

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Silvania Edneia da Costa de Pina

Mestrado em Políticas Públicas

Orientador(a):
Doutora Maria José Sousa, Professor Auxiliar com Agregação
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2021

iscte

SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Silvania Edneia da Costa de Pina

Mestrado em Políticas Públicas

Orientador(a):

Doutora Maria José Sousa, Professor Auxiliar com Agregação
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2021

Agradecimentos

Antes de me endereçar a todos aqueles que me ajudaram a trilhar este desafio, queria agradecer a Deus pela vida, pela saúde, pela força de vontade e muita coragem que me concedeu para que eu embarcasse nessa empreitada acadêmica.

Seguidamente, queria agradecer aos meus pais, meus portos seguros nesta aventura, pelo apoio e amor incondicional que sempre me demonstraram, pela confiança que depositaram em mim e que me fez trabalhar com perseverança para que hoje, eu pudesse terminar esta jornada e lançar-me num outro desafio, que espero ser tão motivador quanto este. Aos meus irmãos e a toda a família em geral, um profundo obrigado pela atenção e pelas energias positivas transmitidas.

Um especial agradecimento a minha orientadora Dra. Maria José Sousa, pela disponibilidade e apoio evidenciado, pela paciência, boa vontade e conhecimentos transmitidos ao longo da realização deste trabalho.

Agradeço também a todos os meus colegas, pelo companheirismo e amizade.

Por fim, agradeço a todos aqueles que de uma forma ou de outra, contribuíram para que este trabalho se tornasse realidade.

Resumo

O presente trabalho tem por objetivo analisar as políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o papel das mesmas.

Portanto, como se sabe as políticas públicas de inclusão são necessários para garantir desde logo os direitos sociais, políticos e económico dos mesmos. Contudo, é de afirmar que é direito das pessoas portadora de deficiência viverem num ambiente em que possam desenvolver suas habilidades sem depender de terceiros, desenvolver sua autonomia e independência.

Isto só se sucede caso o governo garantisse esse bem-estar por meio da implementação de políticas públicas que visa a integração dessas pessoas. A inclusão no mercado de trabalho das pessoas portadora de deficiência e a política pública que rege este princípio são tópicos importantes na análise deste trabalho.

É necessário ter dados que nos possibilita adequar a realidade portuguesa em relação ao mercado de trabalho para essas pessoas. Portanto, os dados dos últimos anos indicam baixa variação nas contratações de pessoas com deficiência, o que aponta para a existência de dificuldades na implementação da política pública de inclusão das pessoas portadora de deficiência no mercado de trabalho.

Os dados permitem concluir, ainda, que o reforço da contratação de pessoas portadora de deficiência no mercado de trabalho é um esforço para a qualificação desse público para produzir resultados na inclusão social e inserção no próprio mercado de trabalho. Entretanto, os dados coletados mostram também que a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Portugal está muito abaixo da meta, uma vez que apesar da aposta numa política pública direcionado a essas pessoas, no entanto, ainda encontramos muitas pessoas com deficiência desempregados, e com falta de oportunidades.

Palavras-Chave: Pessoas com deficiência, inclusão social, políticas públicas, mercado de trabalho.

Abstract

This dissertation has the objective of analyzing public policies which are inclusive of people with disabilities in the job market and their roles.

Therefore, as it is known, public policies of inclusion are necessary to guarantee, every person`s social, political, and economic rights. It is also every person with disabilities` right to live in an environment in which they can develop themselves without depending on others and to develop their autonomy and independence.

This is only possible if the government guarantees this well-being and, through implementing public policies aiming at integration. The inclusion in the job market of people with disabilities and public policies that control it are important topics in the analysis of this dissertation.

It is necessary the data that allows us to contextualize the Portuguese reality in relation to the job market. Therefore, the data of previous years show a low variation in the hiring of people with disabilities which presents the existence of difficulties in implementing such policies.

Data also allows us to conclude that reinforcing the hiring of people with disabilities is an effort that should be made for people carrying disabilities to be able to also obtain qualifications and produce results. In the meantime, the data gathered also show that the current living situation of people carrying disabilities is also very much below the line as, although there is an effort in public policies, the unemployment rate is still very high and lacks opportunity.

Key Words: People with disabilities, social inclusion, public policies, job market.

Glossário de Siglas

CDPD- Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência.

CDT-Comissão de Direitos de Trabalho

CRP-Constituição da República Português-

UE-União Europeia

IEFP-Instituto do Emprego e Formação Profissional

MSSS-Ministério da Solidariedade e da Segurança Social

ONU-Organização das Nações Unidas

PCD-Pessoas com deficiência

CITE- Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego

ISS- Instituto de Segurança Social

PME- Pequenas e Médias Empresas

ODDH-Observatório da Deficiência e dos Direitos Humanos

ONGPD- Organizações Não-Governamentais das Pessoas com Deficiência

PAIPDI- Plano de Ação para Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade

OED- Operação de Emprego para as Pessoas com Deficiência

Índice de Tabela:

Tabela 1: Política Pública de Inclusão Social.....	12
Tabela 2:Trabalhadores com deficiência no sector privado:	22
Tabela 3:Plano de Ação para Integração de Pessoas com Deficiência ou Incapacidade:	23
Tabela 4:Validação das proposições	40
Tabela 5:Entrevista dos Trabalhadores Portadores de Deficiência	48
Tabela 6: Entrevista dos Responsáveis de Entidades do Governo	51

Índice dos Gráficos

Gráfico 1: Taxa de emprego por sexo e deficiência 2014 (20-64 anos) Portugal-EU...35
Gráfico 2: Taxa de desemprego por sexo e deficiência 2014 (20-64 anos) Portugal....EU36

Índice

Agradecimentos	4
Resumo	5
Abstract.....	6
Introdução.....	10
Definição do Problema e Objetivos.....	12
Metodologia.....	15
1.CAPÍTULO I. Fundamentação Teórica.....	16
1.1..Perspetiva Histórica da pessoa portadora de deficiência.....	16
1.2. Tipologia de Deficiência	17
1.3. Deficiência e Sociedade.....	18
1.4. Deficiência e a Inclusão no Mercado de Trabalho	20
2.Capítulo II. Enquadramento Conceitual.....	24
2.1. Deficiência.....	24
2.2 Inclusão Social.....	25
2.3 Inserção no Mercado de Trabalho	26
3.Capítulo. III. Direito das Pessoas com Deficiência	27
3.1. Direitos das Pessoas com Deficiência em Portugal.....	27
3.2. Da Integração à Inclusão	29
3.3. Inclusão das pessoas portadora de deficiência no mercado de trabalho em Portugal.	30
4.Capítulo IV. Análise de dados	32
5.Bibliografia.....	52
Fontes	58
ANEXO	59

Introdução

O presente trabalho, resulta de uma investigação na área das políticas públicas, que procurou analisar ao nível social o acesso ao mercado de trabalho para as pessoas portadores de deficiência. Como é notório a realidade dessas pessoas, perante o preconceito da própria sociedade onde estão inseridas, muitas vezes alguns conceitua-os como sendo incapazes e outros os excluem.

Não querendo criticar pensamentos e opiniões diversificadas, mas, acredita-se que o maior problema encontra na família e na sociedade. Se trabalharmos esses dois podemos ter uma inclusão mais igualitária e um olhar equitativo perante essas pessoas.

Justifica-se a escolha deste tema, já que cada vez mais, nota-se a transformação do mundo e consequentemente da própria sociedade, e essas mudanças muitas vezes trazem consigo lapso, discriminações e preconceitos às pessoas com deficiência no desempenho pleno dos seus direitos como ser humano e como profissional.

O cotidiano tem revelado inquietações sobre esta temática, que em vários países tem lutado constantemente, e em Portugal temos a política pública de inclusão neste setor, que perante suas políticas tem trabalhado fortemente para dar maior dignidade a essas pessoas, apesar de existirem ainda muitas pessoas portadores de deficiência escondidas, debaixo da sombra da família em casa, vivendo de assistencialismo. Com isso ao nosso ver é aqui que entra o papel da política pública de inclusão para acabar com este estereótipo a volta desta problemática.

Justifica-se ainda a escolha desta temática por ser algo que nos diz muito, é algo que deparamos todos os dias aqui em Portugal, pessoas com deficiência pedindo ajuda para sobreviver porque não encontram outra forma de sobreviver e de proteger suas famílias, uma vez que poderiam estar num trabalho decente, com um salário digno para crescer como qualquer outro indivíduo, pois todos nós somos seres humanos independentemente da tipologia da deficiência, a deficiência é apenas uma parte da pessoas, nós não somos a deficiência que temos, não somos a cor que temos, não somos a altura que temos, não somos o peso que temos e cabe a sociedade entender isso de uma vez por toda. E neste sentido vê-se de forma profunda a importância desta temática, que por uma razão ou outra acontece em todo o mundo, exclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

O objetivo central aqui é trazer nossa preocupação sobre este tema, e trazer conhecimentos

teóricos que visualizam a realidade vivida por pessoas portadores de deficiência e as dificuldades que elas enfrentam e também as políticas que estão regressadas para essas pessoas, principalmente no que desrespeita a integração no mercado de trabalho.

No mundo atual, em que deparamos com imensas situações de desigualdades sociais e restrições aos direitos dos indivíduos, vê as políticas públicas como um paradigma importante e impulsionador na luta da igualdade e equidade social das pessoas com deficiência no sentido dos seus direitos serem respeitados e valorizados. Notamos ainda que existem sociedade discriminatórias perante certas limitações trazidas pelas pessoas com deficiência, e é baseando nesta divergência preconceituosa, que trouxemos este tema em estudo, problematizando-a de forma mais clara e trazer pontos forte que a justificam na sua plenitude de análise.

Assim, o estudo que se pretende desenvolver, considera relevante na medida em que, vai analisar a eficiência das políticas públicas nas questões de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantindo-as um espaço de autonomia e contribuindo para uma sociedade mais justa e mais igualitária.

Definição do Problema e Objetivos

A realidade que se vive hoje em Portugal em termos do estereótipo de pessoas com deficiência tem sido um tema abordado pelo governo, e tem sido criadas medidas que garantem o direito dessas pessoas.

No sentido de analisar o acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, pretendeu-se observar a contribuição da política pública, nomeadamente as políticas existentes, no que desrespeita a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Com a interpretação acima citada ousamos questionar: *“De que forma as políticas de inclusão tem contribuído no acesso ao mercado de trabalho para as pessoas portadores de deficiência?”* Onde a partir da qual, vai ser elaborado um quadro de sistematização dessas políticas.

Tabela 1: Política Pública de Inclusão Social

Política Pública	Descrição	Tipo de Política	Data de Implementação
Programa de emprego e apoio a qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade (Decreto-lei 290/2009).	Desenvolver as políticas de emprego e de apoio á qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade.	Políticas de inclusão	12 de outubro de 2009
Decreto lei 4/2019)	Estabelecer o sistema de quotas de emprego para as pessoas com deficiência com um grau de incapacidade	Políticas de inclusão	10 de janeiro de 2019

	igual ou superior a 60%		
Decreto-lei 247/89	Estipula os apoios e incentivos ao emprego.	Políticas de inclusão	5 de agosto de 1989
Lei n°38/2004	Define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, reabilitação e participação da pessoa com deficiência e incapacidade.	Políticas de inclusão	2004
Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência ou incapacidades (PAIPDI)	Tratar da questão do emprego e da formação profissional	Políticas de inclusão	2006

Fontes: Elaborada pela própria autora:

Feita a sistematização das políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho mencionamos os seguintes objetivos:

Objetivo Geral

- Analisar a contribuição da política pública de inclusão no acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

Objetivos Específicos:

- Conhecer os principais desafios de inclusão desse público no mercado de trabalho
- Avaliar as estratégias utilizadas pela política de inclusão no acesso aos direitos dos trabalhadores portadores de deficiência.
- Identificar o papel dos programas e medidas de apoios a integração profissional das pessoas com deficiência

Proposições:

- A política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem tido bons resultados.
- No mundo laboral tem havido direitos igualitários das pessoas portadores de deficiência.
- O governo tem criado condições acessível a empregabilidade das pessoas portadores de deficiência.

Metodologia

O presente trabalho tem por base uma metodologia eminentemente qualitativa, uma vez que no nosso entender este tipo de pesquisa vai ao encontro do que pretendemos trazer para o nosso estudo.

Igualmente começamos por abordar na nossa pesquisa, uma pesquisa bibliográfica no sentido de podermos encontrar fatos e documentos que conseguem trazer ideias ao nosso trabalho de forma mais clara. Fruímos no uso da pesquisa bibliográfica estando ela como a primeira pesquisa a ser feita num estudo da dimensão científica, não esquecendo que nesta técnica tivemos de recolher a livros, revistas, relatórios científicos entre outras fontes que achamos ser muito importante para o desenvolvimento do nosso estudo.

