



# O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - - uma abordagem pela igualdade de oportunidades



## **O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades**

Primeira edição: Janeiro de 2012

ISBN: 978-972-704-376-7

### **Coordenação Editorial:**

Centro de Informação e Documentação GEP – CID

Praça de Londres, 2, 2.º

1049-056 Lisboa

Tel.: (+351) 21 115 50 00

Fax: (+351) 21 115 52 59

E-mail: [gep.cid@gep.msss.gov.pt](mailto:gep.cid@gep.msss.gov.pt)

Página: [www.cartasocial.pt](http://www.cartasocial.pt); [www.gep.msss.gov.pt](http://www.gep.msss.gov.pt)

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa,  
de acordo com a legislação em vigor por GEP / MSSS

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)

Rua Castilho, 24, 7.º, 1250-069 Lisboa

Tel.: (+351) 211 155 000

Fax: (+351) 211 155 150

Página: [www.gep.msss.gov.pt](http://www.gep.msss.gov.pt)

### **O presente estudo foi elaborado pela seguinte Equipa:**

**João Gonçalves** (*coordenador*)

**José Miguel Nogueira**

Equipa de Estudos e Políticas de Segurança Social

Gabinete de Estratégia e Planeamento

# ÍNDICE

<b>1. Introdução</b> .....	7
<b>2. A igualdade de oportunidades e a questão dos direitos das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PCDI) - Enquadramento</b> .....	11
2.1. Ao nível internacional.....	11
2.2. No quadro nacional.....	14
<b>3. O emprego das PCDI como factor de inclusão social</b> .....	18
3.1. Abordagem ao nível da UE.....	18
3.2. Evolução em Portugal.....	20
<b>4. O Mercado de emprego das PCDI em Portugal – Análise no quadro das empresas com 100 ou mais trabalhadores ao serviço</b> .....	29
4.1. A Perspectiva das empresas/organizações.....	31
4.1.1. O inquérito às empresas.....	31
4.1.2. Caracterização geral dos trabalhadores .....	32
4.1.3. Programas e medidas públicas de incentivo à formação e contratação... ..	36
4.1.4. Condições de acessibilidade à e na empresa/organização.....	39
4.1.5. Integração, percurso e desempenho profissional .....	43
4.1.6. Igualdade de oportunidades na organização.....	52
4.1.7. Formação e qualificação profissional.....	55
4.1.8. Reconhecimento da importância dos trabalhadores para a organização..	57
4.1.9. Igualdade de oportunidades no mercado de trabalho – questões de concordância.....	59
4.2. A Perspectiva dos trabalhadores.....	62
4.2.1. O inquérito aos trabalhadores.....	62
4.2.2. Caracterização geral dos trabalhadores entrevistados.....	62
4.2.3. Caracterização em termos de funcionalidade/incapacidade.....	65
4.2.4. Caracterização em termos das alterações nas funções e/ou estruturas do corpo.....	68
4.2.5. Percurso profissional na empresa.....	71

4.2.6. Percurso profissional anterior.....	82
4.2.7. Formação profissional subsidiada pelo Fundo Social Europeu (FSE).....	84
4.2.8. Igualdade de oportunidades no mercado de trabalho – questões de concordância.....	85
4.2.9. Percepção sobre a situação económica.....	88
4.3. A perspectiva dos actores-chave.....	89
4.3.1. A Igualdade de oportunidades no acesso e participação no mercado de trabalho.....	90
4.3.1.1. O acesso ao mercado de trabalho e ao emprego.....	90
4.3.1.2. O acesso ao emprego nas grandes e nas pequenas e médias empresas (PME).....	91
4.3.1.3. A evolução recente da promoção da igualdade de oportunidades.....	92
4.3.1.4. A igualdade de oportunidades e a qualidade do emprego.....	93
4.3.1.5. Principais barreiras e obstáculos à inclusão profissional .....	95
4.3.1.6. Aplicação e monitorização do artigo 27º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.....	97
4.3.2. Medidas de incentivo à contratação .....	99
4.3.2.1. Conhecimento das medidas de incentivo existentes.....	99
4.3.2.2. Adequação das medidas de incentivo .....	101
4.3.2.3. Medidas inovadoras .....	103
4.3.2.4. O emprego apoiado versus emprego protegido.....	104
4.3.2.5. A contratação de PCDI no âmbito da Administração Pública.....	107
4.3.3. Objectivos, metas e medidas a prosseguir para a inclusão profissional....	109
4.3.3.1. Desenvolvimentos a prosseguir num futuro próximo.....	109
4.3.3.2. Papéis e responsabilidades dos diferentes actores.....	113
4.3.3.3. O contributo do estudo para a promoção do emprego das PCDI.....	116
<b>5. Conclusões e desafios futuros.....</b>	<b>120</b>
<b>Referências bibliográficas.....</b>	<b>125</b>

## Índice de quadros

Quadro 1: Relação com o trabalho.....	25
Quadro 2: Evolução 2001-2007 face ao emprego das PCDI em relação às pessoas sem deficiências ou incapacidade.....	27
Quadro 3: Importância atribuída aos incentivos para a qualificação e integração profissional das pessoas com deficiências ou incapacidade.....	37
Quadro 4: Razão porque entende que os incentivos não são decisivos para a qualificação e integração profissional das pessoas com deficiências ou incapacidade.....	38

