não experimentais, com valorização dos pressupostos relativistas e a representação verbal dos dados; a investigação qualitativa e descritiva.” (pp. 56-57).

Os mesmos autores defendem que a investigação qualitativa é caracterizada, também, por ser de carácter indutivo e descrito na medida em que o próprio investigador formula conceitos e teorias (Sousa & Batista, 2011.)

A recolha de dados foi efetuada com base na realização de entrevistas semiestruturadas através da elaboração de guiões (Apêndice I e II), o que facilitou no que concerne à recolha de informações por parte do investigador. Assim, foi elaborado um pedido de colaboração ao Diretor Executivo do CRIT – Centro de Reabilitação e Integração Torrejano (Anexo I) ao Diretor Executivo do CRIT – Centro de Reabilitação e Integração Torrejano e o Consentimento Informado para a realização das mesmas (Anexo II).

3.1 Objetivos da investigação

A elaboração de objetivos é uma fase importante no processo de investigação, pois é através dessa definição que o investigador conduz o seu estudo de acordo com os temas que pretende estudar (Calhoa, 2017). Qualquer investigação incide sobre a possibilidade de escolha dos procedimentos a adotar com vista a alcançar um objetivo da pesquisa que se pretende realizar (Esteves & Azevedo, 1998).

O objetivo principal desta investigação passa por desenvolver um Estudo de Caso relativamente à Empregabilidade de Pessoas com Deficiência.

Tendo em conta a realidade social que é o estigma perante as PcD, na sua generalidade, é ainda mais importante abordar os desafios impostos à sua inclusão laboral.

Assim, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

1. Identificar os desafios com os quais se deparam as PcD na sua integração laboral, como as motivações, preocupações e dificuldades.
2. Indagar as perspetivas futuras das PcD a nível laboral.
3. Analisar a perceção dos colaboradores da entidade empregadora enquanto colegas de trabalho de PcD, mais concretamente as experiências e dificuldades, ou não, sentidas.
4. Conhecer o processo de integração na entidade empregadora.

3.2 Estudo de caso

As investigações devem ser baseadas num objeto de estudo previamente determinado e, a partir da seleção desse objeto, é possível iniciar o processo de investigação. O estudo de caso trata-se de uma metodologia de investigação tendo por base um objeto de estudo específico. O mesmo fundamenta-se através de perguntas relativamente ao “*como*” e “*porquê*” da investigação (Ventura, 2007).

Este método de pesquisa, permite a análise e o estudo mais detalhado de qualquer caso, uma vez que engloba uma variedade de dados e informações (Pereira et al, 2018).

Seguindo a mesma linha de pensamento, esta estratégia de investigação é um método em que o objetivo da investigação se debruça sobre um ou mais casos, tendo em conta a sua singularidade. É caracterizado como sendo mais centrado em questões humanas e situações da vida real, sendo que é estudado não apenas o fenómeno em si, como também o seu contexto (Meirinhos & Osório, 2010).

Uma vez que se refere à investigação de um determinado fenómeno ou contexto, este tipo de método possibilita a interpretação de respostas sobre determinados temas em estudo, gerando uma grande envolvência do investigador com o objeto de estudo. Fornece, também, variadas informações que possibilitam a construção diferentes perspectivas. Contudo, é fundamental que o investigador saiba construir as questões, se adapte ao contexto em estudo e mantenha o foco na metodologia utilizada (Rosa, 2013, as cited in Alves et al.,2021).

Ao elaborar um estudo de caso, os dados recolhidos não sofrem intervenção por parte do investigador. Seguindo o mesmo raciocínio, o investigador não intervém aquando da recolha de dados, sendo que a mesma é feita de forma empírica a fim de que não existam alterações no contexto de estudo (Bordens & Abbott, 2018, as cited in Alves et al., 2021).

O estudo de caso trata-se, portanto, de uma análise qualitativa (Bressan, n.d., as cited in Goode, 1994). As investigações suportadas pelos Estudos de Caso têm ganho cada vez mais relevância na área das Ciências Sociais (Meirinhos & Osório, 2010).

De acordo com Stake (1995), um estudo de caso pode ser do tipo intrínseco, instrumental ou coletivo. Um estudo de caso intrínseco trata-se da investigação de um caso específico, ao passo que o instrumental se refere ao tipo de investigação que não é um caso concreto, mas sim uma questão ampla. Já o estudo de caso do tipo coletivo é aplicado aquando da existência de vários casos para a investigação (Marli, 2013).

A elaboração de um estudo de caso encontra-se dividida em quatro fases. A primeira fase trata-se da escolha do objeto de estudo, ou seja, do caso propriamente dito. A segunda fase refere-se à recolha de dados, que geralmente é realizada através de métodos qualitativos e quantitativos, como por exemplo, através de entrevistas, questionários, observação e análise de conteúdos. Já a terceira fase diz respeito à análise e interpretação dos dados recolhidos, em que existe uma análise geral com vista a selecionar apenas os dados que deverão ser analisados. Nesta fase, cabe ao investigador avaliar a qualidade da amostra. Por último, a quarta fase trata-se da elaboração dos relatórios ou conclusões finais (Ventura, 2007).

Tendo em conta a tipologia dos estudos de caso acima referidas, o presente trabalho de investigação insere-se no estudo de caso do tipo intrínseco, uma vez que se trata de um caso específico, sendo o mesmo a “Empregabilidade de Pessoas com Deficiência”. Para a elaboração do mesmo, foi utilizada uma metodologia qualitativa, ou seja, procedeu-se à elaboração de entrevistas semiestruturadas após delimitar o universo em estudo ou a amostra, que contou com um total de 5 participantes. É de referir que o estudo de caso foi elaborado no contexto do Mercado e Sabores do CRIT, que irá ser descrito no ponto seguinte.

3.2.1. Caracterização do contexto

O presente estudo, foi realizado no Mercado e Sabores do CRIT, fruto de um recente projeto desta Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) destinada a pessoas com deficiência, situada no concelho de Torres Novas, distrito de Santarém ¹⁴.

O CRIT foi inaugurado no dia 1 de outubro de 1978, sendo, inicialmente, um Centro de Recuperação Infantil. Ano após ano, com a sua evolução, foi notável a necessidade de a instituição expandir a sua área de intervenção.

Atualmente esta instituição conta com várias respostas sociais, tais como:

- Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI)
- Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental Torrejano (CAFAPT)
- A.T.L “Os Rostinhos”
- Centro de Ocupação Juvenil

¹⁴ O CRIT é a única instituição destinada a pessoas com deficiência existente no concelho de Torres Novas.

- Centro Comunitário “Rosto”
- Centro de Recursos para a Inclusão
- Formação e Emprego – Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades
- Valência Sócio Educativa
- Lar Residencial

A exclusão, tanto profissional como social, de PcD, é uma realidade social cada vez mais problemática, associada ao estigma a estes indivíduos. Assim, é uma necessidade, constante, contribuir para a inclusão, o que tem vindo a ganhar expressão.

Foi assim, neste sentido, que nasceu o Projeto “Mercado e Sabores do CRIT”, tratando-se de uma cafetaria, onde também se encontram expostos todos os produtos feitos por utentes da instituição e artigos do concelho e região de Torres Novas, para venda, situando-se no Centro Histórico de Torres Novas, na Rua Alexandre Herculano nº114.

O objetivo primordial deste projeto passa por incentivar e criar responsabilidades às PcD, o que lhes proporciona autonomia através do exercício das suas funções na área do atendimento ao público.

3.2.2. Seleção e caracterização do universo em estudo

Através da recolha de dados, o processo de investigação, permite aprofundar objetos em estudo consoante a aquisição de respostas. Deste modo, a amostragem consiste num procedimento através do qual, uma amostra de população é selecionada (Sousa, 2017).

Com vista à obtenção de respostas face às questões da investigação a desenvolver, é assim, necessário determinar uma amostra (Taherdoost, 2016).

O presente estudo de caso apresenta como tipo de amostra, uma amostra não probabilística, utilizando o método de amostragem por conveniência. Neste método, o investigador opta por selecionar uma amostra que irá ser de fácil acesso (Guimarães, 2018).

As amostras não probabilísticas são determinadas pela escolha intencional do investigador. No caso da presente investigação, selecionou-se cuidadosamente a amostra de acordo com os objetivos estipulados para a elaboração do estudo de caso.

A amostra, ou universo em estudo, foi constituída por 5 pessoas no total, especificamente, contou com 2 colaboradores com deficiência, 2 colegas de trabalho de PcD e o Presidente do CRIT.

Mais detalhadamente, a nível da deficiência, foi possível entrevistar os dois colaboradores do Mercado e Sabores do CRIT, atualmente empregados, ambos com deficiência intelectual, do sexo masculino e com idades de 24 e 39 anos. No que concerne às habilitações literárias, um dos participantes terminou o 8º ano e não continuou os estudos e o outro participante terminou o ensino secundário no curso Científico-Humanístico de Línguas e Humanidades.

Relativamente aos colegas de trabalho de PcD, ambas são do sexo feminino, com idades de 45 e 46 anos. No que toca às suas funções no Mercado e Sabores do CRIT, uma participante desenvolve as suas atividades na cozinha e a outra é coordenadora do espaço e também funcionária. Ambas exercem funções no mesmo, há três anos.

Por último, relativamente ao Presidente do CRIT, este é do sexo masculino, tem 55 anos, é licenciado em Economia (Pré Bolonha) e para além de Presidente do CRIT, é simultaneamente Diretor Executivo da Instituição.

3.3 Técnica de recolha de dados

A técnica de recolha de dados surge como uma etapa importante no processo de investigação (Drobot, 2012). As técnicas de recolha de dados são adaptadas conforme o universo em estudo (Baptista & Sousa, 2011, as cited in Alves et al.,2021). Os meios de comunicação possibilitam a troca e recolha de informações. Estes meios são utilizados como técnica de recolha de dados no processo de investigação (Saumure & Given, 2008, as cited in Murthy, 2008).

Um dos objetivos fulcrais da investigação passa pela escolha do instrumento da recolha de dados em que a informação recolhida permite realizar a análise dos mesmos. Deste modo, a problemática da investigação que se pretende abordar determina a escolha dos instrumentos de recolha de dados, sendo que se deverá optar por uma abordagem quantitativa ou qualitativa (Pombal et al., 2008).

No presente estudo de caso, como técnica de recolha de dados, optou-se por uma metodologia qualitativa, na medida em que foram realizadas entrevistas semiestruturadas, uma vez que permitem uma maior abertura de respostas.

Numa primeira fase, foi elaborado um pedido de colaboração ao Presidente do CRIT, para a realização das entrevistas. Após o pedido ter sido deferido, procedeu-se ao agendamento das mesmas.

Numa segunda fase, como referido anteriormente, foi elaborado o consentimento informado para cada entrevista.

Por último, procedeu-se à realização das entrevistas, que ocorreram de forma presencial durante o mês de fevereiro. As mesmas foram gravadas e posteriormente transcritas. Para a elaboração da análise e tratamento de dados, foram elaboradas categorias conforme o tema.

3.4 Entrevistas

O recurso a entrevistas, geralmente, está ligado a uma metodologia do tipo qualitativa, devido à possibilidade de descrição e análise de dados (Alves et al., 2021).

Seguindo a mesma linha de pensamento, esta técnica de recolha de dados, sendo uma ferramenta de produção de conhecimento sobre um determinado objeto de estudo, é a técnica mais utilizada em estudos de carácter qualitativo, podendo ser realizada entre duas ou mais pessoas, pelo que o seu objetivo passa por analisar as informações recolhidas acerca da investigação a realizar (Minayo & Costa, 2018).

A entrevista trata-se de um contacto direto, de forma presencial ou não, entre o investigador e o participante do estudo (Leitão, 2021).

Para elaborar uma entrevista, é essencial que o investigador tenha bem estruturado o objetivo da investigação, esteja seguro quanto ao contexto em que pretende realizar a entrevista, tenha um guião definido e transmita confiança. É igualmente importante não se desenquadrar do objetivo de estudo (Duarte, 2004).