Similarmente utilizamos na nossa investigação a pesquisa exploratória, uma vez que a mesma nos ajudou a encontrar várias informações em trabalho já realizados que proporciona um entendimento melhor sobre esta temática que hoje é muito discutido a nível global.

Recorreu-se a entrevista como forma de recolhas de dados. As entrevistas foram focalizadas, quando necessário a pesquisadora teve a liberdade de fazer perguntas significantes, a fim de obter dados relevantes e fiéis.

Baseamos também em dados estatísticos, pelo qual o desenrolar do trabalho exigia. Utilizamos dados estatísticos de número de pessoas com deficiência inserido no mercado de trabalho em Portugal. Os dados apontam para uma melhoria do acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência isso graça as políticas públicas de inclusão criando regras e leis que possibilitem a verdadeira inclusão das pessoas com deficiência.

Nas entrevistas, que foi o método primordial de recolha de dados entrevistou-se 3 responsáveis das entidades do governo, nomeadamente o Técnico Superior do IEFP, a Diretora do ISS e a Coordenadora do CITE. Igualmente foram entrevistados 5 trabalhadores portadores de deficiência. A entrevista com as entidades do governo objetivou averiguar as oportunidades de trabalho, a qualificação profissional, os limites em relação à deficiência no campo de trabalho e possíveis propostas para mudanças em relação às barreiras arquitetónicas. A metodologia utilizada para coleta de dados foi através de entrevista semiestruturada fazendo-se necessário o uso de gravadores e caderno para eventuais anotações.

1 CAPÍTULO I. Fundamentação Teórica

1.1. Perspetiva Histórica da pessoa portadora de deficiência

De acordo com Dutra, Silva et Rocha (2006, p. 8), “na Idade Antiga, a deficiência era encarada como se fosse resultado de forças ou fenómenos sobrenaturais, de origem demoníaca, tal veio a intensificar-se na Idade Média, dando origem a atitudes discriminatórias que se prolongaram através do tempo e resistiram às explicações médicas e científicas da deficiência que surgiram, entretanto”. A única alteração ocorrida traduziu-se no atendimento das necessidades básicas que a pessoa com deficiência poderia manifestar, tal como alimentação e higiene.

Peranzoni e Freitas (2000, p. 23), “alegam que crianças portadoras de deficiência, ou de alguma má formação física, eram secamente abandonadas. Complementarmente, o mesmo se passava na Antiga Grécia, devido à importância dada à beleza e à realização de rituais em honra do corpo e da perfeição. Assim, um indivíduo que não fosse portador destas características e que fosse portador de deficiência, era excluído e impedido de participar ativamente na sociedade, sendo considerado como uma injúria ao povo.”

A verdade é que conforme Freitas (2009, p. 4), “foi apenas, no período que sucedeu à 2ª Guerra Mundial que, este cenário sofreu alterações significativas: na medida em que desta guerra resultaram vários indivíduos incapacitados, entre eles, ex-combatentes detentores de um nível social e cultural elevado, que representavam bravura e utilidade social, passou a dar-se atenção ao problema da exclusão social da pessoa com deficiência e à necessária igualdade de oportunidades como cidadãos”.

Constantemente, Silva (1987, p. 2) afirma, “que os indícios históricos apontam para uma realidade de exclusão social das pessoas com deficiência, seja por elas não poderem defender o grupo a que pertenciam, como em Esparta, seja por representarem um custo social para o Estado, como em Atenas, dentre outros exemplos de situações de exclusão social”.

“Os indícios históricos relativamente às concepções de deficiência e às atitudes face a esta matéria que nos chegaram das culturas da Antiguidade clássica são esclarecedores. Nas culturas gregas e romana, fatores como a importância do culto do corpo e a ideia de que a vitalidade do Estado advinha da força natural dos seus cidadãos ditaram a sorte de muitas das pessoas com deficiência”. (Fontes, 2016, p. 18).”

“Paralelamente é desta que se construi como um fator limitativo á vida em sociedade para aqueles cujos corpos se apresentavam como deferentes, tais ideias presidiram, também, á criação de leis legitimadoras da eliminação á nascença daqueles que aparentassem não poder contribuir para a força da sociedade”. (Fontes, 2016, p. 19).

Ideias interessantes são trazidas pelo Néri et al (2003, p. 29), no qual afirmam “que as pessoas com deficiência necessitam em maior quantidade de políticas públicas estruturais do que de políticas compensatórias, uma vez que as políticas estruturais propiciam uma geração permanente de renda e uma maior autonomia aos cidadãos.”

“Realça os mesmos autores ainda que as ações compensatórias muitas vezes exercem efeitos negativos sobre os indivíduos, como a dominância do aspeto compensatório continuando que não deixa raiz na vida das pessoas. Isto porque uma vez interrompido o programa, sua clientela volta a marginalidade original”.

Segundo Alves (2007, p. 72) “a qualificação profissional também é apontada como um dos fatores principais do problema de inserção dos deficientes no mercado de trabalho”.

“Simultaneamente os estados modernos primaram por abordar a deficiência através de políticas assistencialistas na tentativa de assegurar algum apoio, algo que poderá ter contribuído para a exclusão social uma vez que a preocupação em munir os seus portadores de conhecimentos através de ensino e de instrumentos capazes de assegurar a participação no mercado de trabalho surgiram posteriormente”. (Martins, 2006, p. 5).

“Na antiguidade clássica as pessoas com deficiência eram aniquiladas por representarem um “peso” para a sociedade. Entre os gregos, a cultura ao corpo perfeito, exigia que todos aproximassem deste padrão, por isso consequentemente as pessoas com deficiência eram aniquiladas” (Pessoti, 1984, p.23).

Realça o mesmo autor que com a difusão do cristianismo, os tratamentos violentos a o abandono em relação a essas pessoas começam a mudar.

1.2. Tipologia de Deficiência

A sociedade precisa entender que não existem pessoas iguais, mas sim pessoas diferentes com suas autonomias próprias e cada um detém suas dificuldades físicas e com isso o esclarecimento de Amaral (1994, p. 23), sustenta nossa versão que o mesmo diz que como não há um ser humano igual a outro, também não há uma pessoa cega igual a outra.

A deficiência é caracterizada pela exteriorização de uma doença que pode ser classificada como aguda ou crônica e que, se pode avaliar de diferentes tipos, tal como: física ou motora, mental e sensorial. A deficiência física ou motora revela-se exatamente a este nível, sendo uma disfunção que prejudica a mobilidade e a coordenação motora do indivíduo. A deficiência mental, por seu lado, refere-se a disfunções cerebrais que dificultam o processo de comunicação e aprendizagem do indivíduo, apresentando um quociente de inteligência abaixo de 70. (Louro, 2001, p. 33)

Acrescentando-se o autor advoga que a deficiência sensorial que se subdivide em: auditiva, vulgarmente designada de surdez, manifestando-se na dificuldade ou ausência da aptidão de ouvir e reconhecer sons, o que dificulta a aprendizagem da linguagem e o desenvolvimento do processo comunicativo do indivíduo; e visual, também chamada de cegueira, que se reflete na ausência ou dificuldade relativamente à capacidade visual do indivíduo.

Na perspetiva de Louro (2001, p. 4)” cada tipo de deficiência e cada pessoa com deficiência possui problemas diferentes e específicos, sendo que também é possível um indivíduo ser portador de várias incapacidades, ou seja, de multideficiência.”

Além do mais, que, os dados obtidos através dos Censos do ano 2001, em Portugal existem cerca de 636 059 pessoas portadoras de deficiência, entre os quais 334 879 homens e 301 180 mulheres, correspondendo este número a 6,1% da população residente no país.

Para Amiralian (1986, p. 23), essa discriminação ocorre em função do estigma relacionado à pessoa com deficiência, que traz ao empregador uma ligação imediata com o conceito de incompetência, mesmo que aquela já tenha demonstrado, em outras situações, capacidade de realização satisfatória nas atividades que se propôs desempenhar.

Amaral (1994, p. 23), “é certa na sua interpretação e avaliação e não nega a condição de exclusão social que a pessoa com deficiência sofre em nossa sociedade, porém propõe que se pense na questão do trabalho a partir da perspetiva de quem exclui”.

1.3. Deficiência e Sociedade

Segundo Gardou (2011, p. 12),” existe um panorama que se repercute na criação/existência de Instituições de apoio à deficiência. Sob a forma de ações protetoras das pessoas com deficiência, surgiram instituições/ organizações representativas de cada tipo de deficiência, confinando, contudo, uma caricata contradição, pois este processo de defesa pelos direitos das pessoas com

deficiência, deu origem ao aprisionamento dos mesmos indivíduos, como pessoas obrigatoriamente diferentes.”

Fontes (2006, p. 23), na sua tese realça que existe situação que merece especial destaque, no que diz respeito à carga negativa ligada à deficiência, reflete-se na associação negativa que a sociedade faz relativamente às pessoas portadoras de deficiência. Referencia um caso específico, relativamente a uma campanha de prevenção da sinistralidade rodoviária, posta em prática pela Direção Geral de Viação e pela Prevenção Rodoviária Portuguesa:

“Nesta campanha surge uma pessoa em cadeira de rodas com um ar circunspecto, sob um fundo preto e com letras a branco e vermelho onde se lê: “É só para lembrar:50” e um pouco mais a baixo “Quanto mais depressa, mais devagar” (Fontes, 2006, p. 207).

O autor reconvém esta mensagem, pois declara que a mesma encara a deficiência como um castigo por não ter cumprido a velocidade regulamentada, encarando-a como “a pior coisa que pode acontecer a qualquer pessoa na sua vida” (Fontes, 2006, p. 208). Ou, ainda, segundo o mesmo, o caso do antigo artigo 142º do Código Penal Português, que incrimina a interrupção voluntária da gravidez, excluindo desta penalização casos em que a situação apresente perigo para a mãe, a gravidez seja fruto de violação, ou, se o feto apresentar alguma deficiência, demonstrando, assim, mais uma vez, a depreciação face à deficiência.

Neste sentido, Stainback e Stainback (1999, p. 419) “afirmam que a informação quase sempre é apresentada de uma maneira que reforça os estereótipos negativos de pessoas com deficiência”.

Do mesmo modo Moscovici (2003, p. 23) “explica este processo de alteração se justifica com base na representação social que cada individuo ou grupo tem de determinada coisa”.

Na perspetiva de Vala (1993, p. 355), “as representações consistem no reflexo interno duma realidade externa, reprodução conforme no espírito do que se encontra fora do espírito, isto é, o ponto de vista interno de alguém sobre algo externo. Porém, estas não são apenas meras perceções, são, também, entendidas como uma construção, no sentido a representação que o individuo tem de algo, influenciará o estímulo e a resposta nesse contexto”.

1.4. Deficiência e a Inclusão no Mercado de Trabalho

Segundo Botelho (2010, p. 2), em 1966 surgiu a criação de um sistema de formação e emprego para as pessoas com deficiência, com o objetivo de desenvolver o problema da incapacidade, uma vez que era observável a carência de meios e condições adequadas à sua adaptação ou readaptação profissional.

Pastore (2000, p. 23) “defende que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um processo que leva a sua própria aceitação como pessoa com competências”.

Conforme Relatório Mundial sobre a Deficiência (OMS, 2011, p. 23) a integração destes no mercado de trabalho é importante, pois além de promover a sua inclusão na sociedade, desenvolve competências pessoais na execução de tarefas, comprimento de horário, no saber procurar ajuda, aceitar críticas e melhorar capacidades relacionadas com aspetos como lidar com o dinheiro, o fazer um percurso de ida e volta para o trabalho e a interação com os colegas.

A integração das pessoas com deficiência ou incapacidade neste meio, para além de um fator decisivo de inclusão social e independência económica, constitui um fator de valorização e realização pessoal destes cidadãos (MSSS: 2012).

Santos (2007, p. 23), mostra claro que essas pessoas têm por direito ser cidadão igualitários sobretudo no que desrespeito ao trabalho, partindo do pressuposto que a empresa empregadora tem em consideração as características que estas pessoas apresentam, assim como não desprezando as suas habilidades.

Na perspectiva de Neto e Froes (2001, p. 23) “atualmente, a maioria das organizações busca se adequar a legislação e procura oferecer vaga aos portadores de deficiência”. Entretanto ressaltam os autores que muitas organizações adotam essas práticas de inclusão tendo como objetivo principal o obter retorno social, vantagens tributárias e fiscais e também publicidade para as práticas adotadas de responsabilidade social.