## Índice de figuras

Figura 1: Interações entre os componentes da CIF.....	12
Figura 2: Evolução do nº TCDI ao serviço.....	28
Figura 3: Composição da Amostra por NUT .....	32
Figura 4: Caracterização dos trabalhadores em geral e dos TCDI por género.....	33
Figura 5: Caracterização por género dos TCDI cuja deficiência ou incapacidade resultou de doença ou acidente de trabalho.....	33
Figura 6: Caracterização dos TCDI por habilitações literárias.....	34
Figura 7: Comparação entre o nível de habilitações dos TCDI e do universo dos colaboradores das empresas com 100 ou mais trabalhadores.....	35
Figura 8: Caracterização dos TCDI por vínculo profissional.....	36
Figura 9: Principais programas e medidas públicas de incentivo utilizadas.....	39
Figura 10: Acessibilidade em cadeira de rodas no interior do edifício....	41
Figura 11: Possibilidade de circular em cadeira de rodas em pelo menos uma das entradas do edifício.....	41
Figura 12: Condições facilitadoras de acesso e circulação no interior da empresa....	41
Figura 13: Acesso à internet/intranet da empresa/organização.....	42
Figura 14: Tipo de adaptações efectuadas.....	42
Figura 15: Processo de integração na organização.....	44
Figura 16: Principais problemas de integração.....	45
Figura 17: Em termos de absentismo, as TCDI faltam ao emprego .....	46

Figura 18: Principais razões que motivaram a saída dos TCDI da empresa/organização nos últimos 5 anos.....	46
Figura 19: Grau de satisfação com o desempenho profissional dos TCDI.....	47
Figura 20: Grau de satisfação com a produtividade laboral dos TCDI.....	48
Figura 21: Estou satisfeito com os trabalhadores.....	49
Figura 22: As limitações decorrentes da incapacidade têm repercussões no desempenho profissional dos TCDI?.....	50
Figura 23: Avaliação das competências profissionais dos TCDI – Gráfico A.....	51
Figura 24: Avaliação das competências profissionais dos TCDI – Gráfico B.....	51
Figura 25: Se tem TCDI ao serviço, como os avalia (numa escala de 1 a 5 em que 1 corresponde a mau e 5 a muito bom).....	52
Figura 26: Existência de uma verdadeira e plena igualdade de oportunidades.....	53
Figura 27: Progressão na carreira dos TCDI.....	54
Figura 28: Atitudes discriminatórias da parte dos colegas em relação aos TCDI.....	55
Figura 29: Número de acções de formação organizadas pela organização nos últimos três anos e nas quais participaram TCDI.....	57
Figura 30: Principais aspectos que as empresas/organizações mais valorizam nos TCDI.....	57
Figura 31: Importância atribuída aos TCDI na cultura organizacional e na prossecução dos objectivos da empresa.....	58
Figura 32: Manifestação do grau de concordância sobre as questões A, B e C.....	59
Figura 33: Manifestação do grau de concordância sobre as questões D, E e F.....	60
Figura 34: Manifestação do grau de concordância sobre as questões G e H.....	61
Figura 35: Caracterização dos TCDI segundo o escalão etário.....	63
Figura 36: Caracterização dos TCDI segundo o estado civil.....	64
Figura 37: TCDI que apresentam muita dificuldade, ou que não conseguem andar ou subir degraus, ouvir ou ver, mesmo com recursos a ajudas técnicas....	66
Figura 38: TCDI que apresentam muitas dificuldades, ou que não conseguem memorizar ou concentrar-se, tomar banho ou vestir-se sozinho e compreender os outros ou fazer-se entender.....	67
Figura 39: TCDI que apresentam problemas graves ou muito graves ao nível das funções do corpo – I .....	68

Figura 40: TCDI que apresentam problemas graves ou muito graves ao nível das funções do corpo – II.....	70
Figura 41: TCDI que apresentam problemas graves ou muito graves ao nível das estruturas do corpo.....	71
Figura 42: Tempo de permanência na organização.....	72
Figura 43: Forma com decorreu a integração na organização.....	73
Figura 44: Principais motivos que dificultaram a integração na organização.....	74
Figura 45: Necessidade de adaptações de acessibilidade física ou no posto de trabalho.....	74
Figura 46: Tipo de adaptação efectuada.....	75
Figura 47: Exercício de função dirigente na organização.....	76
Figura 48: Valor da remuneração base líquida referente ao último mês.....	77
Figura 49: Nível de satisfação com a remuneração.....	78
Figura 50: Ano da última promoção e conseqüente aumento.....	78
Figura 51: Participação em acções de formação.....	79
Figura 52: Número de acções participadas.....	79
Figura 53: Nível de satisfação com a progressão na organização.....	80
Figura 54: Motivos para a insatisfação em relação à progressão na carreira.....	80
Figura 55: Relação mantida com os colegas de trabalho.....	81
Figura 56: Aspecto mais valorizado na organização.....	82
Figura 57: Aspectos a melhorar.....	82
Figura 58: Número de organizações em que trabalhou anteriormente.....	83
Figura 59: Razões para a mudança de organização.....	83
Figura 60: Duração do desemprego.....	84
Figura 61: Número de acções de formação realizadas.....	84
Figura 62: Grau de importância atribuído aos cursos frequentados.....	85
Figura 63: Manifestação do grau de concordância com as questões A,B e C.....	86
Figura 64: Manifestação do grau de concordância com as questões D, E e F.....	87
Figura 65: Percepção em relação à situação económica - considera que vive:.....	88
Figura 66: Consegue fazer poupanças?.....	89
Figura 67: Valor percentual do n.º de TCDI que raramente ou nunca consegue fazer poupanças por escalão de remuneração base.....	89

## 1. Introdução

A Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das Pessoas com Deficiência, adoptada em 2006 vem reiterar o dever da sociedade em assegurar que as pessoas com deficiências ou incapacidade possam usufruir de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais na mesma medida que qualquer outro cidadão. Em coerência com o modelo relacional da CIF<sup>1</sup>, a tónica da deficiência/incapacidade deixa de ser apenas focalizada na pessoa e no seu problema, para passar sobretudo a ser entendida como a relação desta com o contexto, ou com os diversos domínios do social, situação que compele a sociedade a criar condições que promovam a igualdade de oportunidades e a plena participação e autonomia de todos os cidadãos.