São três os tipos de entrevistas: Estruturada, semiestruturada e a não estruturada. No caso do presente estudo de caso, optou-se pela entrevista semiestruturada. Como referido, anteriormente, foram realizadas cinco entrevistas, de forma presencial.

Uma entrevista semiestruturada é conduzida através de um guião, com o intuito de as respostas dos participantes irem ao encontro do objetivo da investigação (Minayo & Costa, 2018).

Este tipo de entrevista é realizada através de um guião com questões abertas, o que permite uma maior flexibilidade de respostas. O investigador tem a possibilidade de colocar mais questões que considere pertinentes além das que estão no guião (Manzini, 2012).

A realização do guião de entrevista ao Presidente do CRIT foi dividido em duas partes em que a primeira se refere aos dados sociodemográficos e socioprofissionais e a segunda à Instituição enquanto entidade empregadora.

No caso dos guiões de entrevista às colegas de trabalho de PcD e às PcD, estes foram igualmente divididos em duas partes. Relativamente ao guião às colegas de trabalho, a primeira parte está ligada à caracterização sociodemográfica e a segunda à sua visão enquanto colegas de trabalho de PcD. Por fim, no que toca ao guião da entrevista às PcD, a primeira parte diz respeito aos dados sociodemográficos e sua perceção face à empregabilidade.

Nesta técnica de recolha de dados, o entrevistador está familiarizado com os pontos que deseja explorar, sendo que esta mesma técnica permite uma maior abertura à liberdade de expressão (Mann, 2011).

3.5 Tratamento e análise de dados

O tratamento e análise dos dados recolhidos é feito dependendo dos objetivos delineados acerca de cada investigação, das ferramentas e dados de tratamento (Lisboa, 2016)

Trata-se de um processo de interpretação dos dados recolhidos e formação de hipóteses ou teorias de acordo com o objeto de estudo (Teixeira, 2003).

De seguida, irão ser apresentados e analisados os dados das entrevistas realizadas.

3.5.1 Análise de conteúdo

Para a elaboração do tratamento de dados, uma vez que foi utilizada uma abordagem qualitativa no que concerne à realização de entrevistas, recorreu-se à análise de conteúdo (Bardin, 1977) no sentido de analisar os resultados das mesmas pois a análise de conteúdo está relacionada sobre informações disponíveis em artigos, jornais, atas, relatórios de entrevistas, entre outros, deste modo, cabe ao investigador, construir conhecimento a partir da construção da análise e o seu desenvolvimento, que se assumem

como fontes de informação (Quivy & Campenhoudt, 1988). Desta forma, a análise de conteúdo permite a descrição e a análise do conteúdo em estudo (Maia, 2020).

É através desta técnica, que é possível descrever e interpretar a realidade social, sendo a mesma um instrumento privilegiado (Matos, 2006).

De acordo com Minayo (2000), existem diversos tipos de análise de conteúdo, entre os quais: de expressão, das relações, de enunciação e por último, a categorial temática.

Para o caso da análise de conteúdo do presente trabalho, foi utilizado a análise de conteúdo do tipo categorial, uma vez que foram agrupados temas, ou categorias de análise, para a elaboração da análise das entrevistas.

No que concerne à análise das entrevistas, em primeiro lugar, procedeu-se à transcrição das mesmas e por último foi elaborado uma análise descritiva que se encontra no capítulo IV.

4. Apresentação, Análise e Discussão de Resultados

A problemática em análise na elaboração deste estudo de caso incide sobre a empregabilidade das PcD, envolvendo quatro objetivos principais de investigação: identificar os desafios das PcD face à empregabilidade, entender as perspectivas futuras a nível laboral das mesmas, analisar a perceção dos colaboradores da entidade empregadora enquanto colegas de trabalho de PcD e, por fim, conhecer o processo de integração na entidade empregadora.

Como referido, anteriormente, o instrumento utilizado para a recolha de dados foi a entrevista semiestruturada realizada a 5 pessoas: O Diretor do CRIT, duas PcD e duas colaboradoras da entidade empregadora.

No caso da entrevista ao Presidente do CRIT, a mesma foi elaborada na sede da Instituição. Relativamente às entrevistas das PcD, uma foi elaborada na entidade empregadora e outra num local externo à mesma. Por último, as entrevistas às colaboradoras da entidade empregadora, uma foi realizada no próprio local de trabalho e outra também num local externo ao mesmo.

Dados sociodemográficos

No que se refere aos dados sociodemográficos, três dos cinco participantes são do sexo masculino, o Presidente do CRIT e as duas PcD. Acerca das colaboradoras de entidade empregadora, estas são do sexo feminino.

No que toca às idades, estas encontram-se, maioritariamente, compreendidas entre os 39 e 55 anos, à exceção de uma PcD que tem 24 anos.

Por fim, relativamente às habilitações literárias, existe uma diferença notória nos participantes com deficiência, uma vez que um dos entrevistados terminou o 8º ano e o outro terminou o ensino secundário.

A criação do Mercado e Sabores do CRIT

Num primeiro momento, é importante entender como surgiu a entidade empregadora e, por essa razão, foi essa a primeira questão colocada ao Presidente do CRIT. O mesmo referiu:

“(...) sempre houve a ideia de termos um espaço no centro da cidade, onde pudessemos mostrar os produtos elaborados pelo CRIT aqui na sede (...) através do Portugal Inovação Social, achámos que era uma boa ideia e como tínhamos instalações para isso, adaptar e no fundo criar empregabilidade, ao mesmo tempo dar a conhecer o nosso artesanato além de também criar uma cafetaria aberta ao público.” (Presidente do CRIT).

Deste modo, foi possível constatar que a criação do Mercado e Sabores do CRIT terá sido um projeto de empreendedorismo, inovação social e inclusão social e laboral de PcD.

“(...) Eu sempre considerei aquilo um projeto de inclusão social, um “mix” de inclusão, artesanato e cafetaria.” (Presidente do CRIT).

De acordo com a informação recolhida, foi possível constatar que a criação deste espaço para além de incentivar, permite desenvolver responsabilidades às PcD, permitindo às mesmas terem contacto direto com o público ao exercerem funções, o que leva ao aumento da autonomia e proporciona uma maior inclusão social e laboral.

“A principal missão deste projeto, além da empregabilidade, passa por capacitar, ou seja, aumentar a capacitação desses destinatários. Alguns já foram colocados no mercado de trabalho, não propriamente no CRIT, mas noutros locais, ou seja, passaram pelo projeto e tiveram oportunidade de trabalho noutras entidades.” (Presidente do CRIT).

Sendo um dos objetivos primordiais a capacitação de PcD na área profissional, torna-se essencial todo o processo de formação. A formação profissional contribui, não apenas a nível da aquisição de competências profissionais, como também, de acordo com Ferreira (2010), permite a adoção de um papel ativo na sociedade, comunidade e organizações onde a pessoa com deficiência está inserida.

É importante salientar ainda que a formação profissional de PcD torna-se um processo indispensável para o desenvolvimento das mesmas, contribuindo para a sua integração na comunidade fazendo o uso dos seus direitos sociais (Calhoa, 2017).

Exemplificando, no estudo de Redig & Glat (2017) relativamente à formação em contexto de trabalho, concluíram que a formação em contexto de trabalho foi resultou num desempenho mais positivo e numa maior produtividade da entidade laboral.

Posto isto, foi colocada outra questão no que diz respeito às alterações necessárias no espaço físico e nas tarefas do dia a dia. Foi respondido que houve necessidade de fazer modificações no espaço e também a nível de recursos humanos, no sentido em que foi colocada uma colaboradora como coordenadora do espaço.

“Sim, tivemos de adaptar todo o espaço, estando preparado para pessoas com deficiência. Temos lá rampas, as casas de banho estão adaptadas, todo o espaço em si é adaptado. Temos lá sempre uma pessoa que coordena as funções.” (Presidente do CRIT).

É de salientar que, relativamente ao futuro, o Presidente do CRIT, espera dar continuidade ao projeto.

“Esperemos dar continuidade e manter a sustentabilidade deste projeto que foi muito acarinhado pela comunidade.” (Presidente do CRIT).

Os desafios das PcD face à empregabilidade

É uma realidade que a empregabilidade de PcD não é um processo fácil, seja por questões de discriminação ou até mesmo pela falta de entidades empregadoras que empreguem pessoas com limitações.

Nesta parte das entrevistas, foi pretendido entender a perspetiva dos entrevistados face à empregabilidade, tendo em conta a sua opinião, motivações e dificuldades.

Abordando este tema, foi feita a questão “quais são os seus maiores desafios no dia a dia?”, ao que a resposta de ambos os entrevistados foi unânime: O atendimento ao público.

“Diria que uma parte é o atendimento ao público, às vezes torna-se difícil, mas é algo que se faz.” (PcD 1).

“Eu acho que é o atendimento ao público. Não acho que o trabalho é difícil, o que às vezes me dificulta é o atendimento ao público.” (PcD 2).

O atendimento ao público afigura-se um obstáculo no exercício das suas funções, uma vez que a realidade é que ainda existe muito estigma e discriminação sobre as PcD, o que acaba por prejudicar o seu trabalho. Tal como refere Goffman (1963) quando normais e estigmatizados se encontram na quotidiana interação social acontece uma situação em que ambas as partes enfrentam os efeitos do estigma pois por vezes surge mal-estar e dificuldades na interação social.

Esta situação é facilmente compreendida quando um dos entrevistados afirma que:

“ (...) quando vão lá clientes novos e não me conhecem, têm dificuldade em perceber o que estou a dizer e às vezes parece que não têm paciência e chamam por outro colega, o que me deixa um pouco nervoso.” (PcD 2).

A discriminação ainda se encontra muito presente na sociedade, o que dificulta o processo de inclusão social e resulta na privação de oportunidades sociais/laborais que possam surgir. Neste sentido, Borba & Lima (2011), referem que a inclusão social é um processo que promove a inclusão de indivíduos que apresentam fragilidades sociais.

Posto isto, foi questionado se existe entreajuda na equipa aquando de algum obstáculo no dia a dia e se sentem à vontade para expor algum tipo de problema, pelo que os dois entrevistados responderam positivamente.

“Sim claro. Sempre que é preciso alguma coisa, alguma ajuda, existe companheirismo (...) sou sempre ajudado.” (PcD 1).

“Os meus colegas ajudam-me sempre. Às vezes fico atrapalhado e ajudam-me logo e eu ajudo sempre também. Acho que isso ajuda muito no trabalho (...) sempre que preciso chamo sempre alguém.” (PcD 2).

Foi perceptível que ambos se sentem seguros no ambiente de trabalho para expor algo que não corre da melhor maneira e que existe um bom espírito de equipa entre todos.

Para terminar esta temática, foi feita a questão *“Qual é, na sua visão, a maior dificuldade de uma PcD para ingressar no mercado de trabalho?”*. Nesta questão, os entrevistados apresentaram perspectivas contrárias. Por um lado, um participante defendeu

que o maior obstáculo é falta de empregabilidade por parte das empresas e na visão do outro participante é a integração.

Relativamente à falta de empregabilidade por parte das empresas, o entrevistado defendeu que as empresas olham para a deficiência como uma dificuldade e assumem que as pessoas com limitações não exercer as funções que lhes são inerentes.

“(...) Existe muito preconceito, infelizmente, e as empresas ou outras entidades ainda não estão preparadas para conseguir passar por cima desse preconceito (...)” (PcD 1).

No que toca a outra perspetiva, o maior problema passa pela integração:

“(...) porque às vezes os clientes também dificultam e a verdade é que não estão habituados a serem atendidos por nós.” (PcD 2).

O facto de que *“(...) não estão habituados a serem atendidos por nós.”* e *“(...) existe muito preconceito (...)”*, remete-nos para questões de estigma. O estigma associado a PcD está associado a aspetos negativos, principalmente por questões de aparência e do estado de saúde (Couto, 2019).

As razões que levam ao estigma da PcD, aquando da inserção no mercado de trabalho, podem ser de origem social, a nível da deficiência em si (quando o sujeito é “culpado” pela sua própria deficiência), por questões de foro estético e relativamente a nível de “perigo”, na medida em que as características individuais se refletem numa ameaça (Jones et al., 1984, as cited in Couto, 2019).