Estima-se que 5% da população europeia com deficiência integra o mercado de trabalho, quando a percentagem de pessoas sem deficiência atinge os 68% (Monteiro, 2009 in Malhado, 2013). Esta percentagem é extremamente baixa deve-se ao facto de muitos empregadores entenderem que o portador de deficiência necessita de uma maior supervisão do que os restantes, considerando também que esses não são capazes de manter um nível de qualidade de desempenho aceitável e de realizar determinadas tarefas.

Por conseguinte Capucha (2005, p. 23), “plasma que as pessoas com deficiência se tornam similarmente excluídas relativamente às oportunidades de educação, formação e outros bens e serviços sociais, limitando a autonomia e a igualdade de oportunidades.”

Neves e Graças (2000, p. 2), defendem que a integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência não deve depender de um sentimento de solidariedade generalizado, mas sim da consciencialização da sua contribuição socioeconómica positiva, tanto para a empresa como para o desenvolvimento do próprio país.

Conforme Carreira (1992, p. 4) “uma pessoa com deficiência que venha a participar de uma seleção, competindo com pessoas não portadoras de deficiência, tende a ser visto como menos capaz”. Ressalta ainda que mesmo que esta pessoa faça um excelente teste de seleção, seu conceito de pessoa portadora de deficiência deixa dúvida quanto ao seu desempenho futuro tornando difícil acreditar que ela possa vir a ter um bom desempenho profissional”.

“O trabalho é atualmente um direito a cidadania e dignidade pessoal, tornando-se um objetivo de inclusão das pessoas com deficiência, assumindo um lugar importante como atividade humana e como realidade social, devido a sua frequência e relevância na vida das pessoas” (Giordano, 2000, p. 50).

Segundo Martins (2010, p. 1), a decisão de admitir uma pessoa com deficiência, enfrenta frequentemente preconceitos e resistências mentais de ideias pré-concebidas relativamente à sua capacidade produtiva, à saúde e segurança destes, a própria imagem da empresa e ainda aos efeitos negativos que pode criar no ambiente do trabalho.

“Paralelamente a Portugal, outros países europeus como a Alemanha desenvolveram empresas de trabalho protegido nas quais existe um investimento na formação prática e uma oferta progressiva de cinco tipos de trabalho consoante o nível de desenvolvimento individual abrangendo cem mil beneficiários” (Torre e Fenger, 2014, p. 73).

Evolução anual do rácio de trabalhadores/as com deficiência no setor privado, 2012-2015 (Portugal Continental).

Ano	N.º Trabalhadores/as com Deficiência	N.º Total de Trabalhadores/as	Rácio Trabalhadores/as com deficiência/total de trabalhadores/as
2012	7 874	1 866 541	0,42 %
2013	8 345	1 888 209	0,44%
2014	9 336	1 941 462	0,48%
2015	10 210	2 013 881	0,51

Tabela 2: Trabalhadores com deficiência no sector privado:

Fonte: GEP-MTSSS (2012-2015). Balanço Social- Coleção Estatísticas

A análise dos dados existentes em Portugal aponta que tem havido um aumento de número de pessoas com deficiência trabalhadora no setor privado. E em 2015 as pessoas com deficiências inseridos em empresa com mais de 10 trabalhadores representam menos de 1% de total de trabalhadores destas empresas.

Em 2016 foi criado o PAIPD (Plano de Ação para Integração de Pessoas com Deficiência ou Incapacidade) foi elaborado para promover a inclusão social das pessoas com deficiência.

País	Ano	Taxa empregabilidade pessoas com deficiência (%)	Taxa empregabilidade população geral (%)
Africa do Sul	2006	12,4	41,1
Alemanha	2003	46,1	64,8
Austrália	2003	41,9	72,1
Áustria	2003	43,4	68,1
Canada	2003	56,3	74,9
Espanha	2003	22,1	50,5
Estados unidos	2005	38,1	73,2
Índia	2002	37,6	62,5

Japão	2003	22,1	59,4
Malawi	2003	42,3	46,2
México	2003	47,2	60,1
Noruega	2003	61,7	81,4
Países Baixos	2003	39,9	61,9
Perú	2003	23,8	64,1
Polônia	2003	20,8	63,9
Reino Unido	2003	38,9	68,8
Suíça	2003	62,2	76,6
Zâmbia	2005	45,5	56,5

Tabela 3: Plano de Ação para Integração de Pessoas com Deficiência ou Incapacidade:

Fonte: OMS (2011).

Conforme Delsen (1996, p. 520), os países europeus como Bélgica, França, Alemanha, Grécia, Irlanda, Itália, Espanha e Reino Unido, iniciaram seus sistemas de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho via sistema de quotas. Segundo demonstra Santos et al (2015, p. 34),” os países como Brasil, Estados Unidos, Austrália e Organização das Nações Unidas atua pró-ativamente para diminuir os desafios que premeiam a trajetória pessoal e profissional desses indivíduos.

2 Capítulo II. Enquadramento Conceitual.

2.1. Deficiência

Em primeiro lugar é de enaltecer aqui como autora desta dissertação que em várias investigações científicas realizadas, notamos que existem vários conceitos que regem a noção clara do que é a deficiência.

Portanto, dando uma intervenção da nossa parte, acreditamos que deficiência é estar impossibilitada fisicamente ou psicologicamente que impossibilitam as pessoas de realizarem certas tarefas de forma normal, ou seja elas são realizadas, mas com alguma dificuldade.

Por outro lado, Gaudenzi e Ortega (2016, p. 361),” realçam que a deficiência constitui um campo crescente e heterogêneo de ativismo político e investigação no Brasil e no mundo. No final dos anos sessenta, surgiram em diversos países ocidentais movimentos sociais que reivindicavam os direitos de grupos específicos, como mulheres e negros e, neste contexto, a politização das pessoas com deficiências ganhou força.”

Numa forma meramente jurídica deficiência é entendida como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. (Decreto 3.298/99).

Quase todas as pessoas terão uma deficiência temporária ou permanente em algum momento de suas vidas, e aqueles que sobreviverem ao envelhecimento enfrentarão dificuldades cada vez maiores com a funcionalidade de seus corpos. A maioria das grandes famílias possui um familiar deficiente, e muitas pessoas não deficientes assumem a responsabilidade de prover suporte e cuidar de parentes e amigos com deficiências” (Relatório mundial sobre a deficiência,2010, p. 2).

Segundo Diniz (2009, p. 23), “a deficiência é um conceito em evolução, de caráter multidimensional e o envolvimento da pessoa com deficiência na vida comunitária depende de a sociedade assumir sua responsabilidade no processo de inclusão, visto que a deficiência é uma construção social”.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2008, p. 23), “advoga que a deficiência é compreendida como resultado das limitações e estruturas do corpo, mas também

da influência de fatores sociais e ambientais do meio no qual está inserida”.

2.2 Inclusão Social

Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei (art.º 13 n.º 1 da CRP). Os cidadãos portadores de deficiência gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados (art.º 71 da CRP). *Portanto nós como investigadores questionamos: Porquê se fala muito dos direitos das pessoas portadores de deficiência, se na prática as instituições restringem a inclusão desses indivíduos nas suas empresas e excluem-lhes de várias oportunidades profissionais?*

Sasaki (2003, p. 23), “contextualizou a inclusão como um paradigma da sociedade o processo pelo qual os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana composta por etnia, raça, língua, nacionalidade, género, orientação sexual, deficiência e outros atributos com a participação das próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações necessárias”.

“Por outro lado, a inclusão social de pessoas com deficiência é resultado de inúmeros estudos e discursões que contaram com a participação de organizações, educadores, pessoas com necessidade especiais e seus familiares, não só aqui no Brasil mais em todo mundo, salienta o programa educação inclusiva direito a diversidade” (Sasaki, 2004, p. 14).

“Assim sendo, o princípio inclusivo torna-se mais abrangente dando espaço e igualdade de oportunidades a todas as crianças e jovens de todas as condições físicas, sociais e outras. Sejam eles de diferentes raças ou credos, etnias ou culturas, ricos ou pobres, com ou sem deficiência e outras, onde a qualidade e o sucesso de ensino seja igual para todos” (Sanchez, 2001, p. 92).

Mazzotta (1982, p. 3), “plasma que a própria religião, com toda sua força cultural, ao colocar o homem como imagem e semelhança de Deus, ser perfeito inculcava a ideia da condição humana como incluindo perfeição física e mental e não sendo parecidos com Deus, os portadores de deficiência eram colocados posto a margem da condição humana”.

Segundo Werneck (1997, p. 58), “Incluir não é favor, mas troca. Quem sai ganhando nesta troca são todos nós em igual medida. Conviver com as diferenças humanas é direito do pequeno cidadão, deficiente ou não”.

2.3 Inserção no Mercado de Trabalho

Hoje se fala muito na inserção no mercado de trabalho, e para as pessoas portadora de deficiência é uma mais-valia e um ganho satisfatório.

De acordo com Garcia e Gutiérrez, (1996, p. 269), “a inserção profissional de jovens saídos do sistema formativo, à procura de um primeiro emprego, e de desempregados à procura de um novo, tem granjeado uma atenção permanente e constante nas políticas nacionais e europeias”.

“Além disso, sejam quais forem as medidas preconizadas pelos diversos governos, promovendo políticas de ajustamento entre a oferta e a procura de emprego, propiciando diversas respostas formativas, ou outras iniciativas, o objetivo primordial é e será sempre a inclusão dos indivíduos na atividade económica” (Garcia e Gutiérrez, 1996, p. 269).

Conforme Castells, (1996, p. 20),” na atual sociedade informacional, o processo de inserção profissional é paralelo ao início da idade adulta, instituindo-se como uma transição social e individual, entre o sistema educativo e familiar e o mercado de trabalho.”

Para Alves (2008, p. 23) “cada vez mais o termo "inserção profissional" encontra-se geralmente ligado a dificuldades encontradas na passagem entre a Educação/Formação e o mundo do trabalho e com o facto de ter deixado de ser um processo rápido e de ter transformado num processo longo e complexo, processo esse que se tenta minimizar com recurso a políticas ativas de emprego de que os estágios são um dos exemplos.

3 Capítulo. III. Direito das Pessoas com Deficiência

3.1. Direitos das Pessoas com Deficiência em Portugal

Em Portugal, a Constituição da República dedicou especial atenção, comportando, desde a sua criação em 1976, um ponto referente ao apoio dos indivíduos portadores de deficiência (denominados de deficientes até à revisão de 1997):

“Artigo 71.º

Cidadãos portadores de deficiência

1. Os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados.

2. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.

3. O Estado apoia as organizações de cidadãos portadores de deficiência.”

Nesta, podem-se encontrar, ainda, vários artigos consagrados aos direitos desta população, nomeadamente no que diz respeito à proteção do trabalho (Artigo 59.º), à Segurança social e solidariedade (Artigo 63.º), ao ensino (Artigo 74.º), entre tantos outros que também lhe dizem respeito, pois segundo a mesma “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” (CRP, Artigo 13.º).

Segundo a ONU, o princípio da igualdade de direitos implica que “as necessidades de todos e de cada um tenham igual importância, que essas necessidades sejam a base do planeamento das sociedades e que todos os recursos sejam utilizados de forma a garantir a cada indivíduo uma igualdade de participação”.

Neste sentido, as pessoas com deficiência, enquanto cidadãos de determinada sociedade, têm o direito de permanecer nas suas comunidades de origem e deverão ser incluídas nas estruturas regulares de ensino, saúde, emprego e serviços sociais, recebendo o apoio necessário dos Estados para que essa inclusão seja efetiva.

A deficiência como questão de direitos e do Direito na UE pode ser entendida e deve ser tratada segundo quatro ideias normativas de referência: a do princípio da igualdade, a da participação, a da inserção transversal nos vários domínios ou da integração e a da acessibilidade (Neves, 2010, p. 23).

Entretanto em Portugal, a CDPD (Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência) estabelece o direito das pessoas com deficiência ao trabalho no seu artigo 27º, estipulando que nele se deve 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”.

Assim, proíbe-se a discriminação com base na deficiência em todos os domínios relacionados com o emprego. Em Portugal, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, realça também o princípio da não-discriminação no emprego de pessoas com deficiência, garantindo a qualquer trabalhador(a) ou candidato(a) a emprego o direito de não ser direta ou indiretamente discriminado com base nas mais diversificadas características pessoais, incluindo a deficiência, a capacidade reduzida de trabalho ou doença crónica (cf. Artigo 24.º1).