A Convenção aponta para a necessidade de fomentar o emprego e a empregabilidade enquanto estratégias ao serviço da inclusão das pessoas com deficiências ou incapacidade. Esta preocupação é também partilhada pela Estratégia Europeia para a Deficiência da Comissão Europeia, nomeadamente através do seu Plano de Acção Europeu para a Deficiência, no qual as questões relativas ao acesso ao mercado de trabalho, integração profissional, aprendizagem ao longo da vida e a acessibilidade do espaço físico, constituem-se como factores a priorizar ou/e recomendações chave a ter em conta na concepção das políticas de reabilitação.

A integração da pessoa com deficiências ou incapacidade (PCDI) no mercado de trabalho é actualmente entendida como um factor decisivo para a inclusão social, independência económica e conseqüente valorização e realização pessoal destes cidadãos. Em Portugal, as medidas activas de emprego dirigidas às pessoas com deficiências ou incapacidade são da responsabilidade do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), trabalhando este organismo em rede com um conjunto de centros de reabilitação profissional.

A qualificação e promoção da inclusão laboral da população com deficiências ou incapacidade encontra-se também consagrada no Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI).

---

<sup>1</sup> Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.

Neste contexto, o estudo em presença, co-financiado pelo POAT – Programa Operacional de Assistência Técnica, tem por objectivo principal caracterizar o acesso e a participação das pessoas com deficiências ou incapacidade no mercado de trabalho em Portugal Continental, nomeadamente nas empresas/organizações com 100 ou mais trabalhadores. O trabalho de investigação tem em consideração os conceitos e a abordagem da CIF, avaliando as fragilidades e potencialidades para a participação laboral, à luz da Estratégia Europeia para o Emprego, do Plano Nacional de Emprego (PNE) e do PAIPDI.

Operacionalizando o conceito, no âmbito desta investigação foram consideradas PCDI/TCDI, as pessoas/trabalhadores com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, atribuído por entidade médica e reconhecido em Declaração Multiusos, constante do processo do trabalhador na entidade empregadora.

São objectivos específicos do presente estudo, entre outros:

- caracterizar as pessoas com deficiências ou incapacidade inseridas em empresas/organizações com 100 ou mais trabalhadores;
- aferir a igualdade de oportunidades no que respeita ao trajecto profissional, estabilidade no emprego, política remuneratória e progressão na carreira;
- conhecer a utilização das medidas e incentivos públicos de apoio à contratação de PCDI e a sua adequação;
- identificar as barreiras e os condicionalismos físicos e culturais/sociais que se colocam à participação das PCDI no mercado de trabalho;
- conhecer a valorização do desempenho profissional das PCDI;
- avaliar o grau de satisfação das PCDI no que respeita à sua inclusão no mercado de trabalho em geral e na empresa/organização em que está inserida, em particular.

O estudo tem por base uma metodologia mista, que para além da análise de informação estatística e de pesquisa bibliográfica, contemplou a realização de inquéritos específicos a empresas/organizações e a trabalhadores com deficiências ou incapacidade, bem como a auscultação de actores-chave na temática. Como será posteriormente detalhado nos capítulos/pontos respectivos, por uma opção estratégica e de operacionalidade metodológica, foi constituída uma amostra representativa das empresas/organizações de

100 ou mais trabalhadores a laborar no Continente, que à data da realização do estudo detinham PCDI ao serviço. Por esta razão e dadas as características da amostra, esta só se afigura representativa para este universo, não sendo pois possível serem inferidos resultados para o total das empresas/organizações, até porque a grande maioria do sector empresarial português é constituído por pequenas empresas e estas não foram objecto da presente investigação.

Em termos de estrutura este relatório começa por apresentar<sup>2</sup> um breve historial da evolução da abordagem internacional sobre a igualdade de oportunidades e dos direitos fundamentais das pessoas com deficiências ou incapacidade. Nesta primeira parte<sup>3</sup> é ainda clarificado o conceito de igualdade de oportunidades da ONU, bem como a mudança do modelo biomédico para o modelo biopsicossocial à luz da CIF. Paralelamente, o ponto 2.2. faz referência à evolução da política para a deficiência/incapacidade no quadro nacional.

O Capítulo 3 irá focalizar-se na questão emprego das PCDI, abordando a evolução da política e da legislação neste domínio, principalmente a nível europeu e nacional. A nível nacional será ainda apresentado o quadro de medidas e incentivos de apoio à contratação de PCDI, bem como alguns dados estatísticos e estudos anteriormente realizados.

Longe de se pretender apresentar uma enumeração e aprofundamento exaustivos da legislação de suporte às matérias desenvolvidas nos Capítulos 2 e 3, referiram-se apenas os documentos e iniciativas legislativas que se consideraram principais e que permitem exemplificar a evolução das abordagens políticas e conceptuais em torno da deficiência/incapacidade. Também os dados estatísticos, de teor administrativo e referentes a estudos pontuais que se apresentam nestes capítulos, não têm a pretensão de caracterizar quantitativamente o fenómeno do emprego das PCDI, procurou-se apenas fornecer mais alguns *inputs* para o estudo, com objectivo de melhor compreender e enquadrar a problemática em questão.

Contrariamente aos capítulos anteriores, cujo conteúdo resulta de pesquisa documental e da análise de dados compilados por outras entidades, o Capítulo 4, que se encontra

---

<sup>2</sup> Capítulo 2.

<sup>3</sup> Ponto 2.1.

subdividido em três partes<sup>4</sup>, tem por base dados primários, obtidos directamente no âmbito deste estudo, junto das empresas/organizações inquiridas, dos seus colaboradores e dos actores chave entrevistados, conciliando assim as metodologias quantitativa e qualitativa. Deste modo, pode considerar-se que este Capítulo 4, *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou incapacidade*, representa a parte principal do presente estudo.

Finalmente, nas conclusões são apresentadas as ideias força do estudo, as principais constatações a que a investigação chegou ao correlacionar as três perspectivas em análise e os desafios futuros à promoção da inclusão profissional das PCDI.