Ainda referente a este tema, a CDPD, tal como referido no Relatório Mundial Sobre a Deficiência (2011), defende a proibição de todos e quaisquer tipos de discriminação no emprego, promovendo a igualdade de oportunidades de trabalho.

Sobre as perspetivas futuras enquanto à situação laboral, os dois entrevistados afirmaram que é um dos seus objetivos continuar a trabalhar, sempre que possível.

“Enquanto for possível sim. Gostava muito de continuar a trabalhar. Não estou à espera de desistir.” (PcD 1).

“Sim claro que sim. Sinto-me mais independente e gosto do que faço.” (PcD 2).

Para além da autonomia, a possibilidade de PcD estarem empregadas contribui em muito, tanto para a sua inclusão social, como laboral. Indo ao encontro do que foi referido pelos entrevistados, de acordo com Nogueira (2021), na sua tese de doutoramento “A

inteligência Emocional Y Comunicación Interpersonal en Personas com Deficiencia Incorporadas Al Mercado Laboral”, a autora refere:

“(...) para estas pessoas estar empregado é um aspeto de enorme relevância. Para além do reconhecimento social que o emprego proporciona, também trazem condições socioeconómicas e psicológicas primordiais para a sua participação na sociedade. A maioria das pessoas com deficiência continua a tentar realizar o seu objetivo de inclusão no mercado de trabalho, contudo, a escassez de oportunidades profissionais para estas pessoas é notória, conforme foi possível concluir das entrevistas realizadas.” (p.211).

A integração na entidade empregadora

Um dos objetivos do presente estudo de caso, passou por entender o processo de integração no mercado de trabalho, ou seja, compreender como foi a integração das PcD no Mercado e Sabores do CRIT, analisando quais foram as maiores dificuldades.

É importante salientar os dois participantes com deficiência, já tinham tido experiência a nível laboral, ainda que em contexto de estágio ou voluntariamente, no entanto a entrada no Mercado e Sabores, terá sido a primeira atividade laboral remuneratória, sendo que a entrada dos entrevistados para o projeto, surgiu por convite da Direção da Instituição.

Foi, então, questionado se se tratou da primeira experiência laboral ao que afirmaram:

“Não. Anteriormente, fiz um estágio num estabelecimento. O primeiro trabalho remunerado que tive foi agora aqui no Mercado e Sabores.” (PcD 1).

“Sim, foi o primeiro trabalho que eu tive a sério, em que recebia. As outras coisas que fazia e faço é voluntariamente.” (PcD 2).

A nível da integração, foi possível constatar que, para ambos, foi um processo relativamente fácil, aliado a um bom apoio por parte da equipa e boa comunicação entre todos. No entanto, tal como referido acima, para um dos entrevistados a integração foi mais complicada no sentido da relação com os clientes. Ambos os entrevistados sentiram que foram bem recebidos na mesma, o que terá facilitado a sua integração e simultaneamente aprendizagem.

“ (...) desde início senti-me bem integrado. A equipa é uma equipa fantástica, todos ajudam. É uma equipa de união, assim dizendo. Quando há algum problema todos ajudam no que for preciso e conseguem.” (PcD 1).

“Com o passar do tempo e com todo o apoio da equipa, senti-me logo bem integrado. Sempre que preciso de ajuda em alguma coisa ajudam-me logo” (PcD 2).

Perlin et al. (2016), elaborou um estudo relativamente à integração de PcD no mercado de trabalho, onde concluiu que os participantes do seu estudo passaram por uma integração positiva e que o processo de adaptação foi relativamente fácil, tal como sucedeu com os entrevistados do presente trabalho de investigação na sua integração no Mercado e Sabores do CRIT.

No que concerne à visão das colegas de trabalho face à integração dos colegas com deficiência, as mesmas afirmam que se trata de um processo que leva o seu tempo, mas que no fundo, acabam por ser muito bem integrados.

“ (...) estão muito bem integrados, mas claro que é todo um processo, até pela parte dos clientes. Existe toda uma integração a fazer de ambas as partes.” (Colega 1).

Foi possível constatar que, tendo em conta as limitações das PcD, é imprescindível a transmissão de confiança e ajuda, o que vai facilitar no processo de integração da equipa.

“ (...) Há medida que vamos transmitindo confiança, segurança, apoio e conforto, cada vez se vão integrando mais e, neste momento, sinto que estão totalmente integrados na equipa e eles sentem-se totalmente capacitados (...) ” (Colega 2).

A visão das colaboradoras enquanto colegas de trabalho de PcD

Num primeiro momento, foi questionado se se tratava da primeira experiência laboral como colegas de trabalho de PcD. Para a colega 1, não se tratou da primeira vez, pois, antes de iniciar funções no Mercado e Sabores do CRIT, já estava integrada na Instituição, mais propriamente, no CACI. Já a experiência da colega 2, tratou-se da primeira vez a exercer funções.

No que diz respeito à questão sobre se as mesmas obtiveram formação para trabalhar com este público-alvo, ambas as entrevistadas referiram que não, contudo, sentem que a formação é feita diariamente e em contexto laboral e sentem que há a necessidade de ter outro tipo de formação.

“(...) Não descartando, é sempre bom haver uma formação, aprender coisas que não sabemos sobre a própria deficiência em si e as características de cada uma das deficiências.” (Colega 1).

“(...) é sempre bom haver uma formação, aprender coisas que não sabemos sobre a própria deficiência em si e as características de cada uma das deficiências.” (Colega 2).

Numa forma de entender se as PcD, apesar da sua limitação, conseguem facilmente, exercer as funções que lhes são destinadas, foi colocada uma questão em torno desse assunto, ao qual, as duas entrevistadas responderam positivamente, pelo que a opinião de ambas foi unânime. Afirmaram que desde que existam condições de trabalho adequadas, apoio, orientação e transmissão de confiança, as PcD são capazes de exercer as funções inerentes.

“Sim, desde que tenham condições de trabalho adequadas, sim (...) orientação também é muito importante (...) desde que se reúnam as condições de acordo com a deficiência que tenham e haja adaptação, acho que sim, que conseguem muito facilmente exercer as funções que são propostas.” (Colega 1).

“Sim, desde que tenham alguém a orientar, nem que seja só ao início, com muita calma, com muita serenidade, torna-se num hábito para eles e facilmente conseguem fazer as tarefas que lhes são propostas com muito sucesso.” (Colega 2).

De acordo com a ótica de Figueira (2012), torna-se imprescindível acabar com o estigma a PcD, pois, desde que o espaço seja adequado às competências destes indivíduos, os mesmos têm capacidade para desenvolver as atividades que são propostas.

No que diz respeito ao relacionamento interpessoal na equipa de trabalho, foi possível perceber que, no geral, se trata de uma equipa muito unida e que existe muita entreajuda e comunicação, o que facilita o dia a dia no trabalho e permite um bom funcionamento da cafetaria. No entanto, e sendo comum em todas as entidades empregadoras, existem dias bons e maus independentemente da equipa.

“Diria que às vezes é um bocadinho difícil. Às vezes também não é fácil porque cada um tem o seu dia a dia e por vezes o dia não corre da melhor maneira (...) Fora

disto e falando na generalidade, acho que o relacionamento interpessoal da equipa é muito positivo, todos se ajudam mutuamente.” (Colega 1).

“Acho que estabelecermos uma relação de confiança, para além de construirmos uma amizade, facilita o trabalho (...) Sinto que a relação entre todos é muito positiva.” (Colega 2).

Com esta entrevista, houve espaço para entender que é de extrema importância a existência de uma grande compreensão relativamente às limitações das PcD, uma vez que:

“ (...) Temos sempre de nos adaptar e agir em conformidade com as necessidades de cada um, compreendendo sempre as suas limitações (...). ” (Colega 1).

Para além de compreensão, o trabalho com PcD surge também com um trabalho de adaptação de ambos os lados e que se assim for, o trabalho corre sempre da melhor maneira.

“ (...) Há sempre um processo de adaptação. É muito importante transmitir muita segurança e ter consciência das suas limitações (...). ” (Colega 2).

A problemática da inclusão laboral de PcD

Após a compreensão do processo de criação da entidade empregadora, o entendimento da perceção dos entrevistados com deficiência e analisando a visão das colaboradoras enquanto colegas de trabalho de PcD, foi possível constatar a dimensão da dificuldade de inclusão laboral.

No que concerne à pergunta aos entrevistados com deficiência sobre qual era a maior dificuldade para ingressar no mercado de trabalho, foi questionado o que gostariam de ver mudado de forma a proporcionar uma maior inclusão profissional, ao qual ambos responderam de forma unânime: a falta de oportunidades por parte das entidades empregadoras.

A PcD 1 referiu que tendo em conta a atualidade do nosso país, já é difícil encontrar emprego, quanto mais sendo uma pessoa com limitações. Defendeu que todos deveriam ter as mesmas oportunidades em termos de inclusão laboral, sendo deficiente ou não, passando a citar:

“ (...)Todos têm o direito de trabalhar de igual forma. Atualmente já é difícil arranjar trabalho, quanto mais quando existe uma deficiência ou limitação.” (PcD1).

Seguindo a mesma ótica de pensamento, foi explicado, pela PcD 2, a necessidade de existência de estabelecimentos que aceitem empregar PcD.

“ (...) haver mais estabelecimentos onde possamos trabalhar.”. O mesmo, mencionou, ainda, que “ O mundo não está preparado infelizmente.” (PcD 2).

“A escassez de oportunidades profissionais para estas pessoas, num meio económico e tecnologicamente cada vez mais evoluído, assim como as dificuldades de ordem cognitiva a elas inerentes que impedem a habilidade e agilidade tantas vezes requeridas, e a imaturidade sócio emocional e vocacional que, normalmente transportam, são fatores que têm repercussões, nesta tarefa de desenvolvimento, ficando inúmeras vezes, parcialmente cumprida.” (Silva, in Malhado, 2013, p.10).

Relativamente às entidades empregadoras, foi questionado que se empregassem PcD, estariam a contribuir para a inclusão social, ambos os entrevistados responderam positivamente. Passando a citar:

“Sim, claro que sim. E acho que devia de haver mais entidades que contribuíssem para a inclusão social e também laboral das PcD, todos devem de ser tratados de igual forma e todos devem de ter o direito de trabalhar.” (PcD 1).

“Sim claro que sim, acho que é muito positivo e espero que continuem com mais ideias de inclusão pelo país fora.” (PcD 2).

Numa segunda visão, quanto à perspetiva das colegas de trabalho de PcD sobre o mesmo tema, a linha de pensamento das entrevistadas seguiu a mesma lógica. Relataram que sejam quais forem as limitações, é importante a existência de cargos laborais para PcD.

“ (...) Neste sentido, acho muito positivo as entidades que atualmente empregam PcD, sejam quais forem as suas limitações, é muito importante e uma forma de os incluir na sociedade.” (Colega 1);

“ (...) considero que é de uma extrema importância haver cargos laborais para pessoas com deficiências e locais que empregam esses destinatários, pois os mesmos têm

exatamente o mesmo direito de fazer parte da nossa sociedade e sentirem-se úteis, é isso que é necessário.” (Colega 2).

Tendo em conta a afirmação da colega 2 e seguindo a mesma lógica de pensamento, é importante recordar o Artigo 27º da CDPD, quando declara que: *“Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.”* (p.13).

O grande entrave da inclusão laboral passa pela não contratação de PcD, contudo:

“ (...) Infelizmente é uma realidade que ainda tem muitas tarefas por limar, mas penso que estamos num caminho positivo para a inclusão laboral com as medidas de apoio que existem (...).” (Colega 2).

Relativamente a uma terceira visão desta realidade, de acordo com o Presidente do CRIT, o mesmo acredita que o mercado de trabalho se está a preparar cada vez mais para receber PcD através do desenvolvimento de apoios, no entanto, considera que estes não são suficientes.