O Artigo 27.º da mesma lei (Medida de Ação Positiva) antecipa a aplicação de medidas de duração limitada que tem como objetivo beneficiar um grupo discriminado, ajudando a retificar situações de desigualdade.

Por acréscimo a estes provimentos gerais, o Artigo 85.º do Código de Trabalho especifica que os trabalhadores com deficiência são titulares dos mesmos direitos e deveres que os outros trabalhadores (cf. Artigo 85.º-1), sendo a violação desses direitos considerada uma contraordenação muito grave (cf. Artigo 85.º-3).

Ao abrigo do Artigo 84.º-1, devem ser concedidas a todos os trabalhadores “com capacidade de trabalho reduzida” condições de trabalho apropriadas, designadamente por intermédio de oportunidades de formação e desenvolvimento profissional adaptadas, a par de “adaptações razoáveis” do local de trabalho, adaptações essas que devem ser apoiadas pelo Estado, em correspondência com o Artigo 84.º-2.

Por sua vez, o Artigo 85.º-2 do Código de Trabalho prevê que “O Estado deve estimular e apoiar a ação do empregador na contratação de trabalhador com deficiência ou doença crónica e na sua readaptação profissional”.

3.2. Da Integração à Inclusão

Segundo Pereirinha (1997, p. 139) “a exclusão social constitui precisamente um “novo” problema social na forma como reparamos a questão da desvantagem relativa de indivíduos e grupos sociais na sociedade a que pertencem, que se pode manifestar através de duas diversas perspectivas, referindo-se uma aos direitos sociais, nomeadamente os direitos de cidadania do indivíduo, e outra aos fatores que identificam o indivíduo na sociedade e que, simultaneamente atua como um fator que impulsiona a marginalização deste, produzindo situações de precarização e vulnerabilidade a riscos sociais”.

Costa (2008, p. 34), “complementarmente, define exclusão social como uma fase extrema do processo de marginalização, que desperta carências a vários níveis, nomeadamente na identidade social, na auto - estima, na autoconfiança, na capacidade de iniciativa, na criação de expectativas e perspectivas de futuro, na motivação, e até no sentido de pertença à sociedade do indivíduo”.

Amaro (2003, p. 35), por seu lado, define que este fenómeno se pode avaliar com base em seis dimensões: personalidade; sentimento de pertença à sociedade; papéis desempenhados e socialmente reconhecidas, tal como o emprego; competência proactiva, no que diz respeito a iniciativas e projetos; grau de instrução; e, por fim, estabilidade económica. Segundo o autor, a exclusão social poderá, assim, revelar-se através da não realização de algumas ou de todas as dimensões referidas.

3.2 Políticas de Apoio a Integração Profissional das Pessoas com Deficiência

O governo aprovou o Decreto-lei 290/2009, de 12 de outubro para a inserção profissional das pessoas com deficiência através de criação de programa de apoio de emprego e qualificação das pessoas com deficiência e incapacidades.

Seguidamente, também foi aprovado o Plano de Ação para Integração das Pessoas com Deficiência e Incapacidade (PAIPDI), para promover a inclusão social das pessoas com deficiência.

O Governo publicou também o decreto lei n° 247/89, de 5 de agosto, cujo objetivo é estipular os apoios atribuídos às entidades empregadoras, na adaptação dos postos de trabalho, na eliminação de barreiras arquitetónicas, na orientação e formação profissional etc.

A integração profissional das pessoas com deficiência ainda contou com a publicação da lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro de 2019 que estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, visando a sua contratação por entidades empregadoras do sector privado e organismos do sector público.

O governo publicou também a lei 38/2004, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, reabilitação e participação da pessoa com deficiência e incapacidade, sendo da competência do Estado assegurar os direitos de acesso ao mercado de trabalho (art.º 26).

3.3. Inclusão das pessoas portadora de deficiência no mercado de trabalho em Portugal.

A taxa de emprego de pessoas com deficiência segue a mesma tendência que a média dos países da União Europeia, subindo até aos 44 anos e declinando até aos 64 anos (EU-SILC, 2014-Relatório ODDH 2017)

Portanto, nos grupos etários dos 25-34 anos e dos 35-44 anos, a taxa de emprego das pessoas com deficiência, em Portugal, situa-se ligeiramente acima da média da União Europeia: 62,6% em Portugal, contra 58,0% na média UE-28 (União Europeia – 28) no grupo etário dos 25-34 anos e 68,3% em Portugal, contrariamente a 61,2% em média na UE-28 no grupo etário dos 35-44 anos. Ainda assim, a taxa de emprego do escalão etário dos 16-24 anos situa-se bastante abaixo da média da União Europeia (12,0% em Portugal contra 22,8% de média na UE-28).

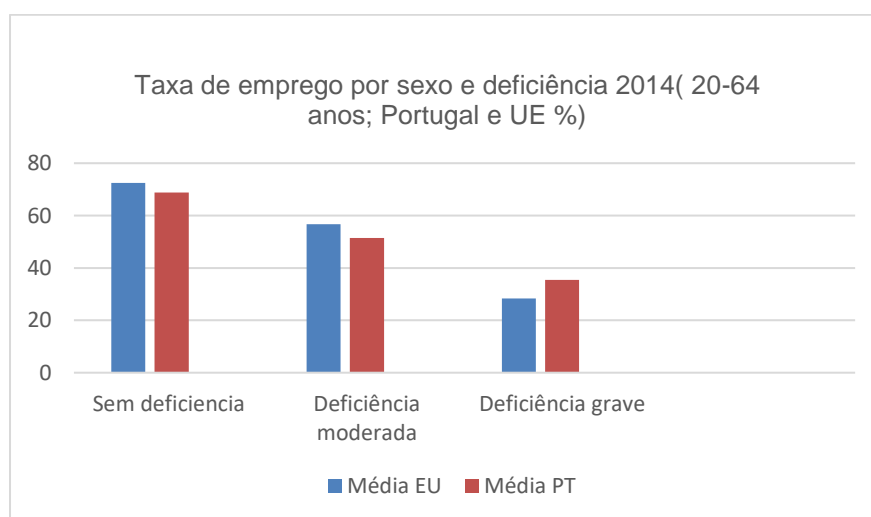


Gráfico 1: Taxa de emprego por sexo

Fonte: EU- SILC UDB 2014 (versão de 2 de agosto de 2016) processados pela Academic Network of European Disability Experts (ANED)

É pela esta perspetiva que a taxa de desemprego de pessoas com deficiência em Portugal, em

concreto, no caso das mulheres com deficiência, está acima da média da UE e bastante acima dos valores relativos à população portuguesa sem deficiência (Relatório ODDH-2017:33).

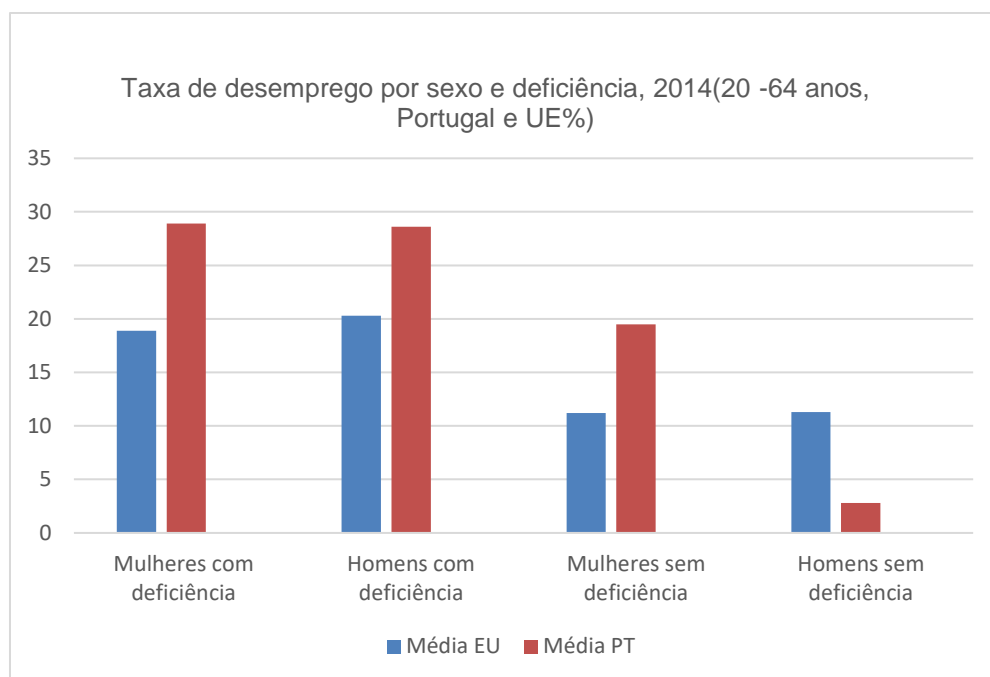


Gráfico 2: Taxa de desemprego por sexo

Fonte: EU- SILC UDB 2014 (versão de 2 de agosto de 2016) processados pela Academic Network of European Disability Experts (ANED)

É de afirmar que a deficiência motora aparece em segundo lugar, com um valor muito próximo, de 15,1 por mil. As taxas de atividade mais elevadas segundo os tipos de deficiência observam-se na população com deficiência visual (43,1%) e na auditiva (37,7%).

Relativamente à deficiência visual, a taxa de emprego da população residente em Portugal com 15 ou mais anos é de 36.4% (INE, 2011) em contrapartida, a taxa de emprego da população em idade ativa total em Portugal continental é de 52.4% (INE, 2011), o que indica uma diferença de uma ordem de grandeza considerável de 16%.

4 Capítulo IV. Análise de dados

A entrevista contou com um roteiro direcionado ao assunto da pesquisa, este roteiro inicialmente foi aplicado através de um pré-teste, que posteriormente, sem necessitar fazer alterações, pois as questões foram extremamente entendidas, também foi aprovado como uma entrevista.

Cada entrevista teve como tempo de duração em média de 47 minutos alguns tiveram 1 hora de duração, no qual o roteiro aplicado abarcou 9 questões abertas em relação aos trabalhadores portadores de deficiência e 11 questões abertas para os responsáveis das entidades do governo.

Nesse sentido a análise dos dados coletados através das entrevistas foram realizadas mediante um agrupamento de dados, onde as questões respondidas pelos entrevistados foram analisadas, cada uma por sua vez, para que desta forma fosse possível demarcar as informações e os pontos iguais e/ou semelhantes, aqueles que se evidenciaram como divergentes e aqueles pontos das respostas em que tiveram um maior destaque.

Antes de iniciar precisamente com a descrição e observação das interrogações do roteiro da pesquisa, tomamos como princípio o item 1 que tratou da identificação dos Entrevistados, idade, sexo, instituição onde trabalha, tempo de serviço, tipo de deficiência, habitação literária e anos de serviço. Este item possui uma relação essencial para a pesquisa, pois são dados pessoais que ajudam numa proposta de reflexão e que são importantes até mesmo para as respostas, bem como para o próprio leitor interagir e saber interligar as variações de idades, tipo de deficiência, profissão e também a forma como lidam no dia-a-dia nas suas empresas na qual desempenham as suas funções.

Foram entrevistados cinco trabalhadores portadores de deficiência (3 homens e duas mulheres), com idades compreendidas entre 27 e 45 anos.

Dois deles possuem formação superior e atuam na profissão entre 5 e 30 anos. Os restantes possuem formação profissional e atua na profissão entre 2 e 20 anos. O tempo de trabalho dos entrevistados variam entre os 2 a 30 anos de forma constante.

Igualmente foram entrevistadas 3 responsáveis das entidades do governo, com idade compreendidas entre 39 e 62 anos, possuem formação superior e atuam na área entre 30 a 42 anos.

Trabalhadores Portadores de Deficiência

Importância do emprego para a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade

Todos os entrevistados responderam igualmente, no qual a resposta foi: sim

Na fala do A, diz que sim, atendendo que não foi da maneira que ambicionava, mas de todo modo isso veio mudar com o decorrer do tempo, na obtenção de elogios.

Na fala do B, enaltece o seguinte, “estando a trabalhar, mesmo num microempresa ou qualquer tipo de empresa, as oportunidades são maiores, e também somos vistos com outros olhos perante a sociedade.”

Aquilo que acontece no C quando afirma que sim porque a vida gere em torno do trabalho.

Por sua vez o entrevistado D assume que pelo facto de estar a trabalhar sente-se viva, principalmente por saber que a sua contribuição ajuda no progresso da empresa.

A resposta do entrevistado E, nos impressionou porque segundo ela, o emprego contribui muito porque lhe faz sentir útil e acredita que as pessoas com deficiência são pessoas normais, e não deixa de ser um ser humano por causa da deficiência independentemente da tipologia e pensa que a sociedade deveria ser capaz de aceitar as pessoas como elas são e aprender a viver com diferentes.