---

<sup>4</sup> 4.1. A perspectiva das empresas/organizações; 4.2. A perspectiva dos trabalhadores e 4.3. A perspectiva dos actores chave.

## 2. A igualdade de oportunidades e a questão dos direitos das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - Enquadramento

### 2.1. Ao nível internacional

A nível internacional a evolução da abordagem da deficiência para um quadro situado na perspectiva dos direitos foi *fazendo caminho* nos últimos 20 anos. Em termos de historial, uma das primeiras grandes referências no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU) ocorreu em 1974, ano em que foi adoptada uma importante resolução sobre os direitos das pessoas com deficiência. Nesse documento, a Assembleia-Geral das Nações Unidas sublinhou que as pessoas com deficiência possuem exactamente os mesmos direitos e as mesmas responsabilidades do que toda e qualquer outra pessoa. Em 1981 a Assembleia-Geral das Nações Unidas designou o *Ano Internacional do Deficiente* e deu início à década do deficiente (1983-1992) e ao Programa Mundial de Acção do Deficiente (1982). Esta evolução foi consagrada em 1993 com a adopção pela ONU do documento *Normas para a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência*.

O conceito de igualdade de oportunidades foi definido pela ONU como “o processo pelo qual os diversos sistemas da sociedade e do meio envolvente, tais como serviços, actividades, informação e documentação, se tornam acessíveis a todos e em especial, às pessoas com deficiência” (SNR-OMS, 1995). Ainda 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”(op cit). Neste sentido, as pessoas com deficiência, enquanto cidadãos de uma 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 efectiva.

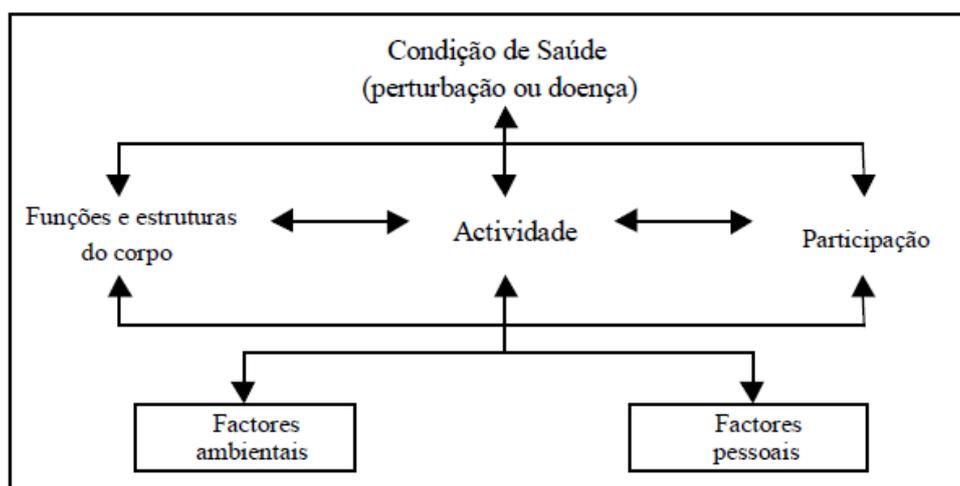
No ano de 2001 a ONU aprova a *Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde* (CIF). A funcionalidade e a incapacidade humana passam a ser concebidas como uma interacção dinâmica entre os estados de saúde (doenças, perturbações, lesões, traumas, etc.) e os factores contextuais. Os factores contextuais

englobam factores pessoais e ambientais. A CIF inclui uma lista abrangente de factores ambientais que são considerados como uma componente essencial da classificação. Os factores ambientais interagem com todos os componentes da funcionalidade e da incapacidade.

Em comum com a sua predecessora<sup>5</sup>, a CIF mantém o esquema de abordagem tripartido. O primeiro nível, que se intitulava *deficiência* na ICIDH, relaciona-se com as *funções e estrutura* do organismo, o segundo nível, o que era anteriormente referido como *incapacidade*, passa a ser *actividade* e o terceiro, que se intitulava de *desvantagem*, aparece como *participação*.

Com o paradigma da CIF, emerge no âmbito das políticas de reabilitação o modelo *biopsicossocial*, através do reconhecimento das limitações dos modelos biomédicos em fornecerem uma visão integrada do funcionamento humano no quadro das suas relações com os contextos de vida. “Esta redefinição constituiu uma tentativa concertada para integrar o modelo médico e a interpretação sociopolítica radical do modelo social, como resultado da sua rejeição por parte das pessoas com deficiências e incapacidades, organizações e parceiros dentro e fora da comunidade científica” (Driedger, 1989; Oliver, 1990; Barnes *et al.*, 2002, citados por Sousa *et al.*, 2007).

**Figura 1: Interações entre os componentes da CIF**



<sup>5</sup> Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (ICIDH).

A nível europeu, a Carta Social Europeia (revista) consagra da mesma forma a igualdade de oportunidades no que respeita à participação na sociedade das pessoas com deficiência ao proclamar que “todas as pessoas com deficiência têm direito à autonomia, à integração social e à participação na vida da comunidade”, nomeadamente no acesso à educação, orientação e formação profissional e emprego. “Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito à orientação profissional, as partes comprometem-se a proporcionar ou a promover, tanto quanto necessário, um serviço que auxiliará todas as pessoas, incluindo as pessoas com deficiência, a resolver os problemas relativos à escolha de uma profissão ou ao aperfeiçoamento profissional, tendo em conta as características do interessado e a relação entre estas e as possibilidades do mercado de emprego; esta ajuda deverá ser prestada gratuitamente tanto aos jovens, incluindo as crianças em idade escolar, como aos adultos [...] assegurar ou a favorecer, tanto quanto necessário, a formação técnica e profissional de todas as pessoas, incluindo as pessoas com deficiência, consultadas as organizações profissionais de empregadores e de trabalhadores, e conceder meios que permitam o acesso ao ensino técnico superior e ao ensino universitário, segundo o critério único de aptidão individual” (Conselho da Europa, 1996).