“Atualmente acredito que se vá preparando. Existem mais apoios, no entanto, nunca são suficientes.” (Presidente CRIT).

Dentro desta ótica de pensamento, Rodrigues & Cunha (2023), apontam que:

*“Embora os avanços nas leis e políticas públicas que visam garantir o direito ao trabalho de pessoas com deficiência sejam notórios, ainda existem muitos desafios que precisam de ser superados para que a inclusão seja efetiva.”*¹⁵

Outra questão que se salientou foi a dificuldade de acompanhamento deste tipo de público-alvo, uma vez que, tendo em conta as suas limitações, exigem mais acompanhamento, controlo e por vezes, também, exige uma adaptação nas instalações das empresas.

¹⁵ Retirado de: <https://www.isg.pt/2023/04/27/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Consultado a 10 de fevereiro de 2024.

“ (...) é importante também apoios para a adaptação de instalações. Muitos empresários não têm as instalações preparadas para receber uma pessoa com deficiência na sua empresa, por exemplo, a nível da acessibilidade (...) Muitos empresários não têm as instalações preparadas para receber uma pessoa com deficiência na sua empresa, por exemplo, a nível da acessibilidade (...)” (Presidente CRIT).

Seguindo o raciocínio do Presidente do CRIT, relativamente à adaptação de instalações, Rodrigues & Cunha (2023) defendem a importância de entidades cujo ambiente se adegue ao trabalho inclusivo, promovendo as facilidades físicas e a adoção de métodos de organização que permitam às PcD, desenvolverem as suas capacidades laborais.

Para terminar, foi interrogado às colegas de trabalho e ao Presidente do CRIT, se a criação do Mercado e Sabores contribuiu para a inclusão laboral e social de PcD. As respostas foram concordantes.

“A nível, essencialmente da empregabilidade e a nível social (...)” (Presidente do CRIT).

“Sim, totalmente. Para além de ser um trabalho de capacitação, o mercado e sabores é também uma grande ponte para a inclusão social. As PcD sentem-se úteis e sentem-se integradas socialmente, acho isso mesmo importante. Oxalá haja mais projetos como este.” (Colega 1)

“Sim, completamente que sim e também podia contribuir mais ao integrarem mais pessoas.” (Colega 2)

5. Conclusões

O presente trabalho de investigação, teve como objetivo primordial, entender os processos da empregabilidade de pessoas com deficiência, através da elaboração de um estudo de caso, utilizando uma metodologia qualitativa, na medida em que foram realizadas entrevistas semiestruturadas.

De forma a concluir este trabalho, é fundamental, num primeiro momento, referir que durante a realização do mesmo, fizeram-se sentir algumas limitações, sendo que a maior dificuldade sentida foi a falta de bibliografia acerca desta temática. Outra limitação prendeu-se com o facto de que os entrevistados com deficiência mostraram alguma timidez durante as entrevistas, o que eventualmente pode ter impedido de se expressarem com mais clareza e de desenvolverem as suas respostas.

Contudo, apesar das barreiras, o estudo prosseguiu positivamente e os objetivos delineados foram atingidos.

De seguida, irão ser apresentadas as principais conclusões resultantes da análise das entrevistas.

Relativamente à criação do projeto “Mercado e Sabores do CRIT”, foi possível entender que este espaço, contribuiu positivamente para a inclusão laboral de PcD. Através do mesmo, foi possível empregar duas pessoas com deficiência o que levou à promoção da importância da integração no mercado de trabalho deste mesmo público-alvo. Todos os entrevistados afirmaram que se trata de um projeto inclusivo

Tal como refere Grace (2005), é uma necessidade cada vez maior, o mercado de trabalho criar estratégias de forma a incluir, de igual forma, todos os indivíduos profissionalmente, atendendo às suas necessidades, de forma a construir uma sociedade mais justa.

A exclusão profissional e social de PcD é um problema que acarreta custos tanto pessoais como sociais. Existe uma grande necessidade de incluir e criar condições para combater a exclusão destas mesmas pessoas e lutar contra o estigma a elas associadas.

Vale a pena recordar Figueira (2001), quando refere que a sociedade, atualmente, ainda estigmatiza as PcD, pois são vistas como diferentes do que, pela mesma sociedade, é considerado “normal”.

No que concerne à análise dos desafios das PcD face à empregabilidade, conclui-se que os entrevistados têm consciência que a sua inserção laboral não se trata de um processo fácil e que tal se deve ao estigma a eles associado. Durante as entrevistas, constatou-se que as suas maiores dificuldades, passavam pelo atendimento ao público, tal como referiu a PcD (2):

“ (...) quando vão lá clientes novos e não me conhecem, têm dificuldade em perceber o que estou a dizer e às vezes parece que não têm paciência e chamam por outro colega, o que me deixa um pouco nervoso.”

No entanto, foi perceptível entender que quando acontecem este género de situações, existe um bom espírito de equipa e ajuda entre todos os colegas de trabalho, numa tentativa de superar estes acontecimentos.

Além da dificuldade no atendimento ao público, foi abordada, também, a questão da falta de criação de postos de trabalho por parte das entidades empregadoras, sendo, também, uma limitação à empregabilidade. Neste sentido, de acordo com Calhoa (2017), o mercado de trabalho está cada vez mais exigente e torna-se uma grande necessidade haver uma maior sensibilização por parte das entidades sobre o reconhecimento das capacidades das PcD, não priorizando as suas limitações. Na mesma ótica de pensamento, a autora supracitada, defende que o não reconhecimento das capacidades destes indivíduos afeta a sua autoestima e a sua adaptação à sociedade.

Tal como o Presidente do CRIT referiu, o mercado de trabalho está-se cada vez a preparar mais para a contratação de PcD, pois já existem muitos apoios no que toca à empregabilidade de PcD, no entanto, ainda não são suficientes. É uma necessidade constante, haver mais abertura à contratação destes indivíduos, haver empresas com acessibilidade igual para todos e combater o estigma.

Embora estas dificuldades sentidas, os entrevistados, relativamente à sua situação laboral, têm as suas perspetivas futuras bem delineadas. Ambos pretendem continuar integrados no mercado laboral de forma a garantir a sua independência e autonomia.

A nível da integração na entidade empregadora, entendeu-se que terá sido um processo relativamente fácil para as PcD, uma vez que foram bem recebidos na equipa e também pelo facto de terem passado por um processo de capacitação antes de iniciarem

funções. A formação profissional adequada às necessidades e capacidades de PcD é um processo muito importante para a integração das mesmas no mercado laboral, no sentido de desenvolver as suas competências para que consigam desenvolver um bom trabalho.

A formação profissional permite a inserção do indivíduo na sociedade, o que facilita a sua adaptação ao contexto laboral na medida em que fomenta as suas competências tanto profissionais, como sociais, surgindo numa forma de combate ao desemprego (Santos, 2014).

Ainda na ótica deste tema, ao questionar as colegas de trabalho relativamente ao exercício de funções das PcD, verificou-se que desde que estejam reunidas todas as condições de trabalho, as PcD, conseguem, facilmente exercer as tarefas e que não é por apresentarem algumas limitações, que não são capazes de as cumprir. Neste sentido, é importante salientar, novamente, Rodrigues & Cunha (2023) quando afirmam que é uma grande necessidade que as entidades empregadoras adequem o ambiente ao trabalho inclusivo, tendo em conta as limitações físicas.

Como forma de conclusão, o desenvolvimento deste trabalho de investigação foi positivo na medida em que foi possível compreender a dimensão da dificuldade que é a empregabilidade de PcD, através dos testemunhos das pessoas entrevistadas.

É cada vez mais fundamental, o desenvolvimento de projetos, iniciativas e leis que promovam a empregabilidade destes indivíduos. É necessário que as empresas criem e adaptem postos de trabalho para estas pessoas de forma a assumirem uma maior responsabilidade social e contribuam para o cumprimento de uma integração orgânica.

Considero que ainda existe um longo caminho a percorrer no que toca às questões do estigma, discriminação e formação de uma sociedade mais justa, daí ser uma necessidade este tema ser cada vez mais debatido, razão pela qual foi o conteúdo do presente trabalho. Na mesma ótica de pensamento é igualmente fundamental a continuação de elaboração de estudos desta temática, abrangendo entidades empregadoras diferentes e com um universo de estudo maior.

Bibliografia

- Albarello, L., Digneffe Françoise, Hiernaux, J. P., Maroy Christian, Ruquoy Danielle, & Saint-Georges, P. (1997). Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais. In Colin, Armand (Ed), *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Gradiva Publicações, Lda.
- Almiralian,A., Pinto, E., Chirardi., M., Lichtig, I., Masini, E., & Pasqualin, L. (2000). Conceituando a Deficiência. *Revista de Saúde Pública*, 34(1), 97-103.
- Alves, A., Nascimento, A., Ulhôa Andrea, Batista, B., Capela, C., Venturine, C., Rodrigues, D., Moreira, E., Silva, F., Ribeiro, E., Demba, J., Lapa, L., Mota, M., & Silva, P. (2021). *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação - recolha de dados*. (1ª ed). UA Editora.
- Bacelo, A. (2012). *A Integração de Pessoas Cegas no Mercado de Trabalho em Portugal*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Aveiro: Aveiro.
- 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.
- Bampi, L., Guilhem, D., & Alves, E. (2010). Modelo Social: uma nova abordagem para o tema deficiência. *Revista Latino-Am Enfermagem*, 18(4), 1-9
- Bardin, L. (1997). *A Análise de Conteúdo*. Lisboa, Edições 70.
- Berri, B. (2018). O Corpo para Pessoas com Deficiência Física: Mídia e Representações Sociais (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina: Santa Catarina.
- Borba, A. & Lima, H. (2011). Exclusão e inclusão social nas sociedades modernas: Um olhar sobre a situação em Portugal e na União Europeia. *Serviço Social e Sociedade*, 106, 219-240.
- 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.

- Camayd, R., & Freire, E. (2020). Estratégias Metodológicas de Investigação nas Ciências Sociais. *Revista Conrado*, 16(77), 65–73.
- Campos, P. (2015). Modelos de abordagem à deficiência: que implicações para as políticas públicas? *Ciências e Políticas Públicas*, 1(1), 174–200.
- Couto, S. (2019). *Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Um caso prático de inclusão de pessoas com deficiência visual na sede da Hilti Portugal*. (Dissertação de Mestrado). Universidade do Porto: Porto.
- Crespo, A. (2013). *Deficiência Mental Moderada e Empowerment: Um estudo de caso na CERCIGuarda*. (Dissertação de Mestrado). Universidade da Beira Interior.
- 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: Covilhã.
- Davidoff, L. (2001). Uma Introdução à Psicologia. Makron Books (Ed), (pp.1-44).
- Degener, T. (2016). Disability in a Human Rights Context. *Laws*, 5, 35.
- 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.
- Diniz, D. (2007). *O que é a deficiência (1ª ed)*. Editora Brasiliense.
- Drobot, L. (2012). Qualitative Research in Social Sciences and Education—Basic Paradigms and Research Methods. *Research in Pedagogy*, 2(2), 11–20.
- Duarte, R. (2004). Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Educar, Curitiba*, 24, 213–225.
- Engel, G. L. (2017). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Journal of Interprofessional Care*, 28(2), 109–110.
- Esteves, A., & Azevedo, J. (1998). *Metodologias Qualitativas para as Ciências Sociais*. Instituto de Sociologia: Universidade do Porto, 2-155.
- Fernando Fontes. (2016). *Pessoas com Deficiência em Portugal (1ªed)*. Guidesign.
- Ferreira, I. (2010). *Formação Profissional Destinada a Pessoas com Deficiência Visual: Um Estudo de Caso* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Lisboa, Escola Superior de Educação.