Realização profissional

Todos responderam que estão sentindo muito bem: És a resposta que se segue de cada uma:

Entrevistada A: Muito bem e realizado, pois estou realizando o sonho de estar num lugar onde posso ajudar os outros particularmente os que são discriminados.

Entrevistada B: Sim. Desde que a pessoa esteja a trabalhar; é importante importar fé, como se diz garra no que aparece a frente, temos que receber o que nos aparece a frente de braço aberto.”

Entrevistada C: Isso é importante, é importante porque as possibilidades que há de convivência com pessoas são muito maiores, tenho possibilidade de conhecer pessoas novas. Há sempre uma inclusão muito mais importante. O conhecimento também da sociedade quanto ao meu valor profissional.

Entrevistada D: Me sinto muito bem em fazer o que eu faço e ajudou-me muito quando saí da

faculdade, colocar os meus conhecimentos em prática. Considero que foi uma mais-valia para minha área de formação.

Entrevistada E: Sim sem dúvida estou numa área que gosto estou na área de informática, eu que resolvo todos os problemas a nível da informática e me sinto útil. Me sinto bastante útil.

Satisfação com as condições do local de trabalho/ adaptação do espaço físico à pessoa com deficiência.

Os entrevistados A e B coincidem nas suas respostas ao caracterizarem o local de trabalho como um espaço excelente com referências de acessibilidade, e no qual fizeram algumas alterações, atualizações assim como adaptação em prol das pessoas portadores de deficiência.

Tratando do entrevistado C, caracteriza que o espaço tem sido adaptado aos poucos à acessibilidade das pessoas com deficiência e a empresa fez um excelente trabalho na questão de acessibilidade e adaptação para as condições das pessoas portadores de deficiência. Contudo alertamos pelo facto dos entrevistados D e E nos quais responderam simplesmente que não, ou seja, que a empresa não fez nenhuma adaptação.

Preocupação das empresas no desempenho das funções das pessoas portadores de deficiência.

Reparamos na fala de A e B, que sim que as empresas dão o máximo para poder dar melhor assistência às pessoas portadores de deficiência, e enquadram as pessoas com deficiência de acordo com perfil, dão todas as condições de trabalho para as mesmas.

O entrevistado C simplesmente respondeu não a esta questão.

E os entrevistados D e E, também baseiam no facto das funções desempenhada e afirmam não ter nenhuma dificuldade uma vez que encontraram todas as condições proporcionada pela instituição na preocupação de os garantir um ambiente adequado a sua necessidade do trabalho. E o sentimento do tratamento é igualitário.

Formas de inclusão no mercado de trabalho.

Nas sínteses de A e D, destacaram que não foi tão difícil a inclusão, devido as suas formações e tiveram essa inclusão através da formação e também porque antes não eram portadores de deficiência e só depois que adquiriram a deficiência.

O entrevistado B, retrata que não foi difícil, mas que não alargou a sua inclusão devido ao estado que o mundo vive neste momento por causa do surgimento da pandemia (covid-19), e isso afetou muito a sua continuação no trabalho.

O entrevistado C é a única que conseguiu integrar o mercado de trabalho através de medidas de apoio á contratação.

A entrevistada E, evidencia que graça a sua persistência conseguiu integrar o mercado de trabalho.

“Eu hoje por estar onde estou fiz muitos estágios quando saí da faculdade, fui fazer estágio fora do país em Irlanda, fiz estágio de web designer. Candidatei-me e fui para entrevista e consegui graça a Deus.”

Medidas de apoios à integração profissional das pessoas com deficiência

Os três entrevistados apontaram que sim (A,B,C), como por exemplo: admissão através de lei de quotas, por via da prestação social de inclusão, e por fim afirmam que existem empresa que contratam as pessoas com deficiência por ter incentivo financeiro do governo.

De forma abrangente, dois entrevistados, (E,D) contrariamente responderam que não conhecem esses tipos de programas.

Eficácia das medidas de incentivo a empregabilidade/contratação das pessoas com deficiência.

Nas respostas dos entrevistados A e B apontam que sim, que essas medidas surgiram para ajudar as pessoas portadora de deficiência, uma vez que com a entrada da nova lei as empresas foram obrigadas a contratarem 1 a 2% de pessoas com deficiência tendo em conta o número de funcionário existente na mesma empresa.

Contrariamente, os entrevistados C e E, puseram-se em silêncio perante esta questão assumindo que sim sem nenhuma interpretação mais profunda.

Nas falas da entrevistada D, pudemos notar que a mesma partilha da mesma opinião dizendo o seguinte: “Essa é uma questão muito complicada de responder. Por vezes nós temos que ir a procura e não somos mostrados a solução.”

Opinião com relação a legislação que estatui o apoio à empregabilidade das pessoas com deficiência.

O entrevistado A aponta que a legislação deveria ser alterada e devia ser aumentado a quota.

Em relação a resposta do B, acredita que a legislação é boa porque veio a dar ênfase a empregabilidade das pessoas com deficiência, maior inclusão social dos mesmos.

O entrevistado C acredita que a legislação é boa, mas que cabe as empresas cumprirem e fazer valer as legislações.

O entrevistado D, revela que esta lei ajuda e possibilita a pessoa portadora de deficiência a ter um melhor rendimento e acredita ser uma excelente medida.

E o entrevistado E, opina que essa legislação é quase nula, ou seja, que as empresas só cumprem as leis devido à fiscalização rigorosa por parte do Ministério do Trabalho.

Sugestão às entidades públicas, empresas privadas e sociedade em geral no intuito de assegurar ainda mais o direito das pessoas com deficiência.

Os entrevistados tiveram integração nas respostas e em alguns momentos, semelhanças.

Em relação a esta questão os entrevistados se sentiram à vontade em respondê-la, pois, se trata de sugestão para melhorias.

Nas falas dos entrevistados A, B e D, apontaram semelhanças nas suas colocações, onde retratam que deve-se ser criado mais políticas para as pessoas com deficiência, criar núcleo de consulta e avaliação e seguimento das políticas, não esquecendo da criação de um plano estratégico que protege essas pessoas.

Que as empresas abrem portas para as pessoas portadores de deficiência, criando condições acessíveis para que elas possam adaptar-se da melhor forma.

O entrevistado C, diz que gostava que as empresas dessem mais oportunidade as pessoas com deficiência, dando assim mais incentivo a essas pessoas.

Na fala do entrevistado E, evidencia que o governo deve criar condições de acessibilidade, tais como rampa com medidas certa para cadeira de rodas e piso adequado para pessoas com deficiência que possuem dificuldade em se locomover.

Entidades do Governo

No que se refere as entidades do governo, foram entrevistadas três responsáveis das entidades do governo, cujos responsáveis possuem curso superior, têm anos de experiência trabalhando com questões da deficiência, na qual aplicamos onze questões a esses três entrevistados.

Primeiramente foi entrevistado o Técnico Superior do IEF, o Dr. Leonardo Conceição, que trabalha na área há 42 anos, com uma vasta experiência na área da deficiência.

Seguidamente, foi entrevistada a Dra. Vitória Aleixo, Diretora dos Recursos Humanos do ISS, desempenhou essa função por muitos anos, com uma vasta experiência nesta área ligada a contratação das pessoas com deficiência.

E por último contamos também com participação da Dra. Rosário Fidalgo coordenadora de formação, projetos internacionais da comissão para a cidadania e igualdade de gênero, mais concretamente na mobilidade na Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, contando também com a sua vasta experiência no assunto em análise.

Mercado de trabalho para as pessoas portadores de deficiência

O entrevistado A, retrata que o mercado de trabalho tem tido uma evolução a nível da aceitação das pessoas com deficiência e estão mais conscientizadas e capacitada para acolher essas pessoas e seus tipos de deficiência.

O entrevistado B revela que é preciso ver a legislação que assenta na integração de mais pessoas com deficiência e que escolha a estratégia importante para a inclusão dessas pessoas. Termina como um exemplo pertinente a nível do bom entendimento, na qual diz o seguinte: “Eu posso lhe dizer que tínhamos um cego e não havia problema nenhuma e ele tinha um cão que ficava todo dia deitado ao pé dele, e ele era técnico superior e funcionava lindamente. Neste caso a única coisa que eu acho é que devia haver essa legislação muito específica.”

O entrevistado C relata que o mercado de trabalho está preparado, por causa da política de inclusão que já se encontra na própria cultura organizacional.

Desafios de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Os entrevistados A, B e C apontaram semelhanças nas suas colocações, onde retratam que a grande questão para a inclusão social das pessoas com deficiência para além da aceitação da diferença prende-se muito em se aceitar que a participação das pessoas com deficiência seja no

mercado de trabalho ou em outra área da vida não depende da sua deficiência, mas sim da sua capacidade.

E criar um meio ambiente no qual todos possam participar de forma livre sem preconceito e desigualdade social, não esquecendo que dar oportunidade às pessoas com deficiência estamos a garantir uma sociedade mais justa e equitativa.

Estereótipos e Preconceitos acerca das pessoas com Deficiência

Nesta resposta os três candidatos A, B e C afirmaram que sim que ainda existem estereótipos e preconceito em relação as pessoas com deficiência, que a sociedade por se só forma este preconceito nas suas visões e também a forma e o ambiente em que convivem esse tipo de pessoas e as demais ofensas psicológicas que deparam no seu dia a dia.

Portanto a resposta da A prende - se pelo seguinte:” Partindo do princípio da forma em que o mundo está organizado, a única forma de organizar o mundo, a única forma de mudar o mundo neste caso é o meio ambiente, baseando no ser que cada um é e nas características que temos, características essas que tem de participar, umas são mais visíveis, mas de facto o preconceito tem vindo a diminuir, hoje existem direitos.

Partilhamos também a resposta do B que diz que: “Nós todos e a sociedade tem a responsabilidade de ajudar ou de promover a inclusão de todas as pessoas, mas para isso tem que haver um encontro, eu não posso falar do meu interesse, mas se calhar do interesse de pessoa que se quer trabalhar.

Não obstante a resposta do C que diz o seguinte: A dificuldade da sua integração na sociedade e no mercado de trabalho, passa pela falta de informação sobre os direitos destas pessoas e a falta de formação dessas pessoas que necessitam de competências, como também das entidades empregadoras que precisam de saber como integrá-las de forma digna.

Políticas Implementadas pelas Instituições no que desrespeito a Integração das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.

Na fala dos entrevistados A e B, por ser uma instituição do serviço público implementam políticas que são definidas pelo próprio governo, portanto cabe criar condições que garantem acesso ao emprego.

Diz o entrevistado A: “Que os serviços tenham condições para atender todas as pessoas

incluindo as pessoas com deficiências, as pessoas com deficiência vão ter acesso ao serviço de emprego em igualdade com os outros para que possam ter acesso de forma igual aos outros na questão de formação e capacitação.”

E o entrevistado C, implementam políticas de igualdade de oportunidade para ambos os sexos.

Contribuição das Políticas para a Melhoria da Qualidade de Vida das Pessoas com Deficiência/ sociedade mais justa.

Nesta questão todos os entrevistados, mostraram-se de acordo em relação a questão afirmando o seguinte: apostar no aumento de rendimento para as pessoas com deficiência, levar as empresas a pensar o ambiente e a gestão que fazem, criar condições para que as pessoas com deficiência possam aceder.

E sem dúvida nas opiniões dos entrevistados essas medidas contribuem para uma sociedade mais justa. Quando tivermos mais pessoas empregados mais teremos uma sociedade mais justa.

Oportunidades de emprego às pessoas com deficiência por parte das empresas

Os entrevistados A, B e C salientam a mesma ideia na qual assumem que as empresas devem dar mais oportunidade as pessoas com deficiência e o governo deveria incentivar mais as grandes empresas a darem oportunidade de emprego a essas pessoas. E ter mais consideração em relação a capacidade e potencial dessas pessoas e não a deficiência.

Lei de quotas

Todos os entrevistados coincidiram neste ponto, com as suas interpretações

“A lei obriga que todas as entidades empregadoras com o número do trabalhador igual ou superior a 75 tem que ter ao seu serviço uma percentagem de trabalhadores com deficiência são consideradas pessoas com deficiência todos os que têm um certificado multiuso com o grau de incapacidade igual ou superior a 65%. As pequenas e médias empresas que têm entre 75 e 249 trabalhadores tem que ter ao seu serviço 1% de trabalhadores com deficiência com essa característica. “(Entrevistado A)

“Os empregadores com 250 ou mais trabalhadores tem que ter ao seu serviço 2% de trabalhadores com deficiência com essas características. A lei de quota entrou em vigor em 2009.” (Entrevistado B).