Continuando ao nível europeu, as medidas que têm vindo a ser empreendidas pela União Europeia (UE) neste domínio, têm por base um conjunto de valores económicos e sociais comuns ao espaço europeu e que permitem às pessoas com deficiência explorar as suas capacidades, participando na sociedade e na economia. A estratégia da UE tem assentado em três vertentes; na legislação de medidas anti-discriminação, na legislação de medidas de supressão de barreiras no meio ambiente e na integração das questões da deficiência no amplo leque de políticas comunitárias, com vista a facilitar a inclusão activa PCDI (*mainstreaming*). São exemplos desta preocupação da UE com os direitos das pessoas com deficiência, entre outros documentos, a recomendação n.º R (92) 6 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre uma política coerente em prol das pessoas com deficiência, a Declaração Ministerial sobre Pessoas com Deficiência - Evolução para a plena participação como cidadãos, aprovada na Segunda Conferência Europeia de Ministros responsáveis pelas políticas de integração das pessoas com deficiência/incapacidade, realizada em Málaga, nos dias 7 e 8 de Maio de 2003 e mais recentemente o Plano de Acção Europeu para a Deficiência, estabelecido pela Comissão Europeia e o Plano de Acção do Conselho da Europa para promover os direitos e a total

participação das pessoas com deficiência/incapacidade na sociedade: melhorando a sua qualidade de vida na Europa de 2006 a 2015.

Por último, e ainda no plano internacional, merece destaque a já referida *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* de 13 de Dezembro de 2006, ratificada pelo Governo português a 23 de Outubro de 2009, cujo objecto, consagrado no Artigo 1.º é “promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interacção com várias barreiras podem impedir a sua plena e efectiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros”.

## 2.2. No quadro nacional

A primeira legislação exclusiva sobre a deficiência em Portugal ocorreu em 1971 com a Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro, da Presidência da República, que promulgou as bases relativas à reabilitação e integração social de indivíduos deficientes. Contudo, de uma maneira geral o período antes da revolução de Abril de 1974 foi marcado pela ausência de políticas dirigidas aos cidadãos com deficiência, com excepção dos casos de deficiência adquirida pelo trabalho ou pela guerra. De fora ficavam todos os outros casos, que, ao não lhes ser reconhecido o direito de serem protegidos e assistidos pelo Estado, eram obrigados a recorrer à protecção social por via da sociedade civil, de acordo com uma lógica caritativa (Fontes, 2009, citado por Portugal *et al*, 2010).

A Revolução de 1974 marca uma mudança de paradigma no âmbito da protecção social em Portugal, facto que também se repercute na concepção das políticas na área da deficiência. Neste domínio, no período pós-revolucionário dois factores são preponderantes: a luta do Movimento das Forças Armadas para o reconhecimento das responsabilidades estatais perante as deficiências e incapacidades geradas pela guerra colonial e a aprovação da Constituição em 1976 (Portugal *et al*, 2010). Todavia, só após a Constituição da República, aprovada a 2 de Abril de 1976, é que a questão da deficiência ganha relevância social, representando uma mudança ampla na concepção do papel do Estado no que respeita à protecção e ao apoio às pessoas com deficiência, sobretudo tendo em consideração o artigo 71º - “Cidadãos portadores de deficiência”.

## Artigo 71.º da Constituição de 1976

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

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

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

No final da década de 80 (1989) emerge a Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (Lei n.º 9/89), que “visa promover e garantir o exercício dos direitos que a Constituição da República Portuguesa consagra nos domínios da prevenção da deficiência, do tratamento, da reabilitação e da equiparação de oportunidades da pessoa com deficiência” (Artigo 1.º - objectivos). Esta iniciativa legislativa estabelece um quadro integrador no âmbito da problemática da deficiência, apesar de no entanto se continuar a seguir o paradigma biomédico.

No ano de 1997 e ao nível do Regime Geral da Segurança Social, introduziram-se alterações nas prestações, que configuram até à actualidade o quadro base dos apoios financeiros para crianças e jovens na área da deficiência. Assim, o Decreto-Lei n.º 133B/97, de 30 de Maio, altera o quadro das prestações familiares, consagrando apoios financeiros como a *bonificação por deficiência, do subsídio familiar a crianças e jovens, o subsídio por frequência de estabelecimento de educação especial, o subsídio mensal vitalício e o subsídio por assistência de terceira pessoa.*

A Lei de Bases n.º38/2004 vem alterar significativamente o paradigma das políticas para as pessoas com deficiências ou incapacidade em Portugal e aproximar o discurso legislativo português das normas internacionais, numa lógica *biopsicossocial*, de acordo com a CIF. “Podemos, actualmente, falar, pela primeira vez neste domínio, da definição de políticas coerentes e integradas” (Portugal *et al*, 2010).

Constituem objectivos da Lei de Bases de 2004 “a realização de uma política global, integrada e transversal de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência [...]” (Artigo 3.º da Lei n.º 38/2004). A participação da PCDI na sociedade é consagrada neste diploma, através da promoção da igualdade de oportunidades numa perspectiva holística, global e de *desenho universal*, nomeadamente no que respeita ao acesso à educação, formação, emprego/trabalho, aprendizagem ao longo da vida, serviços de apoio e ao lazer e cultura. A Lei preconiza ainda a promoção do princípio de “uma sociedade para todos”, através da eliminação de barreiras e da adopção de medidas que visem a plena participação da pessoa com deficiência.