- Figueira, D. (2012). *Acesso ao mercado de trabalho: O caso das pessoas com deficiência mental* (Dissertação de Mestrado). Universidade da Beira Interior: Covilhã.
- 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.
- Fogaça, V. & Klazura, M. (2020). Pessoa com deficiência entre o modelo biomédico e o modelo biopsicossocial: concepções em disputa. *Emancipação*, 21, 1–18.
- Fontes, F. (2009). Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: Da caridade à cidadania social. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 73(93), 73–93.
- Foresti, T., & Bousfield, A. (2022). A compreensão da deficiência a partir das teorias dos modelos médico e social. *Psicologia Política*, 22(55), 654–667.
- França, G., & Martins, F. (2019). *Pessoas com Deficiência: Definição, Tipos e Trajetória Histórica*. Toledo Prudente Centro Universitário, 1-20.
- França, T. (2013). Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. *Lutas Sociais*, 17(31), 59-73.
- Francisco, L., & Gonzalez, P. (2022). Modelo Biopsicossocial da Deficiência: Repositórios Institucionais x Acessibilidade. *Anais do 29º Congresso Brasileiro de Bibliotecnomia e Documentação*. 1(1).
- 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 Gestálica*, 27(2), pp-179-187.
- Goffman, E. (1963). *O estigma*. Ed. Guanabara.
- Goode, D. (1994). *Quality of life of persons with disabilities: International perspectives and issues*. (1ªed). Brookline Books.

- Grace (2005). A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar. Retirado de: http://www.deficienciavisual.pt/x-legabaA_Integracao_de_Pessoas_com_Deficiencia_nas_Empresas-Como_actuar.pd.
- Guerra, I. (2006). *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo. Sentido e formas de uso*. (1ªed). Principia.
- Guhur, M. (1994). A Representação da Deficiência Mental Numa Perspetiva Histórica. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 75–83.
- Guimarães, P. (2018). *Métodos quantitativos estatísticos*. (2ªed). IESDE Brasil.
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. C. (2011). Employers perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(1), 17-23.
- 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.
- Instituto de Emprego e Formação Profissional-IEFP (2020). Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade. Retirado de: https://www.iefp.pt/documents/10181/190733/FS_PEAPCDI_19-05-2020.
- Jans, L., Kaye, H. S & Jones, E. C (2012). Getting hired: Successfully employed people with disabilities offer advice on disclosure, interviewing, and job search. *Occup Rehabil*, 22, 155-65.
- Kaye, H., Stephen, J., Lita, H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 526-536.
- Leitão, C. (2021). A entrevista como instrumento de pesquisa científica: planejamento, execução e análise. In Pimentel, M & Santos, E (Eds), *Metodologia de pesquisa científica em informática na educação: abordagem qualitativa* (pp. 2-26). Porto Alegre: SBC
- Lisboa, M. (2016). *Metodologias de Investigação Sociológica: Problemas e Soluções a Partir de Estudos Empíricos* (1ªed). Edições Humus.

- Lopes, A. (2008). *A Empregabilidade das pessoas com Deficiência no Concelho de Guimarães.Chaves* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro
- Luísa, D. (2011). *Inclusão social de cidadãos portadores de deficiência(s) residentes no concelho de Miranda do Douro* (Dissertação de Mestrado). Instituto Politécnico de Bragança, Escola Superior de Educação.
- Machado, F., & Nazari, J. (2011). Aspetos Históricos das Pessoas com Deficiência no Contexto Educacional: Rumo a Uma Perspectiva Inclusiva. *Lentes Pedagógicas Uberlândia*, 2(1).
- Mafezoni, A., César, T., & Souza, D. (2020). Deficiência intelectual em perspectiva: concepções e evolução conceitual. *ComunicaçãoPiracicaba*, 27(3), 143–161.
- Maia, A. (2020). *Questionário e Entrevista na Pesquisa Qualitativa: Elaboração, aplicação e análise de conteúdo*. (1ª ed). Pedro & João Editores.
- Malhado, C. (2013). *A Deficiência Mental e o Mundo Laboral: Representações e Vivências* (Dissertação de Mestrado). Instituto Politécnico de Bragança: Bragança.
- Mann, S. (2011). A critical review of qualitative interviews in applied linguistics. *Applied Linguistics*, 32(1), 6-24.
- 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.
- Marli, A. (2013). O que é um Estudo de Caso qualitativo em educação? *Revista Da FAEEBA - Educação e Contemporaneidade*, 22(40), 95–103.
- Matos, M. (2006). Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo. Sentido e formas de uso. *Cidades, Comunidades e Territórios*, 12(13), 203–210.
- Meireles, C., Izquierdo Teresa, & 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.
- Meirinhos, M., & Osório, A. (2010). O estudo de caso como estratégia de investigação em educação. *EDUSER: Revista de Educação*, 2(2), 49–65.

- Minayo, M. (2000). O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 8(3), 342-348.
- Minayo, M., & Costa, A. (2018). Fundamentos Teóricos das Técnicas de Investigação Qualitativa. *Revista Lusófona de Educação*, 40, 139–153.
- Ministério do Emprego e da Segurança Social-MTSS (2012). O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade. Retirado de: http://www.cartasocial.pt/pdf/emprego_pdi.pdf.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). Código do Trabalho (Lei n°7/2009). Lisboa: Diário da República.
- Ministério Público de Portugal. (2006). *Convenção Sobre os Direitos de Pessoas com Deficiência*. Lisboa: Gabinete de Documentação e Direito Comparado.
- Ministério Público de Portugal. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Lisboa: Gabinete de Documentação e Direito Comparado.
- Murthy, D. (2008). Digital Ethnography: An Examination of the Use of New Technologies for Social Research. *Sociology*, 42(5), 837-855.
- Nogueira, M. (2021). *Inteligencia Emocional Y Comunicación Interpersonal en Personas Com Deficiencia Incorporadas al Mercado Laboral* (Tese de Doutoramento). Universidad de Extremadura.
- Nubila, H. & Buchalla, C. (2008). O Papel das Classificações da OMS – CID e CIF nas Definições de Deficiência e Incapacidade. *Revista Brasileira Epidemiol.* 11(2), 324-35.
- Organização Mundial da Saúde (2011). *Relatório Mundial Sobre A Deficiência*. São Paulo: OMS. Serviços Linguísticos.
- Perlin, A.P., Gomes, C.M., Knelpp, J.M., Frizzo, K., & da Rosa, L.A. (2016). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo numa Empresa do Setor Cerâmico. *Desenvolvimento Em Questão*, 14(34), 214-236.
- Pereira, A., Shitsuka, D., Parreira, F., & Shitsuka, R. (2018). *Metodologia da Pesquisa Científica*. (1ªed). Santa Maria.

- Pereira, M. (2017). A História das Pessoas com Deficiência. *Ciências Gerenciais Em Foco*, 8(5), 82–96.
- Pinto, R. (2019). *Nada sobre no S, Sem nos S. A Jordana Histórica da Pessoa com Deficiência: Inclusão como Exercício do Direito à Dignidade da Pessoas Humana*. 1-10.
- Pombal, B., Lopes, C., & Barreira, N. (2008). *A Importância da recolha de dados na avaliação de Serviços de Documentação e Informação: A aplicabilidade do SharePoint nos SDI da FEUP*. Universidade do Porto: Faculdade de Engenharia.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1988). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (2^a ed). Gradiva: Lisboa.
- Redig, A. G. & Glat. R. (2017). Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(95), 330-355.
- Rodrigues, R., & Cunha, C. (2023, abril, 27). *Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. ISG – Business & Economics School. Disponível em: <https://www.isg.pt/2023/04/27/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>.
- Santos, A. (2014). Inserção socioprofissional e empregabilidade da pessoa com deficiência: contributos das ofertas de formação. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra: Coimbra.
- Santos, C., & Almeida, D. (2010). *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal.
- Silva, E. (2013). As Metodologias Qualitativas de Investigação nas Ciências Sociais. *Revista Angolana de Sociologia*, 1 (12), 77–99.
- Silva, J. (2018). Revisitando a Acessibilidade a partir do Modelo Social da Deficiência: Experiências na Educação Superior. *Revista Educação Especial*, 31(60), 197–214.
- Silveira, M. (2017). *Desafios à Inclusão Social de Jovens com Deficiência* (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Serviço Social do Porto: Porto.

- Sousa, A. (2017). Amostragem no âmbito da investigação científica - Porquê e para quê? *Correio Dos Açores*, 13.
- Sousa, M. J. e Baptista, C. S. (2011). Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios. Lisboa: Pactor.
- Stake, R. (1995) *The art of case study research*. (1ªed). Astrid Virding.
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management*. 5. 18-27.
- Tanaka, E., & Manzini, E. (2005). O que os Empregadores Pensam Sobre o Trabalho da Pessoa com Deficiência? *O Revista Brasileira*, 11 (2), 273–294.
- Teixeira, E. (2003). A análise de dados na pesquisa científica. Universidade Regional Do Noroeste Do Estado Do Rio Grande Do Sul , 1(2), 177–201
- UNESCO (1994). Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Declaração de Salamanca de princípios, política e prática para as necessidades educativas especiais. Brasília: CORDE
- Ventura, M. M. (2007). O Estudo de Caso como Modalidade de Pesquisa. *Rev SOCERJ*, 20 (5), 383–386.
- Verzolla, B. (2023). Perspetivas de Utilização do Modelo Biopsicossocial de Avaliação da Deficiência na Área de Educação Escolar no Brasil. *Revista Educação Especial Em Debate*, 8 (15), 161–179.
- Vilelas, J. (2009). Investigação - O processo de construção do conhecimento. Lisboa: Edições Sílabo.

Legislação:

- Decreto-Lei n.º 40/83 de 25 de janeiro. Diário da República n.º 20/1983 – I Série de 1983-01-25. Lisboa: Ministério do Trabalho.
- Decreto-Lei n.º 247/89 de 5 de agosto. Diário da República n.º 179 – I Série de 1989-08-05. Lisboa: Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Apêndices

Apêndice I – Guiões de Entrevistas

Guião de entrevista – Presidente do CRIT

A presente entrevista, surge como metodologia de investigação no âmbito da elaboração da Dissertação de Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social, subordinada ao tema ‘‘A Empregabilidade de Pessoas com Deficiência’’. A mesma destina-se à elaboração de um estudo de caso.

Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos, mantendo-se o anonimato dos inquiridos.

A entrevista encontra-se dividida em duas partes, sendo que a primeira se debruça sobre os dados do sociodemográficos e socioprofissionais do entrevistado e a segunda sobre a caracterização da instituição enquanto entidade empregadora.

1) Dados Sociodemográficos e Socioprofissionais:

Idade:

Género:

Habilitações literárias:

Função na Instituição:

2) A Instituição enquanto entidade empregadora:

1. O CRIT é uma IPSS que atua em várias áreas de intervenção e que ao longo do tempo foi crescendo cada vez mais. Fale-me um pouco sobre a história desta instituição
2. O Mercado e Sabores, é um projeto relativamente recente. Como surgiu a ideia de criar este espaço?
3. Relativamente aos recursos humanos alocados à criação deste projeto, o mesmo contou com quantos colaboradores?
4. Qual a principal missão deste projeto?
5. Quais são as perspetivas futuras deste espaço?

6. Quais foram os principais obstáculos durante o arranque do projeto?
7. As pessoas com deficiência afetadas ao projeto, obtiveram algum tipo de formação profissional? E os restantes colaboradores?
8. Houve necessidade de adaptar as tarefas do dia a dia em relação às características da pessoa com deficiência? (ex.: Haver uma chefia)
9. Foi canalizado algum programa ou medida de incentivo à contratação de pessoas com deficiência para a criação do Mercado e Sabores? Se sim, qual/quais?
10. Considera que este projeto contribuiu para a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência? A que níveis?
11. Acredita que o mercado de trabalho está preparado para aceitar a PcD? Porquê?

Termino, assim, a entrevista.

Agradeço pela sua colaboração e atenção dispensada.

Tabela orientadora de questões

Tópicos	Perguntas	Informação pretendida
Parte 1: Caracterização do entrevistado	1. Idade 2. Género 3. Quais as habilitações literárias 4. Qual a sua função na instituição	Nesta primeira parte da entrevista é pretendido realizar a caracterização do entrevistado.
Parte 2: Caracterização da instituição enquanto entidade empregadora	1. O CRIT é uma IPSS que atua em várias áreas de intervenção e que ao longo do tempo foi crescendo cada	A segunda parte da entrevista conta com a caracterização da Instituição enquanto entidade empregadora.