As médias empresas, com um número igual ou superior a 75 trabalhadores/as, devem admitir trabalhadores/as com deficiência, em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço. As grandes empresas, com um número igual ou superior a 250 trabalhadores/as, devem admitir trabalhadores/as com deficiência, em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço. (Entrevistada C).

Tabela 4: Validação das proposições

Proposições	Proposição Validade	Proposição não validada	Justificativa
A política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem tido bons resultados.	✓		Esta proposição foi validada, tem em conta a explanação dos entrevistados responsáveis das entidades do governo, que lidam com esta temática no dia a dia, e que estão diretamente envolvidos na criação das políticas direcionadas para este publico alvo. (...) hoje tem havido melhoria na integração dos deficientes no mercado de trabalho.
No mundo laboral tem havido direitos igualitários das pessoas portadores de deficiência.	✓		Seguidamente, esta proposição também foi validada, levando em consideração as políticas de igualdade implementada pelo governo no acesso ao emprego das pessoas com deficiência, abordados pelos próprios entrevistados nas entrevistas. (...) as pessoas com deficiência vão ter acesso ao serviço

			<p>de emprego em igualdade com os outros para que possam ter acesso de forma igual aos outros.</p> <p>(...) Pôr a disposição todas as pessoas com deficiência os programas e medidas de apoio existente para a população em geral para que as Pcd possam aceder.</p>
<p>O governo tem criado condições acessível à empregabilidade das pessoas portadores de deficiência.</p>	✓		<p>E por último, esta proposição também foi validada, tendo em conta as políticas de integração das pessoas com deficiência implementadas pelo governo, o que veio dar maior ênfase na contratação desse público.</p> <p>(...) as pequenas e médias empresas que tem 75 e 249 trabalhadores tem que ter ao seu serviço 1% de trabalhadores com deficiência com essa característica.</p> <p>Os empregadores com 250 ou mais trabalhadores tem que ter ao seu serviço 2% de trabalhadores com deficiência com essas características.</p>

Fontes: Elaborada pela própria autora.

5 Conclusão

Ao, concluir este trabalho final fica um alento, de um dever cumprido na lógica de ter obtidos resultados positivos ao longo da investigação, pesquisa e entre outras etapas que fazem parte deste trabalho. Ora, como sabemos o mercado de trabalho Português está em constante evolução e neste momento a inclusão da diversidade é uma medida de diferenciação. O enquadramento legal português incentiva e apoia a contratação de pessoas com deficiência, mas se verifica nas estatísticas nacionais que está bastante aquém da situação ideal.

Portanto, o que acontece nas empresas, é que existem diversos processos, medidas e condições de trabalho que terão de ser adaptados para a eficaz integração das pessoas com deficiência. As entrevistas realizadas no decorrer da pesquisa mostram que a maioria das pessoas entrevistadas procuram igualdade e também mais do que isso, oportunidade e respeito por parte da sociedade e acima de tudo dos próprios colegas.

Alguns dos entrevistados mostraram-se estar felizes perante o acolhimento das empresas e também nas tarefas que são oferecidas no local de trabalho.

Por conseguinte, um dos entrevistados relatou ter vivenciado situações em que o preconceito estava presente, não no seu local do trabalho em si, mas no seio da própria família, na qual partilhou connosco que a sua esposa lhe abandonou depois ter sofrido acidente e ter adquirido deficiência motora, o que demonstra mais uma vez o preconceito perante esta situação.

Ao longo da investigação o que foi possível observar é que o governo tem criado programas e medidas que garantem o direito dessas pessoas, que inclui o direito ao trabalho, à educação, qualidade de vida, habitação digna e acima de tudo uma aceitação por parte da sociedade.

Ficou esclarecido quanto ao efeito da política de inclusão no que desrespeita a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez, que foram criados programas de apoio ao emprego e qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade, isso para desenvolver as políticas do emprego e do apoio á qualificação das pessoas com deficiência, dando apoio técnico e financeiros aos centros de reabilitação profissional.

Igualmente, as políticas de reabilitação e integração dos indivíduos com deficiência foi uma das metas importantes para uma maior acessibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porque levaram as empresas a criarem condições de acessibilidade e locomoção para as pessoas com deficiência para que possam ter melhor acesso na execução das suas atividades.

Nesse ponto é evidente afirmar sem nenhuma dúvida que o nosso objetivo geral foi concretizado com êxito tendo em vista a interpretação acima citada perante o efeito que essa política tem tido.

Constatamos ainda, que os objetivos específicos foram concretizados com sucesso, iniciando pelo primeiro, na qual foi conhecer os principais desafios de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e as respostas tendem em afirmar que uns dos principais desafios é a aceitação por parte da sociedade, das empresas e dos próprios companheiros de profissão.

Respondendo ainda a mesma questão é, criar condições para um ambiente inclusivo que permitam as pessoas com deficiência de participarem de forma autónoma, sem preconceito e desigualdade e dando oportunidade igual às pessoas com deficiência como as outras pessoas ditas normais. Criar condições que proporcionam um ambiente saudável para desempenharem as suas atividades de carácter profissionais.

É exequível constatar que os objetivos da política de integração é criar condições que garanta um serviço de qualidade, que tenha condições para atender todas as demandas das pessoas com deficiência. Para isso é necessários criar condições de acesso ao emprego de forma igualitária, acessibilidade aos serviços e prestação técnica, pôr a disposição todas as pessoas com deficiência os programas e medidas de apoio existente para a população em geral, para que as pessoas com deficiência possam aceder, utilização e criação de medidas específicas para pessoas com deficiência dado que precisam de algumas medidas mais específica para poder aceder, criar atribuição de acesso a bolsa de estágios de forma que essas pessoas possam garantir a sua permanência de forma digna, tudo isso mencionado pelos próprios entrevistados.

Por último, o papel dos programas e medidas de apoios a integração profissional das pessoas com deficiência, tem tido uma importância notável, uma vez que ela tem ajudado as pessoas com deficiência nas questões de contratação, na qual a lei hoje permite que sejam contratadas nas empresas uma percentagem de 1 a 2% das pessoas com deficiência dependendo do número de trabalhadores na empresa.

A lei de quotas veio contribuir muito no acesso ao mercado de trabalho para essas pessoas, baseando no concurso público como se estipula a própria lei, empregabilidade de forma justa e também veio dar uma maior autonomia do carácter profissional e social dessas pessoas.

Todas as proposições citadas foram validadas com sucesso uma vez que ao decorrer da pesquisa e da análise pudemos observar que a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem tido ganhos satisfatórios, e isso permitiu que as pessoas com deficiência pudessem ter uma liberdade na escolha das profissões, ter uma escolaridade mais alta e competir como qualquer outra pessoa nos concursos públicos.

Com a implementação dessas políticas houve uma maior oportunidade de acesso aos bens e serviços para as pessoas com deficiência. Portugal na estatística tem aumentado o seu número de empregadores com deficiência, e este aumento se verificou graças as diversas medidas criadas pelo governo.

Trabalhadores Portadores de Deficiência					
Questões	Entrevistado A	Entrevistado B	Entrevistado C	Entrevistado. D	Entrevistado E
<i>Acredita que pelo facto de estar empregado(a) contribui para a sua inclusão na sociedade? De que forma?</i>	Sim. (...) hoje muito tenho um tratamento diferenciado por estar a ocupar este cargo.	Sim, claro. (...) as oportunidades são maiores, e também somos vistos com outros olhos pela sociedade.	Acredito sim porque a vida gere em torno do trabalho.	Sem dúvida (...) me sinto bastante útil, a minha contribuição para o progresso da empresa, a minha dedicação tudo isso me faz sentir viva.	Sim, contribui muito porque me sinto útil (..) acho que as pessoas com deficiência são pessoas normais, a deficiência é apenas uma parte da pessoa.
<i>Como está se sentindo com a sua função atual? Considera importante para a sua realização profissional?</i>	Muito bem e realizado, pois estou realizando o sonho de estar num lugar onde posso ajudar os outros particularmente os que são discriminados.	Sim. desde que a pessoa esteja a trabalhar (..) temos que receber o que nos aparece a frente de braço aberto.”	é importante porque as possibilidades que há de convivência com pessoas são muito melhores. (...) Há sempre uma inclusão muito mais importante.	Sinto-me muito bem em fazer o que eu faço e me ajudou muito quando sai da faculdade coloquei os meus conhecimentos em prática.	Sim sem dúvida estou numa área que gosto. (..) Me sinto bastante útil.
<i>Sente-se satisfeito com as condições do seu local de trabalho? A empresa fez alguma adaptação do espaço físico à pessoa com deficiência?</i>	O meu espaço de trabalho é referência de acessibilidade para qualquer pessoa com deficiência física.	fez alterações, fez atualização sim senhora nas áreas.	Não	Não	Acabaram por adaptar (..) como a empresa foi crescendo tiveram de adaptar espaços.
<i>A empresa manifesta preocupação com as</i>	Sim. Procura adaptar o máximo possível para que as Pcd tenham todas as	Sim disponibilizam tempo, tiram dúvidas, estão sempre	Não	As funções que eu desempenhava não tinha qualquer impacto. Quando	Sim, na nossa empresa sentimos como pessoa completamente

<i>funções/tarefas que as pessoas com deficiência desempenham, no sentido de estar a todo o momento a acompanhar o vosso trabalho?</i>	condições de trabalho.	disponíveis no que precisamos.		adocei, depois recuperei e voltei para a empresa recebi alguns cuidados e compressão por parte da empresa.	normais, tratam-nos da mesma maneira.
<i>Como é que foi a sua inclusão no mercado de trabalho? Concurso ou através de uma entidade de apoio a contratação das pessoas com deficiência?</i>	Foi através de concurso público em 1992.	Foi concurso	Foi a partir de programas de apoio a contratação, nomeadamente a OED	Quando comecei não precisei deste tipo de inclusão porque eu não tinha a deficiência fiz o estágio no IEFP e depois comecei a trabalhar, mas foi pelas vias normais.	Eu para estar onde estou fiz muitos estágios (...) fui fazer estágio fora do país (...) Candidatei e fui para entrevista e consegui graça a Deus.
<i>Conhece os programas e medidas de apoios à integração profissional das pessoas com deficiência? Quais?</i>	Sim por exemplo os incentivos às empresas que empregam PcD.	Conheço o complemento para a deficiência, que é chamado prestação social de inclusão.	Não conheço muito, mas conheço uma, a lei de quotas, eu por exemplo beneficiei dessa política.	Não	Não
<i>Considera que as medidas de incentivo a empregabilidade/contratação das pessoas</i>	Sim (...) já houve um avanço significativo.	felizmente surgiu a lei que toda empresa é obrigada a empregar pelo menos 1% ou, 2% de pessoas com deficiência.	Não	Essa é uma pergunta muito complicada de responder. Por vezes nós temos que ir a procura e	Não

<p><i>com deficiência são eficazes e suficientes? Se não em qual área considera que existe mais falha?</i></p>				<p>não somos mostradas as soluções.</p>	
<p><i>Qual a sua opinião com relação a legislação que estatui o apoio à empregabilidade de das pessoas com deficiência?</i></p>	<p>Devia ser alterado, isto é, aumentar a quota para Administração Pública e sensibilizar e criar incentivos claros para as instituições privadas, criar leis de penalização/sanções às empresas que não empregam as PCD.</p>	<p>A legislação é boa, veio dar mais ênfase a empregabilidade das pessoas com deficiência.</p>	<p>A legislação em si é pertinente, cabe as empresas cumprir a legislação.</p>	<p>Essas medidas tanto ajudam como desajudam (..) O Governo deveria informar mais as pessoas sobre essas medidas.</p>	<p>Quase nulo.</p>
<p><i>Que sugestão ou apelo faria as entidades públicas, empresas privadas e sociedade em geral no intuito de assegurar ainda mais o direito das pessoas com deficiência?</i></p>	<p>Criar um núcleo de consulta, de avaliação e seguimento das políticas e diretrizes relacionados com as PcD. Na elaboração de qualquer plano estratégicos do país segue incluído as PcD/suas associações. Que as universidades públicas passem a</p>	<p>penso que as empresas deviam dar mais oportunidades para as pessoas com esse tipo de problema. Eles devem colocar pessoas com deficiência no estágio com condições de locomoção. (..) colocar mais coisas acessíveis para que as pessoas com deficiência possam se adaptar melhor.</p>	<p>Que as empresas dessem mais oportunidades as pessoas com deficiências (..) que os governos dessem mais incentivo às empresas para contratarem as pessoas com deficiência.</p>	<p>Sermos informados de todas as informações sobre o canal que permitisse essas pessoas de terem todas as informações do seu direito.</p>	<p>Nos edifícios tem que criar rampas e medidas certa para cadeiras de roda.</p>