Não descurando o *maistreaming* das políticas públicas, a legislação de 2004 vem legitimar um ponto importante que se materializa no princípio da singularidade<sup>6</sup> “à pessoa com deficiência é reconhecida a singularidade, devendo a sua abordagem ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais” (Artigo 4.º da Lei n.º 38/2004). Para além deste princípio, o diploma estabelece ainda outros princípios fundamentais para as PCDI, como o da cidadania, o da não discriminação, o da autonomia, o da informação, o da qualidade, o do primado da responsabilidade pública, transversalidade e solidariedade. Neste sentido, o Estado, através do artigo 16º da referida Lei de Bases, compromete-se a desenvolver as políticas que contribuam para assegurar os princípios enunciados anteriormente e compromete-se ainda a coordenar e articular as medidas trans-sectoriais e público-privadas que concorram para os objectivos e princípios enunciados.

Em 2006 foi criado o PAIPDI (Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade). Este Plano, adoptado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º120/2006, de 21 de Setembro, foi elaborado “pretendendo levar à prática uma nova geração de políticas que promovam a inclusão social das pessoas com deficiência ou incapacidade”. Assente numa “nova concepção de deficiência”, o Plano define cinco objectivos: 1) promoção dos direitos humanos e do exercício da cidadania; 2) integração das questões da deficiência e da incapacidade nas políticas sectoriais; 3) acessibilidade a serviços, equipamentos e produtos; 4) qualificação, formação e

---

<sup>6</sup> Capítulo II, artigo 4.º

emprego das pessoas com deficiências ou incapacidade; 5) qualificação dos recursos humanos/ formação dos profissionais e conhecimento estratégico.

A implementação do PAIPDI contribuiu para a definição de planos sectoriais, de que é exemplo o PNAPA – Plano Nacional de Promoção da Acessibilidade<sup>7</sup>, bem como criou mecanismos de articulação com outros planos estruturantes como o PNAI – Plano Nacional de Acção para a Inclusão, o PARES – Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais e o PNE – Plano Nacional de Emprego. O PAIPDI é avaliado anualmente com base em indicadores apresentados num relatório elaborado por um grupo interdepartamental de acompanhamento, cujo último documento, reporta-se ao ano de 2009.

No seguimento da estratégia de planeamento transversal e interministerial que caracterizou o PAIPDI e da ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em Julho de 2009, foi instituída em 2010 a Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF). A ENDEF tem a pretensão de consolidar o investimento intersectorial iniciado com o PAIPDI, definindo para o efeito, um conjunto de medidas plurianuais distribuídas por cinco eixos estratégicos: eixo n.º 1, *Deficiência e multidiscriminação*; eixo n.º 2, *Justiça e exercício de direitos*; eixo n.º 3, *Autonomia e qualidade de vida*; eixo n.º 4, *Acessibilidades e design para todos*, e eixo n.º 5, *Modernização administrativa e sistemas de informação*.

---

<sup>7</sup> Resolução do Conselho de Ministros n.º9/2007.

### 3. O emprego das PCDI com factor de inclusão social

#### 3.1. Abordagem ao nível da UE

O emprego constitui um elemento chave para a inclusão social e para a independência/autonomia económica de todos os cidadãos. A coesão social é um objectivo importante da UE e um elemento fundamental dos valores europeus. Os Estados-Membros definem as suas próprias políticas de emprego, incluindo as dirigidas às pessoas com deficiência, com base nas orientações da Estratégia Europeia para o Emprego.

Enquanto elemento determinante para a inclusão social, para a independência económica e para a valorização e realização pessoais, é assumida, por vários países, a necessidade de fomentar a integração das pessoas com deficiências e incapacidades no mercado regular de trabalho. “Assumem papéis de destaque a formação profissional de qualidade, homologada e conferindo certificação, os apoios ao emprego e os serviços de *disability management*, prevenindo a doença e o acidente profissional e apoiando a manutenção e o retorno ao emprego dos trabalhadores vítimas de doenças e acidentes, gerindo a deficiência nos contextos de trabalho, não de forma reactiva e no contexto da protecção social (Sousa, 2007). Um dos primeiros documentos estruturantes ao nível europeu em que é abordada a questão da orientação, formação profissional e emprego das PCDI é a *Recomendação do Comité de Ministros dos Estados-Membros do Conselho da Europa – Uma Política Coerente para as Pessoas com Deficiência*, já mencionada no capítulo anterior. Esta Recomendação, adoptada a 9 Abril de 1992, no seu Capítulo VII aborda os princípios fundamentais do direito ao trabalho e a um emprego remunerado, a igualdade de oportunidades em mercado normal de trabalho, o contexto do emprego protegido e o trabalho no domicílio e extra-domicílio, o que hoje se poderia denominar de teletrabalho. Da documentação que foi sendo produzida a nível internacional desde a Recomendação de 1992 e que abordou a questão do emprego das PCDI, destaca-se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, nomeadamente o seu Artigo 27.º sobre o trabalho e emprego e o Plano de Acção (PA) do Conselho da Europa 2006-2015 para a promoção dos direitos das PCDI, nomeadamente a Linha de Acção n.º 5 – Emprego, Orientação Profissional e Formação. Esta Linha de Acção foi constituída com os objectivo de “promover o emprego das

peças com deficiência/incapacidade no mercado aberto do trabalho combinando medidas anti-discriminação e acções positivas como garante da igualdade de oportunidades em prol das peças com deficiência [...], tentar resolver os problemas que se prendem com a discriminação e promover a participação das peças com deficiência/incapacidade na avaliação profissional, orientação, formação e nos serviços relacionados com o emprego” (Plano de Acção 2006-2015). Genericamente, entre outras acções, o PA recomenda aos Estados-Membros a adopção de medidas específicas que visem integrar as questões relacionadas com o emprego das peças com deficiência/incapacidade nas políticas gerais de emprego, assegurar que as peças com deficiência/incapacidade tenham acesso à orientação profissional, à formação, ao emprego até ao mais elevado grau possível de qualificação, assegurar a protecção contra a discriminação em todas as etapas do emprego, incluindo na selecção e no recrutamento, assim como em todas as medidas relacionadas com a progressão na carreira, bem como apoiar as peças com deficiência/incapacidade para progredirem e passarem do emprego protegido para o emprego em mercado aberto.