	<p>vez mais. Fale-me um pouco sobre a história desta instituição</p> <p>2. O Mercado e Sabores, é um projeto relativamente recente. Como surgiu a ideia de criar este espaço?</p> <p>3. Relativamente aos recursos humanos alocados à criação deste projeto, o mesmo contou com quantos colaboradores?</p> <p>4. Qual a principal missão deste projeto?</p> <p>5. Quais são as perspectivas futuras deste espaço?</p> <p>6. Quais foram os principais obstáculos durante o arranque do projeto?</p> <p>7. As pessoas com deficiência afetam ao projeto,</p>	<p>Os objetivos passam por entender como surgiu a necessidade da criação do projeto Mercado e Sabores e como é que contribuiu para a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência.</p>
--	---	---

	<p>obtiveram algum tipo de formação profissional? E os restantes colaboradores?</p> <p>8. Houve necessidade de adaptar as tarefas do dia a dia em relação às características da pessoa com deficiência? (ex.: Haver uma chefia)</p> <p>9. Foi canalizado algum programa ou medida de incentivo à contratação de pessoas com deficiência para a criação do Mercado e Sabores? Se sim, qual/quais?</p> <p>10. Considera que este projeto contribuiu para a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência? A que níveis?</p>	
--	--	--

	11. Acredita que o mercado de trabalho está preparado para aceitar a PcD? Porquê?	
--	--	--

Guião de entrevista – Trabalhadores com Deficiência

A presente entrevista, surge como metodologia de investigação no âmbito da elaboração da Dissertação de Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social, subordinada ao tema ‘‘A Empregabilidade de Pessoas com Deficiência’’. A mesma destina-se à elaboração de um estudo de caso.

Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos, mantendo-se o anonimato dos inquiridos.

A entrevista encontra-se dividida em 2 partes:

1ª - Dados de caracterização sociodemográfica: é-lhe solicitada informação sobre os seus dados pessoais bem como a sua formação escolar e profissional.

2ª - A perceção face à empregabilidade: Nesta parte pretende-se recolher informações sobre a visão da pessoa com deficiência relativamente à empregabilidade, como a sua integração, as suas motivações, preocupações e dificuldades.

1) Dados de caracterização Sociodemográfica:

Idade:

Género:

Habilitações literárias:

Cargo que desempenha:

2) A perceção face à empregabilidade:

1. Trata-se da primeira experiência laboral?
2. De que forma é que ingressou no Mercado e Sabores do CRIT?
3. Obteve formação profissional? Se sim, de que forma?
4. Sente que foi bem integrado na equipa e pela entidade empregadora?
5. É um objetivo seu trabalhar a longo prazo?

6. Quais os seus maiores desafios no seu dia a dia?
7. Sente apoio por parte dos colegas quando enfrenta obstáculos no desempenho das suas funções?
8. Quando algo não corre da melhor maneira, sente-se à vontade para expor o sucedido? É ajudado?
9. Qual é, na sua visão, a maior dificuldade de uma pessoa com deficiência para ingressar no mercado de trabalho?
10. O que gostaria de ver mudado, de forma a proporcionar uma maior inclusão profissional da pessoa com deficiência?
11. Considera que as entidades ao empregarem pessoas com deficiência, estão a contribuir para a inclusão social?

Termino, assim, as minhas questões. Gostaria de acrescentar mais alguma informação que considere relevante para a entrevista?

Muito obrigado pela sua disponibilidade.

Tabela orientadora de questões:

Tópicos	Perguntas	Informação pretendida
Parte 1: Dados de caracterização	<ol style="list-style-type: none"> 1. Idade 2. Género 3. Habilitações literárias 4. Cargo que desempenha 	Nesta primeira parte da entrevista pretende-se recolher as informações sociodemográficas do entrevistado
Parte 2: A perceção da pessoa com deficiência face à empregabilidade	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trata-se da primeira experiência laboral? 2. De que forma é que ingressou no Mercado e 	<p>O objetivo nesta segunda parte da entrevista, é compreender o ponto de vista da pessoa com deficiência ao entrar no mundo do trabalho.</p> <p>É pretendido, assim, entender as suas perspetivas futuras, as suas motivações e</p>

	<p>Sabores do CRIT?</p> <p>3. Obteve formação profissional? Se sim, de que forma?</p> <p>4. Sente que foi bem integrado na equipa e pela entidade empregadora?</p> <p>5. É um objetivo seu trabalhar a longo prazo?</p> <p>6. Quais os seus maiores desafios no seu dia a dia?</p> <p>7. Sente apoio por parte dos colegas quando enfrenta obstáculos no desempenho das suas funções?</p> <p>8. Quando algo não corre da melhor maneira, sente-se à vontade para expor o sucedido? É ajudado?</p> <p>9. Qual é, na sua visão, a maior dificuldade de</p>	<p>dificuldades no seu dia a dia.</p>
--	--	---------------------------------------

	<p>uma pessoa com deficiência para ingressar no mercado de trabalho?</p> <p>10. O que gostaria de ver mudado, de forma a proporcionar uma maior inclusão profissional da pessoa com deficiência?</p> <p>11. Considera que as entidades ao empregarem pessoas com deficiência, estão a contribuir para a inclusão social?</p>	
--	--	--

Guião de entrevista – Colegas de trabalho de Pessoas com Deficiência

A presente entrevista, surge como metodologia de investigação no âmbito da elaboração da Dissertação de Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social, subordinada ao tema ‘A Empregabilidade de Pessoas com Deficiência’. A mesma destina-se à elaboração de um estudo de caso.

Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos, mantendo-se o anonimato dos inquiridos.

A entrevista encontra-se dividida em duas partes, sendo que a primeira se debruça sobre os dados sociodemográficos e socioprofissionais do(s) entrevistado(s) e a segunda sobre a sua perceção enquanto colegas de trabalho de PcD (pessoas com deficiência).

1) Dados Sociodemográficos:

Idade:

Sexo:

Estado Civil:

Cargo Profissional:

Área de trabalho:

2) Perceção dos colaboradores enquanto colegas de trabalho de PcD:

1. Há quanto tempo trabalha no Mercado e Sabores do CRIT?
2. É a primeira vez que trabalha com PcD?
3. Qual a sua opinião sobre entidades que empregam PcD?
4. Considera que as PcD conseguem, facilmente, exercer as funções destinadas desde que tenham condições de trabalho adequadas?
5. Como caracteriza o seu relacionamento interpessoal com os colegas com deficiência?
6. Tem capacidade de compreensão relativamente às limitações destas pessoas?
7. Existe uma boa comunicação entre todos os membros da equipa?
8. Teve, de alguma forma, formação que a/o preparasse para trabalhar com PcD? Se não, sente que há necessidade?

9. Considera que as PcD estão bem integradas na equipa?
10. Sente que a criação do “Mercado e Sabores”, contribuiu para a promoção da inclusão social e laboral de PcD?

Termino, assim, a minha entrevista.

Agradeço a sua colaboração e atenção dispensada.

Tabela orientadora de questões

Tópicos	Perguntas	Informação pretendida
Parte 1: Caracterização dos dados sociodemográficos e socioprofissionais	<ol style="list-style-type: none"> 1. Idade 2. Sexo 3. Estado Civil 4. Cargo Profissional 5. Área de trabalho 	Nesta primeira parte da entrevista é pretendido realizar a caracterização sociodemográfica e socioprofissional do(s) entrevistado(s).
Parte 2: Perceção enquanto colega de trabalho de PcD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Há quanto tempo trabalha no Mercado e Sabores do CRIT? 2. É a primeira vez que trabalha com PcD? 3. Qual a sua opinião sobre entidades que empregam PcD? 4. Considera que as PcD conseguem, facilmente, exercer as funções 	A segunda parte da entrevista tem como objetivo entender e avaliar a visão dos colaboradores do “Mercado e Sabores” enquanto colegas de trabalho de PcD. É expectável, perceber a sua perceção, experiência e dificuldades sentidas.

	<p>destinadas desde que tenham condições de trabalho adequadas?</p> <p>5. Como caracteriza o seu relacionamento interpessoal com os colegas com deficiência?</p> <p>6. Tem capacidade de compreensão relativamente às limitações destas pessoas?</p> <p>7. Existe uma boa comunicação entre todos os membros da equipa?</p> <p>8. Teve, de alguma forma, formação que a/o preparasse para trabalhar com PcD? Se não, sente que há necessidade?</p> <p>9. Considera que as PcD estão bem integradas na equipa?</p>	
--	---	--

Apêndice II – Entrevistas

Entrevista ao Presidente do CRIT

Investigadora (I) – Qual é a sua idade?

Diretor Executivo (DI) – 55 anos.

I – Quais são as suas habilitações literárias?

DI – Licenciatura em Economia Pré Bolonha.

I – Qual a sua função na instituição?

DI – Neste momento, sou Presidente de Direção e simultaneamente Diretor Executivo.

I – Agora, relativamente à instituição enquanto entidade empregadora, o CRIT é uma IPSS que atua em várias áreas de intervenção e que ao longo do tempo foi crescendo cada vez mais. Fale-me um pouco sobre a história da instituição.

DI – O CRIT começou com a vertente educacional, com os meninos do ensino especial, portanto a partir dos 6 anos de idade, do 1º ciclo. Depois, mais tarde, houve a necessidade de pensar na continuidade dos estudos e então foi criado o setor profissional. Portanto, a formação profissional foi o segundo setor a ser criado aqui na instituição.

Posteriormente para os casos que não tinham competências para o mercado de trabalho foi aberta, portanto, uma nova resposta social que na altura se chamava CAO (Centro de Atividades Ocupacionais) e atualmente se chama CACI, ainda em processo de transformação de nome. Mais tarde, ainda, houve a necessidade de termos um local para acolhimento e criou-se o Lar Residencial.

Anos mais tarde, o CRIT, também na área ainda da deficiência, através de projetos do Ministério de Educação e posteriormente com o CRI (Centro de Recursos para a Inclusão) foi possível começar a intervir junto das escolas com meninos com necessidades educativas específicas, contando com a orientação de professores, do pessoal operacional, tem também técnicos na área da reabilitação, terapeutas, e também fazemos estágios de sensibilização nas empresas a ou qui no CRI, que são os chamados PIT (Programas de transição. São estas as respostas que temos na área da deficiência.

Paralelamente a isso, o CRIT foi crescendo e passou a ter também atividade na área social, isto a partir de 2001 salvo erro, com o projeto ROSTO foram criadas novas respostas sociais, portanto o ATL, o COJ e o Centro Comunitário. Mais tarde passámos também a ter resposta social com famílias e jovens em risco, através do CAFAPT e também com a equipa do RSI que acompanha os beneficiários do concelho de Torres Novas e da Barquinha.

Para além destas respostas sociais, temos tido alguns projetos pontuais como o CLDS, que agora vai abrir uma 5ª versão o CLDS 5G.

I – O Mercado e Sabores é um projeto relativamente recente. Como surgiu a ideia de criar este espaço?

DI – Sempre houve a ideia de termos um espaço no centro da cidade, onde pudéssemos mostrar os produtos elaborados pelo CRIT aqui na sede, pois só em eventos pontuais é que tínhamos a possibilidade de os mostrar, como na feira de Natal e outras feiras. Através do Portugal Inovação Social, achámos que era uma boa ideia e como tínhamos instalações para isso, adaptar e no fundo criar empregabilidade, ao mesmo tempo dar a conhecer o nosso artesanato além de também criar uma cafetaria aberta ao público. Com isto, acabamos por gerar receitas em prol da instituição, fazer inclusão e mostramos o nosso artesanato e os produtos regionais de Torres Novas. Foi esse objetivo da candidatura que foi financiada pelo Portugal Inovação Social.

I – Relativamente aos recursos humanos alocados à criação deste projeto, o mesmo contou com quantos colaboradores?

DI – O projeto teve várias fases. Teve uma primeira fase chamada de capacitação de inovação social contando mais ou menos com seis colaboradores envolvidos da área administrativa, contabilidade. Tivemos também consultores externos que elaboraram também alguns trabalhos entre outros.