	<p>incluir nos seus currículos o ensino da língua gestual a todas as formações. Que o governo assumia a transmissão na televisão a tradução dos conteúdos mais essencial para língua gestual.</p>				
--	---	--	--	--	--

Tabela 5:Entrevista dos Trabalhadores Portadores de Deficiência

Fontes: Elaborada pela própria autora:

Responsáveis de Entidades do Governo			
Questões	Entrevistado A	Entrevistado B	Entrevistado C
<i>Acredita que o mercado de trabalho está preparado para aceitar uma pessoa com deficiência?</i>	O mercado de trabalho começa a ter condições para fazer e ter aceitação das pessoas com deficiência (...), hoje tem havido melhoria na integração dos deficientes no mercado de trabalho.	Não. Acho que precisa de ver a legislação (...) Deve haver uma legislação específica que fale desses casos e que se escolhe o melhor para os deficientes.	As empresas de grande dimensão estão preparadas porque já tem políticas de inclusão e de diversidade incluídas na sua cultura organizacional (...) as PME, algumas estão outras não.
<i>Quais os principais desafios da inclusão desse público no mercado de trabalho?</i>	Penso que a grande questão, para inclusão das pessoas com deficiência para além da aceitação da diferença prende-se muito com se aceitar que a participação das pessoas quer seja no mercado de trabalho ou em outras dimensões de vida, não depende das características das pessoas, mas depende muito da capacidade do meio para criar as condições para que as pessoas participam	Eu penso que deveríamos falar do tipo de deficiência, portanto este caso do cego ele fazia a vida dele absolutamente normal, realmente tinha um cão guia, foi uma pessoa que me fez pensar muito, saber como ele fazia tudo aquilo sozinho, não sobrecarregava os outros, e fazia o trabalho sozinho”.	As empresas podem obter apoios financeiros, podem beneficiar de uma redução na taxa contributiva em sede de segurança social e de apoios ao nível de incentivo direto a contratação, seguros de acidentes de trabalho e no que se refere à adaptação dos postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas. (...) A contratação e integração das pessoas com deficiência, no âmbito de uma

	(...) Portanto uma das condições para que se possa participar é de facto que o meio ambiente esteja e seja um ambiente que sirva para toda gente que esteja disponível, que esteja preparada para que todos possam participar.		política de igualdade de oportunidades e benefícios das empresas, onde estão plasmados os valores da inclusão e da diversidade, melhora a percepção da sociedade sobre a imagem e reputação da mesma.
<i>Considera que existem estereótipos e preconceitos acerca das pessoas com deficiência? De que tipo e como considera que dificulta a sua integração na sociedade e no mercado de trabalho em específico?</i>	Sim existem. Como eu acho nós temos estereótipos e preconceitos, em relação a tudo aquilo que não se parece connosco, ou seja, tudo aquilo que for diferente de nós, nós acabamos por ter alguns estereótipos. (...) As pessoas com deficiência, muitas vezes são vistas não em função daquilo que conseguem fazer, mas em função da deficiência que tem.	Eu acho que sim. (...) o facto de haver no grupo de trabalho alguém que não consegue realizar todas as funções começa a haver atritos.	Sim. Há entidades empregadoras pouco sensíveis á inclusão e consideram que estas pessoas não são produtivas e por isso não as querem contratar.
<i>O que falta para as empresas encararem tal dificuldade e oferecer emprego as pessoas com deficiência?</i>	Eu diria o que falta as empresas é essa forma de procurar basicamente as competências que as pessoas têm e não a aparência. (...) É preciso fazer ajustamento no trabalho para que a pessoa com deficiência possa contribuir para o desenvolvimento da instituição.	Que haja mais admissão de quota. (...) por exemplo fazer contrato em vez de concursos para admissão dos quadros, ter por exemplo um lugar que possa ser desenvolvido por um ministério, e aí o contrato fica livre daquela legislação do concurso, isso será mais admitir pessoas de acordo com a sua deficiência.	As empresas precisam de integrar políticas de igualdade e inclusão na sua cultura organizacional para que estas pessoas com deficiência sejam integradas com dignidade.
<i>Que políticas é que esta instituição define e implementa no que respeita á integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência?</i>	O instituto é um serviço público de emprego, portanto implementa as políticas que são definidas pelo governo. (...) que o serviço tenha condições para atender todas	Pôr a disposição todas as pessoas com deficiência os programas e medidas de apoio existente para a população em geral para que	Políticas de igualdade de oportunidades para ambos os sexos, com vista a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

	as pessoas incluindo as pessoas com deficiências, as pessoas com deficiência vão ter acesso ao serviço de emprego em igualdade com os outros para que possam ter acesso de forma igual aos outros na questão de formação e capacitação.	as pessoas com deficiência possam aceder.	
<i>Como é que essas políticas contribuem para uma sociedade mais justa e para melhorar a qualidade de vida desses cidadãos?</i>	Essas políticas vão apostar em levar as empresas a pensar o ambiente e a gestão que fazem, criar condições para que possam aceder determinadas pessoas com deficiência e esta aceitação é uma aceitação da parte se quiser dos empresários, mas também é uma aceitação por parte dos colegas de trabalho.	Quando tivemos mais pessoas empregados mais teremos uma sociedade mais justa.	Essas políticas contribuem para a implementação de boas práticas nas entidades empregadoras /empresas e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores/as com deficiência e promover também uma boa relação laboral com os restantes trabalhadores.
<i>O que considera importante para que as pessoas com deficiência se sintam devidamente apoiada e integrada na sociedade e no trabalho?</i>	Penso que basicamente é apoiar, e não fazer por elas, é apoiá-las neste processo todo perante a entrada no mercado de trabalho, quer mesmo na procura do emprego quer quando estão a trabalhar.	O cumprimento da legislação é essencial para garantir o direito das pessoas com deficiência. (...) garantir a igualdade de oportunidade para todos, igualdade de participação. (...) É dar o que eles precisam para poder participar o mais autónoma possível e serem realmente cidadãos de plenos direitos.	As pessoas com deficiência devem ser apoiadas pelo Estado, através de subsídios, mas também devem ser apoiadas e acompanhadas através de organizações não governamentais para encontrar soluções de emprego e as sensibilizar na integração na sociedade e no trabalho.
<i>A nível global do mercado de trabalho português, acha que as empresas deviam dar mais oportunidade as pessoas com deficiência, nomeadamente as grandes empresas?</i>	Sim, eu diria que sobretudo as grandes empresas deveriam dar mais oportunidade porque tem mais possibilidade de o fazer, eu diria mais que as pequenas e médias empresas porque as relações são mais personalizadas, são mais	Não dar mais, mas, dar a mesma, isso não quer dizer que um deficiente não pode passar a frente, mas igualdade, tem que haver consideração em relação aos tipos de deficiência.	Sim, concordo, muitas dessas empresas de grande dimensão são multinacionais e têm políticas de inclusão e diversidade, basta abrir anúncios de ofertas de emprego, ou contactar com organizações da sociedade

	influenciadas pelo contexto que lá estão.		civil que operam nesta área da deficiência
<i>O quê que determina essa lei de quotas, é sabido que a contratação das pessoas com deficiência a partir de uma percentagem de 100 pessoas numa empresa a contratação das pessoas com deficiência já tem uma percentagem garantida. Como é que é essa percentagem? Como é que a lei estabelece?</i>	As pequenas e médias empresas que têm entre 75 e 249 trabalhadores tem que ter ao seu serviço 1% de trabalhadores com deficiência com essa característica. Os empregadores com 250 ou mais trabalhadores tem que ter ao seu serviço 2% de trabalhadores com deficiência com essas características.	Nas médias empresas a percentagem de trabalhadores com deficiência é 1% e nas grandes empresas é de 2%. (...) Atenção que nesta lei, eles consideram pessoas com deficiência pessoas que tenham no atestado multiuso incapacidade igual ou superior a 60%.	As médias empresas, com um número igual ou superior a 75 trabalhadores/as, devem admitir trabalhadores/as com deficiência, em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço. As grandes empresas, com um número igual ou superior a 250 trabalhadores/as, devem admitir trabalhadores/as com deficiência, em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço.
<i>Como garantir os cumprimentos da lei para que mais pessoas com deficiência seja inserida no mercado de trabalho?</i>	Primeiro verificar se as empresas estão a cumprir e é feita através da análise do relatório social que as empresas apresentam todos os anos. (...) Segundo, se as empresas não cumprirem existem algumas penalizações.	Com a fiscalização. Não há outra forma.	A Autoridade das Condições do Trabalho é a entidade competente para garantir as condições de trabalho das pessoas com deficiência.

Tabela 6: Entrevista dos Responsáveis de Entidades do Governo

Fontes: Elaborada pela própria autora

5 Bibliografia

Alves, G. (2007). *Dimensões Da Reestruturação, O Produtiva: Ensaio De Sociologia Do Trabalho*. Londrina: Editora Pr-Xis.

Alves, Natália (2008), *Juventudes E Inserção Profissional*, Lisboa, Educa/Ui&Dce (No Prelo).

Amaral, Lígia. (1994). *Assunção. Pensar A Diferença/Deficiência*. Brasília: Corde..

Amaro, Rogério Roque.(2003). «Desenvolvimento — Um Conceito Ultrapassado Ou Em Renovação? Da Teoria A Prática E Da Prática A Teoria», *Cadernos De Estudos Africanos*, 4 | , 35-70.

Amiralian, Maria Lúcia Toledo Morais.(1986). *Psicologia Do Excepcional*. São Paulo: Epu.

Brasil. (2000).*Constituição Da República Federativa Do. Lei Nº 8.069 De 13 De Julho De 1990. São Paulo, Cap. Iii - Da Educação, Da Cultura E Do Desporto, Saraiva.*

Brasil. (2007). Ministério Da Educação. *Atendimento Educacional Especializado: Deficiência Visual*. Brasília: Se-Esp/Seed/Mec.

Capucha, L. (2005) (Coord.), *Estudo De Avaliação Da Qualidade E Segurança Das Respostas Sociais Na Área Da Reabilitação Das Pessoas Com Deficiências*, Lisboa, Cies-Iese, Dgeep-Mts (Policopiado).

Cardim, Paula Cristina Sampaio Gato (2008). *A Inclusão De Pessoas Com Deficiência Em Empresas Isenta Da Lei De Cotas: Um Estudo De Caso Da Cidade De São Sebastião-Sp. Monografia – (Bacharelado Em Administração Geral)*. Fass – Faculdades São Sebastião, São Paulo, 2008. P. 14-38.

Castells, M.(1996). *The Rise Of The Network Society*. Cambridge: Blackwell Publishers.

Chiavenato, I.(2010).. *Gestão De Pessoas:O Novo Papel Dos Recursos Humanos Nas Organizações*. 3 Ed. Rio De Janeiro: Elsevier.

Conferência Mundial Sobre Necessidades Educacionais Especiais. (1994). *Declaração De Salamanca E Linha De Ação Sobre Necessidades Educativas Especiais*. Brasília, Corde.

Costa, A. Bruto Da (Coord.) (2008). *Um Olhar Sobre A Pobreza*. Lisboa: Gradiva

Delsen L. (1996), “Employment Opportunities For The Disabled”, In Schmid G., O’reilly J., Schömann K. (Eds.), International Handbook Of Labour Market Policy And Evaluation, P. 520-550.

Diniz, Debora; Barbosa, Livia; Santos, Wederson Rufino Dos. (2009). Deficiência, Direitos Humanos E Justiça. Sur, Rev. Int. Direitos Humanos. Vol.6, N.11, São Paulo, Dec..

Dutra, R. S.; Silva, S. S. M.; Rocha, R. C. S.(2006). A Educação Inclusiva Como Projeto Da Escola: O Lugar Da Educação Física. Revista Adapta, Ano Ii, Nº 1, P. 7-12. Rio Claro: Unesp.

Figueira, Emílio. (2008).Caminhando Em Silêncio: Uma Introdução À Trajetória Das Pessoas Com Deficiência Na História Do Brasil. São Paulo: Giz Editorial.

Fontes, F. (2016), “Pessoas Com Deficiência Em Portugal”, Lisboa: Fundação Francisco Manuel Dos Santos

Fontes, Fernando (2006), Deficiência Da Infância: Políticas E Representações Sociais Em Portugal, Tese De Mestrado. Coimbra: Universidade De Coimbra

Freitas, Valter De A.(2009). Circulação Do Trabalho No Mercosul E Na União Europeia. Santa Cruz Do Sul: Edunisc.