O Conselho da Europa reconhece que comparativamente às peças sem deficiência/incapacidade, as taxas de emprego e de actividade das PCDI são ainda muito baixas, alertando para a necessidade de diversificar e alargar as políticas destinadas a aumentar a taxa de actividade e a eliminar todo o tipo de barreiras que obstaculizam a participação das PCDI no mercado de trabalho. “A melhoria da situação quanto ao emprego das peças com deficiência não só as beneficiaria, como seria proveitoso para os empregadores e para a sociedade, considerada no seu todo” (Plano de Acção 2006-2015).

Segundo dados da Comissão Europeia<sup>8</sup>, as peças com deficiência ou incapacidade em idade activa representam cerca de um sexto do total da população da UE. Deste modo e de acordo com as estatísticas europeias sobre o rendimento e as condições de vida (EU-SILC) e o módulo *ad hoc* de 2002 sobre deficiência incluído no Inquérito Europeu às Forças de Trabalho (LFS), foram identificadas cerca de 44,6 milhões de peças (entre os 16 e os 64 anos) que consideram ter um problema de saúde prolongado ou uma deficiência (*long-standing health problem or disability: LSHPD*), valor que representa

---

<sup>8</sup> COM (2005) 604 final - Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Situação das Peças com Deficiência na União Europeia Alargada: O plano de Acção Europeu 2006 – 2007.

aproximadamente 16 % da população em idade activa da UE. Ainda segundo a Comissão Europeia, estes números deverão ser encarados com prudência, uma vez que são resultados de um inquérito e não se reportam a dados administrativos. A informação apurada em 2003 revelou uma disparidade entre a taxa de emprego das PCDI e a taxa de emprego em geral. Assim, cerca de 40 % das pessoas com deficiência encontravam-se empregadas, contra 64,2 % das pessoas sem deficiência. Embora tenha sido estimado que actualmente as pessoas com deficiências ou incapacidade tenham quase duas vezes mais probabilidades de inactividade do que o resto da população, esta situação poderá ser alterada no futuro com a implementação das medidas constantes do Plano de Acção europeu e que visam a activação destas pessoas e a consolidação do modelo de emprego apoiado.

### 3.2. Evolução em Portugal

A integração da pessoa com deficiências ou incapacidade no mercado de trabalho é actualmente entendida como um factor decisivo para a inclusão social, independência económica e conseqüente valorização e realização pessoal destes cidadãos. Em Portugal, as medidas activas de emprego dirigidas às pessoas com deficiência são da responsabilidade do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), trabalhando este organismo em rede com um conjunto de centros de reabilitação profissional.

Uma das primeiras iniciativas legislativas em Portugal no âmbito do apoio ao emprego das PCDI traduziu-se no Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de Janeiro, segundo o qual: “A Constituição da República consagra como obrigação do Estado a realização de uma política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e integração social dos deficientes, devendo, pois, ser-lhes assegurado o exercício efectivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente o direito ao trabalho”. No preâmbulo deste documento que instituiu o modelo do *emprego protegido*, salientava-se as dificuldades impostas na obtenção e manutenção do emprego com que se deparavam os indivíduos afectados por uma qualquer incapacidade física ou psíquica, facto que os impossibilitava de competir em mercado de emprego aberto.

De acordo com o Decreto-Lei n.º 40/83: “O emprego protegido tem como finalidade proporcionar aos deficientes que possuam capacidade média de trabalho igual ou superior a um terço da capacidade normal exigida a um trabalhador não deficiente no

mesmo posto de trabalho a correspondente valorização pessoal e profissional, facilitando a sua transferência para um emprego normal, quando tal lhes for assegurado convenientemente. Os deficientes em regime de emprego protegido consideram-se trabalhadores para todos os efeitos, sendo-lhes reconhecidos, em princípio, os direitos, deveres e garantias inerentes aos trabalhadores em regime normal de trabalho, com algumas especificidades próprias decorrentes da sua situação de deficiência. Entende-se por emprego protegido toda a actividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da actividade económica nacional e beneficiando de medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido” (*op cit*).

Outra iniciativa legislativa marcante no âmbito da promoção do emprego das PCDI materializou-se no Decreto-Lei nº 247/89, de 5 de Agosto, documento que no âmbito das responsabilidades do então Ministério do Emprego e da Segurança Social, veio estipular os apoios e incentivos ao emprego das PCDI, fixando os termos e condições da atribuição do apoio técnico e financeiro e delegando a competência nesta matéria ao Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Este diploma definia o apoio técnico e financeiro a conceder pelo IEFP aos promotores de programas de reabilitação e integração profissional de pessoas com deficiência em mercado aberto ou em sede de emprego protegido. Assim e para além dos apoios à orientação profissional e à formação profissional, passam ser subsidiados aspectos como a adaptação de postos de trabalho<sup>9</sup>, a instalação por conta própria<sup>10</sup>, a eliminação de barreiras arquitectónicas<sup>11</sup>, o acolhimento personalizado na empresa<sup>12</sup> e a compensação por menor produtividade<sup>13</sup>.

---

<sup>9</sup> O subsídio para adaptação de postos de trabalho é concedido às entidades que, por admitirem pessoas deficientes ou por manterem nos seus quadros trabalhadores que se tenham tornado deficientes, necessitem de adaptar o equipamento ou postos de trabalho às dificuldades funcionais daqueles trabalhadores.

<sup>10</sup> Subsídio destinado a cobrir as despesas estritamente necessárias de primeiro estabelecimento, designadamente as de aquisição de equipamento, matérias-primas, adaptação, aquisição ou construção de instalações ou pagamento do preço de trespasse directo do local de trabalho.

<sup>11</sup> O subsídio para eliminação de barreiras arquitectónicas é concedido às entidades que admitam pessoas deficientes ou mantenham nos seus quadros trabalhadores que se tenham tornado deficientes e cujas limitações o justifiquem.