Na fase da implementação, que se chamava Parcerias Para o Impacto, tivemos mais pessoal da direção técnica enquanto o projeto esteve a ser financiado e a equipa que atualmente trabalha no mercado e sabores. Para além da equipa que trabalha no mercado e sabores, todos os dias passam miúdos do CACI por lá em regime ocupacional, portanto a exercer atividades socialmente úteis.

Diria que ao todo, este projeto contou com entre quinze e vinte colaboradores.

I – Qual a principal missão deste projeto?

DI – A principal missão deste projeto, além da empregabilidade, passa por capacitar, ou seja, aumentar a capacitação desses destinatários. Alguns já foram colocados no mercado de trabalho, não propriamente no CRIT, mas noutros locais, ou seja, passaram pelo projeto e tiveram oportunidade de trabalho noutras entidades.

A nossa meta do projeto era aumentar a capacitação desses destinatários em 25%, no mínimo a 12 beneficiários do CRIT. Ou seja, abranger 12 beneficiários e aumentar a sua capacitação em pelo menos 25%.

I – Quais são as perspetivas futuras deste espaço?

DI – Esperemos dar continuidade e manter a sustentabilidade deste projeto que foi muito acarinhado pela comunidade.

I – Quais foram os principais obstáculos durante o arranque do projeto?

DI – A maior dificuldade sentida passou pela demora do financiamento e por todas as burocracias envolvidas.

I – As pessoas com deficiência, afetas ao projeto, obtiveram algum tipo de formação profissional? E os restantes colaboradores?

DI – Sim claro. A capacitação ocorreu aqui no CRIT, na nossa cozinha por exemplo e em contexto laboral, portanto no Mercado e Sabores. Aqui no CRIT, passaram também pelas áreas de formação e depois concluíram a capacitação lá (no mercado e sabores), com o intuito de terem sucesso no mundo laboral e terem empregabilidade.

Os restantes colaboradores tiveram formação na primeira fase do projeto.

I – Houve necessidade de adaptar as tarefas do dia a dia em relação às características da pessoa com deficiência? (Ex: Haver uma chefia)

DI – Sim, tivemos de adaptar todo o espaço, estando preparado para pessoas com deficiência. Temos lá rampas, as casas de banho estão adaptadas, todo o espaço em si é adaptado. Temos lá sempre uma pessoa que coordena as funções.

I – Foi canalizado algum programa ou medida de incentivo à contratação de pessoas com deficiência para a criação do Mercado e Sabores do CRIT? Se sim, qual/quais?

DI – Para além do Portugal Inovação Social, recorremos por exemplo para as pessoas com deficiência ao Contrato de Emprego Apoiado.

Também tivemos, na segunda fase do projeto (Parcerias para o Impacto), o apoio do investidor social, pois estes projetos obrigam a ter o mesmo. Cerca de 30% do valor foi financiado pela Fundação Maria Isabel e Renato Gameiro, que foi então o investidor.

I – Considera que este projeto contribuiu para a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência? A que níveis?

DI – A nível, essencialmente da empregabilidade e a nível social. Eu sempre considerei aquilo um projeto de inclusão social, um “mix” de inclusão, artesanato e cafetaria.

I – Acredita que o mercado de trabalho está preparado para aceitar as pessoas com deficiência? Porquê?

DI – Atualmente acredito que se vá preparando. Existem mais apoios, no entanto, nunca são suficientes. As instituições, não é só o contrato de emprego apoiado que é importante, é importante também apoios para a adaptação de instalações. Muitos empresários não têm as instalações preparadas para receber uma pessoa com deficiência na sua empresa, por exemplo, a nível da acessibilidade.

Outra questão é o acompanhamento das pessoas em si. Normalmente exigem mais controlo, mais acompanhamento, por exemplo se for na área da deficiência mental. Acredito que já há mais abertura para a colocação, existem mais apoios, no entanto eu julgo que ainda são insuficientes.

Se neste momento, já é difícil colocar uma pessoa que não tenha qualquer tipo de deficiência, mais difícil é colocar uma pessoa com deficiência.

Os apoios que existem, são, portanto, importantes.

Entrevista a Colega de trabalho de Pessoas com Deficiência (1)

Investigadora (I) – Qual é a sua idade?

Colega de Trabalho (CT) – 45 anos.

I – Qual é o seu estado civil?

CT – União de facto.

I – Qual é o seu cargo profissional?

CT – Sou coordenadora do espaço e também funcionária.

I – Qual é a sua área de trabalho?

CT – Cafeteria.

I – Há quanto tempo trabalha no Mercado e Sabores do CRIT?

CT – Em julho, irá fazer três anos.

I – É a primeira vez que trabalha com PcD?

CT – Não. Antes de vir trabalhar para o Mercado e Sabores, já trabalha com pessoas com deficiência no CRIT, depois é que surgiu o convite para coordenar a cafeteria.

I – Qual é a sua opinião sobre entidades que empregam PcD?

CT – Sei que não é muito fácil, mas é de louvar, pois não é qualquer empresa que aceita PcD. Neste sentido, acho muito positivo as entidades que hoje em dia empregam PcD, sejam quais forem as suas limitações, é muito importante e uma forma de os incluir na sociedade.

I – Considera que as PcD conseguem, facilmente, exercer as funções destinadas desde que tenham condições de trabalho adequadas?

CT – Sim, desde que tenham condições de trabalho adequadas, sim. Orientação também é muito importante para o trabalho funcionar da melhor maneira. Claro que também depende da deficiência que a pessoa tenha, mas desde que se reúnam as condições de acordo com a deficiência que tenham e haja adaptação, acho que sim, que conseguem muito facilmente exercer as funções que são propostas.

I – Como caracteriza o seu relacionamento interpessoal com os colegas com deficiência?

CT – Diria que às vezes é um bocadinho difícil. Às vezes também não é fácil porque cada um tem o seu dia a dia e por vezes o dia não corre da melhor maneira. Tento sempre suavizar a parte do relacionamento com eles, porque há coisas que eles podem não entender ou interpretar de outra forma que pode prejudicar o nosso relacionamento interpessoal. Lutamos sempre que haja bom ambiente para as coisas correrem bem. Fora disto e falando na generalidade, acho que o relacionamento interpessoal da equipa é muito positivo, todos se ajudam mutuamente.

I – Tem capacidade de compreensão relativamente às limitações destas pessoas?

CT – Sim, tenho. Se não tivesse acho que as coisas não iriam correr da melhor maneira aqui no trabalho. Temos sempre de nos adaptar e agir em conformidade com as necessidades de cada um, compreendendo sempre as suas limitações. Há dias que os miúdos vêm cheios de energia e que é difícil de acompanhar essa energia toda que às vezes não é aplicada naquilo que deveria ser e outros em que vêm mais em baixo, por isso temos sempre de compreender cada emoção e cada situação.

I – Existe uma boa comunicação entre os membros da equipa?

CT – Há dias que podia estar melhor, mas lá está, cada dia é um dia, às vezes corre muito bem como muito mal. Mas no fundo acho que sim, que existe uma boa comunicação entre todos.

I – Teve, de alguma forma, formação que a preparasse para trabalhar com PcD? Se não, sente que há necessidade?

CT – Não. Na altura em que fui para o CRIT também não tive formação. A formação que tive foi diariamente na prática. Na área da cafetaria tinha umas luzes porque já tinha trabalhado na área, mas quando vim para aqui não tive formação. Não sei se diria que haja necessidade de formação para trabalhar com PcD, pois vamos aprendendo no dia a dia ao lidar, comunicar e interagir com eles. O dia a dia e o convívio vão dando essa formação, uma pessoa já vai conseguindo ver onde é que há de pegar às vezes para a “coisa” correr da melhor forma. Não descartando, é sempre bom haver uma formação, aprender coisas que não sabemos sobre a própria deficiência em si e as características de cada uma das deficiências.

I – Considera que as PcD estão bem integradas na equipa?

CT – Na sua generalidade sim. Ao início é normal que se sintam sem norte quando vêm cá, que é o caso dos meninos do CRIT que por vezes aqui passam. Os que já cá trabalham estão muito bem integrados, mas claro que é todo um processo, até pela parte dos clientes. Existe toda uma integração a fazer de ambas as partes.

I – Sente que a criação do Mercado e Sabores do CRIT, contribuiu para a promoção da inclusão social e laboral de PcD?

CI – Sim, completamente que sim e também podia contribuir mais ao integrarem mais pessoas.

Entrevista a Colega de trabalho de Pessoas com Deficiência (2)

Investigadora (I) – Qual é a sua idade?

Colega de Trabalho (CT) – 46 anos.

I – Qual é o seu estado civil?

CT – Solteira.

I – Qual é o seu cargo profissional?

CT – Cozinheira

I – Qual é a sua área de trabalho?

CT – Cozinha.

I – Há quanto tempo trabalha no Mercado e Sabores do CRIT?

CT – Iniciei em 2021. Portanto irá fazer três anos.

I – É a primeira vez que trabalha com PcD?

CT – Sim, é a primeira vez.

I – Qual é a sua opinião sobre entidades que empregam PcD?

CT – Nesta instituição tenho a melhor das opiniões, tem sido um trabalho muito desafiador, mas muito positivo. No geral, considero que é de uma extrema importância haver cargos laborais para pessoas com deficiências e locais que empregam esses destinatários, pois os mesmos têm exatamente o mesmo direito de fazer parte da nossa sociedade e sentirem-se úteis, é isso que é necessário. Infelizmente é uma realidade que ainda tem muitas tarefas por limar, mas penso que estamos num caminho positivo para a inclusão laboral com as medidas de apoio que existem. Ao fim ao cabo somos todos seres humanos, e as oportunidades laborais deviam de ser iguais para todos.

I – Considera que as PcD conseguem, facilmente, exercer as funções destinadas desde que tenham condições de trabalho adequadas?

CT – Sim, desde que tenham alguém a orientar, nem que seja só ao início, com muita calma, com muita serenidade, torna-se num hábito para eles e facilmente conseguem fazer as tarefas que lhes são propostas com muito sucesso.

I – Como caracteriza o seu relacionamento interpessoal com os colegas com deficiência?

CT – Extraordinário. São pessoas muito especiais, todos os dias ensinam-nos muitas coisas e para nós é muito reconfortante. Acho que estabelecermos uma relação de confiança, para além de construirmos uma amizade, facilita o trabalho. É bom todos se sentirem apoiados mutuamente e é o que acontece na nossa equipa. Sinto que a relação entre todos é muito positiva.

I – Tem capacidade de compreensão relativamente às limitações destas pessoas?

CT – Sim, claro. E a cada desafio, nós encontramos saídas e soluções de acordo com as diferentes limitações que possa haver. Por exemplo, a nível da fala, tento sempre falar com muita calma se eu perceber que a PcD não me está a compreender. Há sempre um processo de adaptação. É muito importante transmitir muita segurança e ter consciência das suas limitações.

Tento sempre transmitir aos meus colegas que eles são capazes de fazer as tarefas e eles sentem-se apoiados, acho isso muito importante, pois ao fim ao cabo estamos a trabalhar com PcD e não nos podemos esquecer das suas limitações.

I – Existe uma boa comunicação entre os membros da equipa?

CT – Sim, é muito positiva.

I – Teve, de alguma forma, formação que a preparasse para trabalhar com PcD? Se não, sente que há necessidade?

CT – Não tive. No entanto sinto que a formação real é em contexto laboral, pois é na prática que encontramos os desafios e cada dia há sempre desafios novos. É uma formação constante. Diria que a formação passa pela adaptação, ou seja, adaptarmo-nos a cada tipo de deficiência, termos consciência das características de cada um.

No entanto, acredito que mesmo que não tivesse tido formação, acho que era uma necessidade imprescindível, pois lá está, todos os dias são diferentes e todos os dias surgem coisas novas.

I – Considera que as PcD estão bem integradas na equipa?