Garcia, Jose M. & Gutierrez, Rodolfo (1996), Inserción Laboral Y Desigualdad En El Mercado De Trabajo: Cuestiones Teóricas, Revista Española De Estudios Sociológicos (Reis) Nº 75, Pp. 269-293.

Gep-Mtsss (2015). Balanço Social – Coleção Estatísticas. Gabinete De Estratégia E Planeamento – Ministério Do Trabalho, Solidariedade E Segurança Social

Giordano, Warzéblache. (2000). Eficiência E Trabalho: Analisando Suas Representações. São Paulo: Annablume: Fapesp.

Leite, T. (2012). Diferenciação Curricular Na Resposta Às Necessidades Educativas Especiais Dos Alunos. In I. Sanches, M. Costa & A. Santos [E-Book], Para Uma Educação Inclusiva: Dos Conceitos Às Práticas. Vol. I (Pp.85- 96). Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas.

Bergamo, F.; Farah, O.; Giuliani, A. C.(2007). A Lealdade E A Educação Superior: Ferramenta Estratégica Para A Retenção De Clientes. Revista Gerenciais, 6(1), 55-62.

Louro, C. (2001). Acção Social Na Deficiência. Lisboa: Universidade Aberta

Martins, Lucia De Araújo Ramos Et All.(2006). Inclusão. Compartilhando Saberes. Petrópolis, Rj : Vozes.

Mazzotta, Marcos J. S.(1982). .Fundamentos De Educação Especial. São Paulo: Pioneira.

Melo Neto, Francisco Paulo De. Froes, César.(2001). Gestão Da Responsabilidade Social Corporativa: O Caso Brasileiro. Rio De Janeiro: Qualitymark.

Ministério Da Solidariedade E Da Segurança Social (2012), “O Emprego Das Pessoas Com Deficiências Ou Incapacidade: Uma Abordagem Pela Igualdade De Oportunidades”, Lisboa, Gabinete De Estratégia E Planeamento

Ministério Do Trabalho E Emprego.(2007). A Inclusão De Pessoa Com Deficiência No Mercado De Trabalho. 2. Ed. Brasília: Mte, Sit.

Moscovici, S. (Org.).(1990). Psicologia Social. Paris: Presses Universitaires De France.

Neto, Francisco Paulo De; Froes, Cesar.(2001) Gestão Da Responsabilidade Social Corporativa: O Caso Brasileiro, Rio De Janeiro: Qualitymark Ed.

Neves, A. Coord. (2000) Inserção No Mercado De Trabalho De Populações Com Especiais Dificuldades. Lisboa, Dgefp

Neves, Josélia (2010). Museus Acessíveis... Museus Para Todos?!. In: Santos, Maria Da Graça Poças. Turismo Cultural, Territórios E Identidades. Leiria: Edições Afrontamento & Ipl. P. 107-122.

Pastore, José.(2000). Oportunidades De Trabalho Para Portadores De Deficiência. São Paulo: Ltr.

Perazoni, V. C.; Freitas, S. N.(2000). A Evolução Do (Pré) Conceito De Deficiência. In: Cadernos, Nº 16.

Pessoas Com Deficiência Em Portugal: Indicadores De Direitos Humanos 2017. Lisboa: Instituto Superior De Ciências Sociais E Políticas – Universidade De Lisboa.

Pessotti, I. (1984). Deficiência Mental: Da Superstição À Ciência. São Paulo: T. A. Queiroz: Editora Da Universidade De São Paulo.

Rodrigues, R. M. (2007). Pesquisa Acadêmica: Como Facilitar O Processo De Preparação De

Suas Etapas. São Paulo: Atlas.

Sanches, I. (2001). Comportamentos E Estratégias De Actuação Na Sala De Aula. Porto: Porto Editora.

Santos, Boaventura De Sousa.(2007). Renovar A Teoria Crítica E Reinventar A Emancipação Social. São Paulo: Boitempo, 2007.

Sasaki, R.K.(2003). Vida Independente: História, Movimento, Liderança, Conceito, Filosofia E Fundamentos. São Paulo: Rnr,.

Sasaki, Romeu Kazumi. (2004).Escola Inclusiva: Linguagem E Mediação. Papyrus Editora. Inclusão: Construindo Uma Sociedade Para Todos. 7. Ed. Rio De Janeiro:

Silva, O. M. (1987). A Epopeia Ignorada: A Pessoa Deficiente Na História Do Mundo De Ontem E De Hoje. São Paulo: Cedas.~

Stainback, S. & Stainback, W. (1999). Inclusão: Um Guia Para Educadores. Porto Alegre: Artes Médicas.

Tanaka, E.D.O.; Manzini, J.E.(2005). O Que Os Empregadores Pensam Sobre O Trabalho Da Pessoa Com Deficiência? Revista Brasileira De Educação Especial, Marília, V.11, N.2, P.273-294, Maio/Ago.

Torre, Lieske, And Menno Fenger (2014), “Policy Innovations For Including Disabled People In The Labor Market: A Study Of Innovative Practices Of Dutch Sheltered Work Companies”, International Social Security Review. Base De Dados: B-On

Vala, J. (1993), «Representações Sociais — Para Uma Psicologia Social Do Pensamento Social», In J. Vala E M. B. Monteiro (Eds.), Psicologia Social, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Vannuchi, Paulo De Tarso.(2007). Convenção Sobre Os Direitos Das Pessoas Com Deficiência. Brasília.

Vitorino Filho, V.; Maciel, R. C.; Chiarini, T. J.; Armelim, M. A.; Neto M. S.(2012). A Inclusão Do Deficiente No Mercado De Trabalho. Unimep – Universidade Metodista De Piracicaba; Facecap – Faculdade Cenecista De Capivari. Piracicaba.

Werneck, Claudia.(1997). Ninguém Mais Vai Ser Bonzinho Na Sociedade Inclusiva. Rio De Janeiro: Ed. W.V.A.

World Health Organization,(2010). United Nations Educational, Scientific And Cultural Organization, International Labour Organization, International Disability And Development Consortium. Community-Based Rehabilitation: Cbr Guidelines. Geneva, World Health Organization.

Zechin, José Antônio.(2003). Sistema De Ensino People: Recursos Humanos Nas Empresas. Brasil: People Computação Ltda.

Paginas Eletrônicas

Botelho, Fernando. (2010). Open Source Software-Based Assistive Technologies. 2.Disponível em: <http://www.e-accessibilitytoolkit.org/toolkit/promoting>.

Censos 2011 – Resultados Definitivos Região Centro, Lisboa: Instituto Nacional De Estatística, Acedido Em 13 De Março,Em: File:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Censos2011_Rdefinitivos

Fontes, Fernando (2009), “Pessoas Com Deficiência E Políticas Sociais Em Portugal: Da Caridade À Cidadania Social”, Revista Crítica De Ciências Sociais, Nº 86. Disponível Em: Http://Www.Ces.Uc.Pt/Myces/Userfiles/Livros/1097_Rccs_Pessoas_Com_Deficiencia_E_Politi_Cas_Sociais.Pdf

Gardou, C. (2011). Pensar A Deficiência Numa Perspectiva Inclusiva. *Revista Lusófona De Educação*, 19(19), 13-23. <Http://Www.Scielo.Mec.Pt/Pdf/Rle/N19/N19a02.Pdf>

Gaudenzi, Paula; Ortega, Francisco.(2016). Problematizando O Conceito De Deficiência A Partir Das Noções De Autonomia E Normalidade. *Ciência E Saúde Coletiva*, Rio De Janeiro, V. 21, N. 10, P. 3061-3070, Out. 2016. Disponível Em: <Http://Www.Scielo.Br/Pdf/Csc/V21n10/1413-8123-Csc-21-10-3061.Pdf>.

Martins, Lilia Pinto (2010). História Do Movimento Político Das Pessoas Com Deficiência No Brasil/ Compilado Por Mario Cléber Martins Lanna Júnior. Brasília: Secretaria De Direitos Humanos. Secretaria Nacional De Promoção Dos Direitos Da Pessoa Com Deficiência, 2010. Entrevista Concedida A Deivison Gonçalves Amaral E Evaristo Caixeta Pimenta. Disponível Em: <Http://Www.Pessoacomdeficiencia.Gov.Br/App>

Monteiro, C. (2009). Competencias Na Diferença- Uma Reflexão Sobre A Empregabilidade Do Trabalho Com Deficiencia No Destricto De Aveiro. Aveiro: Universidade De Aveiro- Instituto Superior De Contabilidade E

Administração, [Http://Ria.Ua.Pt/Bitstream/10773/3594/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o.Pdf](http://Ria.Ua.Pt/Bitstream/10773/3594/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o.Pdf)

Neri, Marcelo Et Al.(2003). Retratos Da Deficiência No Brasil. Rio De Janeiro: Fgv/Ibre, P. 250. Disponível Em: <[Www.Fgv.Br/Cps/Deficiencia_Br](http://www.fgv.br/cps/deficiencia_br)

Organização Mundial Da Saúde (2011). Relatório Mundial Sobre A Deficiência. São Paulo: Oms. Serviços Linguísticos.

Organização Mundial Da Saúde. Disponível Em [Http://Www.Who.Int/Eportuguese/Countr](http://www.who.int/eportuguese/countr).

Fontes

CRP- Constituição da República Portuguesa

Decreto-lei nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Lei. 8.213/91

Decreto-lei 290/2009, de 12 de outubro

PAIPDI- Plano de Ação para Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade

Decreto-lei nº 247/89, de 5 de agosto

Decreto-lei 4/2019 de 10 de janeiro de 2019

Lei 38/2004

Código do Trabalho

ANEXO

Guião de Entrevista1.

Tema: Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

I- Formulário de Questões

1. A que instituição pertence?
2. Considera que o mercado de trabalho está preparado para aceitar uma pessoa com deficiência? Porquê?
3. Quais os principais desafios de inclusão desse público no mercado de trabalho?
4. Considera que existem estereótipos e preconceitos acerca das pessoas com deficiência? De que tipo e como considera que dificulta a sua integração na sociedade e no mercado de trabalho em específico?
5. O que falta para as empresas encararem tal dificuldade e oferecer emprego as pessoas com deficiência?
6. Que políticas é que esta instituição define e implementa no que respeita á integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência?
7. Como é que essas políticas contribuem para uma sociedade mais justa e para melhorar a qualidade de vida dos cidadãos/cidadãs?
8. O que considera importante para que as pessoas com deficiência se sintam devidamente apoiada e integrada na sociedade e no trabalho?
9. A nível global do mercado de trabalho português, acha que as empresas deviam dar mais oportunidade as pessoas com deficiência, nomeadamente as grandes empresas?
10. O quê que determina essa lei de quotas, é sabido que a contratação das pessoas com deficiência a partir de uma percentagem de 100 pessoas numa empresa já tem uma percentagem garantida. Como é que é essa percentagem? Como é que a lei estabelece?
11. Como garantir o cumprimento da lei para que mais pessoas com deficiência seja inserida no mercado de trabalho?

Guião de Entrevista2.

I- Caraterização do Entrevistado

1. Sexo
2. Idade
3. Habilitação Literária
4. Profissão
5. Tipo de deficiência
6. Anos de serviço
7. Tipo de contrato de Trabalho

II- Questões Relacionadas ao Emprego

1. Acredita que pelo facto de estar empregado(a) contribui para a sua inclusão na sociedade? De que forma?
2. Como está se sentindo com a sua função atual? Considera importante para a sua realização profissional?
3. Sente-se satisfeito com as condições do seu local de trabalho? A empresa fez alguma adaptação do espaço físico à pessoa com deficiência? Como por exemplo adaptação dos materiais utilizados pelas pessoas com deficiência para a execução das suas tarefas, construção de rampas para carinhos de rodas, adaptação dos WCs?
4. A empresa manifesta preocupação com as funções/tarefas que as pessoas com deficiência desempenham?
5. Como é que foi a sua inclusão no mercado de trabalho? Concursos ou através de uma entidade de apoio a contratação das pessoas com deficiência?

III- Questões Relacionados às Medidas de Apoio a Inserção Profissional

1. Conhece os programas e medidas de apoios à integração profissional das pessoas com deficiência? Quais?
2. Considera que as medidas de incentivo a empregabilidade/contratação das pessoas com deficiência são eficazes e suficientes? Se não em qual área considera que existe mais falha?
3. Qual a sua opinião com relação a legislação que estatui o apoio à empregabilidade das pessoas com deficiência?
4. Que sugestão ou apelo faria as entidades públicas, empresas privadas e sociedade em geral no intuito de assegurar ainda mais o direito das pessoas com deficiência?