CT – Quando chegam à equipa considero que não, mas é um trabalho de cada dia em que se vão integrando e eles próprios fazem por tal, como nós fazemos o máximo para que se sintam bem acolhidos. Há medida que vamos transmitindo confiança, segurança, apoio e conforto, cada vez se vão integrando mais e, neste momento, sinto que estão totalmente integrados na equipa e eles sentem-se totalmente capacitados. É como se costuma dizer “Fazem parte da mobília”.

I – Sente que a criação do Mercado e Sabores do CRIT, contribuiu para a promoção da inclusão social e laboral de PcD?

CI – Sim, totalmente. É muito positivo nesse sentido e todos que passam por lá gostam. Para além de ser um trabalho de capacitação, o mercado e sabores é também uma grande ponte para a inclusão social. As PcD sentem-se úteis e sentem-se integradas socialmente, acho isso mesmo importante. Oxalá haja mais projetos como este.

Entrevista a Trabalhador com Deficiência (1)

Investigadora (I) – Qual é a sua idade?

Trabalhador com Deficiência (TcD) – 24 anos.

I – Quais são as suas habilitações literárias?

TcD – 12º ano. Tirei o curso de Línguas e Humanidades.

I – Qual é o cargo que desempenha?

TcD – Sou funcionário. Faço o atendimento aos clientes.

I – Trata-se da primeira experiência laboral?

TcD – Não. Anteriormente, fiz um estágio num estabelecimento. O primeiro trabalho remunerado que tive foi agora aqui no Mercado e Sabores.

I – De que forma é que ingressou no Mercado e Sabores do CRIT?

TcD – Após ter feito formação e ter feito a avaliação, surgiu o convite por parte da Direção da Instituição.

I – Obteve formação profissional? Se sim, de que forma?

TcD – Sim, tive. Durante dois meses fiz formação em cafetaria, no CRIT. Depois a continuação da formação foi feita em contexto de trabalho já aqui no Mercado e Sabores.

I – Sente que foi bem integrado na equipa e pela entidade empregadora?

TcD – Sim, desde início senti-me bem integrado. A equipa é uma equipa fantástica, todos ajudam. É uma equipa de união, assim dizendo. Quando há algum problema todos ajudam no que for preciso e conseguirem.

I – É um objetivo seu trabalhar a longo prazo?

TcD – Enquanto for possível sim. Gostava muito de continuar a trabalhar. Não estou à espera de desistir.

I – Quais são os seus maiores desafios no dia a dia?

TcD -Diria que uma parte é o atendimento ao público, às vezes torna-se difícil, mas é algo que se faz. De resto não sinto que existam desafios durante o meu dia de trabalho, apenas um percalço ou outro.

I – Sente apoio por parte dos colegas quando enfrenta obstáculos no desempenho das suas funções?

TcD – Sim claro. Sempre que é preciso alguma coisa, alguma ajuda, existe companheirismo. Imagina que não consigo fazer alguma coisa, eles vão logo ajudar-me a solucionar o problema.

I – Quando algo não corre da melhor maneira, sente-se à vontade para expor o sucedido? É ajudado?

TcD – Sim, completamente. Sou sempre ajudado.

I – Qual é, na sua visão, a maior dificuldade de uma PcD para ingressar no mercado de trabalho?

TcD – A maior dificuldade é, honestamente, as empresas que simplesmente não contratam. Esse é o obstáculo. Vêm a deficiência como uma dificuldade e assumem que a pessoa não consegue trabalhar. Existe muito preconceito, infelizmente, e as empresas ou outras entidades ainda não estão preparadas para conseguir passar por cima desse preconceito. É triste verem a deficiência como uma incapacidade, pois por vezes não é.

I – O que gostaria de ver mudado, de forma a proporcionar uma maior inclusão profissional de PcD?

TcD – Eu acho que, nesse caso, as entidades deviam de dar oportunidades de trabalho a PcD, em vez de as recusarem. Todos têm o direito de trabalhar de igual forma. Atualmente já é difícil arranjar trabalho, quanto mais quando existe uma deficiência ou limitação.

I – Considera que as entidades ao empregarem PcD, estão a contribuir para a inclusão social?

TcD -Sim, claro que sim. E acho que devia de haver mais entidades que contribuíssem para a inclusão social e também laboral das PcD, todos devem de ser tratados de igual forma e todos devem de ter o direito de trabalhar. Sou muito grato ao Mercado e Sabores por me ter dado esta oportunidade de trabalhar mesmo com as minhas limitações.

Entrevista a Trabalhador com Deficiência (2)

Investigadora (I) – Qual é a sua idade?

Trabalhador com Deficiência (TcD) – 39 anos.

I – Quais são as suas habilitações literárias?

TcD – Tenho o 8º ano completo.

I – Qual é o cargo que desempenha?

TcD – Funcionário. Faço o atendimento aos clientes e preparo os pedidos.

I – Trata-se da primeira experiência laboral?

TcD – Sim, foi o primeiro trabalho que eu tive a sério, em que recebia. As outras coisas que fazia e faço é voluntariamente.

I – De que forma é que ingressou no Mercado e Sabores do CRIT?

TcD – Foi um convite da direção. Eu já estou integrado no Lar Residencial e a direção fez-me o convite quando a cafetaria abriu e eu aceitei. Os professores também falaram comigo na altura e eu aceitei o desafio.

I – Obteve formação profissional? Se sim, de que forma?

TcD – Sim, tive formação no início no CRIT na parte da cozinha e nas outras áreas de formação. Eu tive umas aulas. Depois tive formação prática no Mercado e Sabores. Adaptei-me muito rápido e aprendi facilmente todas as tarefas que me foram propostas.

I – Sente que foi bem integrado na equipa e pela entidade empregadora?

TcD – Sim, mas no início como era tudo novo para mim, senti-me um pouco perdido. Com o passar do tempo e com todo o apoio da equipa, senti-me logo bem integrado. Sempre que preciso de ajuda em alguma coisa ajudam-me logo, damo-nos todos bem e acho que somos uma boa equipa.

I -É um objetivo seu trabalhar a longo prazo?

TcD – Sim claro que sim. Sinto-me mais independente e gosto do que faço.

I – Quais são os seus maiores desafios no dia a dia?

TcD – Eu acho que é o atendimento ao público. Não acho que o trabalho é difícil, o que às vezes me dificulta é o atendimento ao público. Quando vão lá clientes novos e não me conhecem, têm dificuldade em perceber o que estou a dizer e às vezes parece que não têm paciência e chamam por outro colega, o que me deixa um pouco nervoso.

Quando vão lá clientes habituais já é mais fácil e eles próprios fazem um esforço para me entender.

Com o tempo acabei por me habituar quando essas coisas acontecem e já não fico tão nervoso.

I – Sente apoio por parte dos colegas quando enfrenta obstáculos no desempenho das suas funções?

TcD – Sempre. Os meu colegas ajudam-me sempre. Às vezes fico atrapalhado e ajudam-me logo e eu ajudo sempre também. Acho que isso ajuda muito no trabalho.

I – Quando algo não corre da melhor maneira, sente-se à vontade para expor o sucedido? É ajudado?

TcD – Sim, claro. No início tinha um pouco de vergonha, mas com o tempo passou. Sempre que preciso, chamo sempre alguém. Por exemplo, se os meus colegas virem que eu não consigo fazer alguma coisa, vêm ter comigo e ajudam-me.

I – Qual é, na sua visão, a maior dificuldade de uma PcD para ingressar no mercado de trabalho?

TcD – Eu acho que às vezes é a integração, ainda por cima quando é a primeira vez. No início senti-me a “boiar” e foi uma integração trabalhosa sobre as tarefas, o serviço de café e atender os clientes, mas integrei-me muito rápido e bem. Acho que às vezes pode ser difícil para muita gente, porque às vezes os clientes também dificultam e a verdade é que não estão habituados a serem atendidos por nós.

I – O que gostaria de ver mudado, de forma a proporcionar uma maior inclusão profissional de PcD?

TcD – Empreguem mais PcD e haver mais estabelecimentos onde possamos trabalhar. Gostava também que as pessoas tivessem mais paciência, nós também somos pessoas. O mundo não está preparado infelizmente.

I – Considera que as entidades ao empregarem PcD, estão a contribuir para a inclusão social?

TcD – Sim claro que sim, acho que é muito positivo e espero que continuem com mais ideias de inclusão pelo país fora.

Anexos

Anexo I – Pedido de Colaboração – Presidente do CRIT

Exmo. Senhor Presidente do Centro de Reabilitação e Integração Torrejano,

Eu, Irina Filipa Dias Ruivo, aluna do Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social, encontro-me, de momento, a realizar a minha dissertação de Mestrado subordinada ao tema “A Empregabilidade de Pessoas com Deficiência”.

Com esta investigação, pretendo compreender de que forma é que a entidade empregadora e o mercado de trabalho acolhem pessoas com deficiência, tomando como referência o projeto “Mercado e Sabores do CRIT”.

O objetivo primordial da mesma, passa por entender os processos relativos à empregabilidade de pessoas com deficiência, ou seja, compreender as dificuldades, desafios, perspetivas e motivações face à inclusão laboral deste público-alvo.

A investigação consiste num estudo de caso, em que a elaboração de entrevistas semiestruturadas será a metodologia de investigação que servirá de base para a fundamentação da mesma. Tenciono, assim, realizar uma entrevista a Vossa Excelência bem como aos colaboradores do “Mercado e Sabores do CRIT”

Desta forma, venho por este meio, solicitar a Vossa Excelência para a realização de uma entrevista, bem como pedir a Vossa autorização para entrevistar os colaboradores do projeto, na expectativa de que o presente estudo de caso permita dar a conhecer o Vosso trabalho na área da inclusão laboral de pessoas com deficiência bem como à importância da sensibilização desta temática na atualidade.

Atenciosamente,

Irina Ruivo

Anexo II – Consentimento Informado

Informação geral:

O presente documento, enquadra-se no âmbito da realização da dissertação de Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social, da Escola Superior de Educação e Ciências Sociais, do Instituto Politécnico de Leiria. Trata-se de um estudo de caso subordinado ao tema ‘‘A Empregabilidade de Pessoas com Deficiência’’.

O consentimento informado, para a elaboração da entrevista, contém informação de relevância ao estudo para o qual foi elaborado. Assim, leia, detalhadamente, toda a informação contida neste documento.

É de salientar, que a sua participação é totalmente voluntária e que deve sentir-se livre para colocar qualquer questão que considere pertinente.

Consentimento Informado do Trabalhador para a participação no estudo de caso:

Ao assinar o documento, consinto, de livre vontade, em participar no presente estudo de caso no âmbito do Mestrado em Direção e Gestão de Organizações de Intervenção Social, sob tema ‘‘A Empregabilidade de Pessoas com Deficiência’’.

Compreendo que a entrevista é fulcral para o desenvolvimento do estudo de caso, que tem como objetivos:

5. Identificar os desafios com os quais se deparam as Pessoas com Deficiência na sua integração laboral, como as motivações, preocupações e dificuldades.
6. Refletir sobre as perspetivas futuras das Pessoas com Deficiência a nível laboral.
7. Analisar a perceção dos colaboradores da entidade empregadora enquanto colegas de trabalho de pessoas com deficiência, mais concretamente, as experiências e dificuldades, ou não sentidas.
8. Conhecer o processo de integração na entidade empregadora.

Após tomar conhecimento sobre os objetivos do estudo de caso, estou informado que:

1. Os dados são exclusivamente de finalidade académica, para a conclusão da dissertação de mestrado.

2. A minha participação não implica, nem me irá trazer qualquer risco ou benefício.
3. A qualquer circunstância, caso tenha alguma questão sobre o estudo de caso e caso pretenda solicitar os resultados do mesmo, devo contactar a investigadora através do seguinte email: irina.filipa90@gmail.com
4. Após a defesa da dissertação de Mestrado, todos os registos de áudio irão ser apagados.

Li, ou alguém leu para mim, o conteúdo do documento, pelo que aceito, voluntariamente, em participar no estudo de caso.

Foi-me dada uma cópia deste documento.

Assinatura do participante: _____

Assinatura da investigadora: _____

Data: __/__/__