<sup>12</sup> Subsídio por cada pessoa deficiente que as empresas admitam nos seus quadros, destinado a cobrir os custos do seu acolhimento personalizado.

<sup>13</sup> Prestação mensal não reembolsável concedida às entidades que admitam pessoas deficientes e que tem por fim compensá-las pelo menor rendimento que aquelas pessoas apresentam, durante o período da sua adaptação ou readaptação ao trabalho, em relação à média dos outros trabalhadores da mesma categoria profissional.

Para além dos subsídios e incentivos enunciados anteriormente, o diploma introduziu ainda os prémios de integração e de mérito<sup>14</sup>.

A Lei de *Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência* de 2004, vem reforçar a importância do emprego e do trabalho na inclusão social das PCDI, acentuando a responsabilidade do Estado na promoção e implementação de medidas que favoreçam esse desiderato. “Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e a adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência [...] o Estado deve fomentar e apoiar o recurso ao auto-emprego, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e no domicílio” (Artigo 26.º, Lei n.º 38/2004). O Artigo 28º do mesmo diploma estabelece ainda quotas de emprego quer no âmbito das entidades privadas e/ou lucrativas, quer no âmbito do sector público. “As empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2 % do total de trabalhadores [...] a Administração Pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5 %”. Ainda no que respeita ao emprego, a Lei de bases de 2004 estipula que “competem ao Estado adoptar as medidas específicas necessárias para assegurar o direito de conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar da pessoa com deficiência, bem como dos familiares com pessoas com deficiência a cargo” (Artigo 27.º, Lei n.º 38/2004)

A qualificação e promoção da inclusão laboral da população com deficiência ou incapacidades está também consagrada no PAIPDI, nomeadamente no Eixo 2, Estratégia 2.2. – Qualificação e Emprego.

Mais recentemente, já no decorrer deste trabalho de investigação, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro, que criou o *Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades* e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades (Decreto-

---

<sup>14</sup> O prémio de integração é atribuído às entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho sem termo com pessoas deficientes e o prémio de mérito é um prémio monetário, anual, a atribuir às entidades ano se distingam na celebração de contratos de trabalho sem termo com pessoas deficientes.

Lei n.º 290/2009). Nesta iniciativa legislativa são definidas medidas de apoio à qualificação<sup>15</sup>, de apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho,<sup>16</sup> sendo instituída a modalidade de *emprego apoiado*,<sup>17</sup> continuando a vigorar outros incentivos concedidos anteriormente, como o prémio de mérito, instituído no Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto. No âmbito do emprego apoiado, com uma abrangência maior do que as anteriores modalidades de emprego protegido, integram-se a realização de estágios de inserção e de contratos emprego-inserção para pessoas com deficiências e incapacidades, centros de emprego protegido e contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras, reconfigurando-se ainda o já referido prémio de mérito (DL n.º 290/2009).

O Decreto-Lei n.º 290/2009, inspirado na Lei de bases de 2004, vem assim destacar a importância do trabalho e o emprego para a qualidade de vida das PCDI e suas famílias, instituindo o paradigma da activação das pessoas em mercado normal de trabalho, através da criação do modelo do *emprego apoiado*. A linguagem e o teor deste diploma legal foi já adaptado à luz das mais recentes normas e orientações internacionais, entre elas a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, numa inequívoca afirmação dos direitos das pessoas com deficiências ou incapacidades, tendo por base o princípio da não discriminação e da igualdade de oportunidades.

As medidas que integram o *Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades* inserem-se num plano programático mais amplo como é o Plano Nacional de Emprego (PNE), garantindo assim o princípio da transversalidade na Administração Pública. Uma prioridade do PNE é a promoção da inserção no mercado de trabalho de pessoas desfavorecidas e o consequente combate à discriminação de que são alvo. Esta prioridade tem vindo a materializar-se através da

---

<sup>15</sup> O apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades é realizado através de acções de formação inicial e contínua.

<sup>16</sup> Estão contempladas medidas que promovam a informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego, o apoio à colocação, o acompanhamento pós-colocação, adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas, bem como a isenção e/ou redução de contribuições para a Segurança Social.

<sup>17</sup> Considera-se emprego apoiado o exercício de uma actividade profissional ou socialmente útil com enquadramento adequado e com possibilidade de atribuição de apoios especiais por parte do Estado, que visa permitir às pessoas com deficiências e incapacidades o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais que facilitem a sua transição, quando possível, para o regime normal de trabalho. Considera-se ainda emprego apoiado, o desenvolvimento de actividades em contexto laboral, sob a forma de estágios de inserção, que visem aferir as condições para o exercício de uma actividade profissional, desenvolver competências pessoais e profissionais e promover a inserção profissional das pessoas com deficiências e incapacidades (DL 290/2009).

implementação de uma nova geração de programas específicos de emprego para apoiar a inclusão socioprofissional dos denominados grupos em risco de exclusão, entre os quais se encontram as PCDI. Deste modo, procurou-se que os centros de emprego e de formação profissional coordenassem e acompanhassem o desenvolvimento destas novas medidas e projectos a nível local.

Mais recentemente a ENDEF, principalmente no âmbito do eixo 1 – *Deficiência e Multidiscriminação* (medidas 2 e 24) e no eixo 3 – *Autonomia e Qualidade de Vida* (medidas 53 a 60), prevê um conjunto de medidas de sensibilização, formação e apoio à inserção profissional e manutenção do emprego das PCDI. Uma das principais medidas passa pela implementação do *Emprego Apoiado*, modalidade introduzida pelo Decreto-Lei n.º 290/2009.

Se, como se demonstrou, a legislação enquadradora e inclusiva relativamente ao emprego das PCDI, existe actualmente em Portugal, já a informação estatística e científica sobre esta matéria é escassa e de carácter pontual. Os dados que de seguida se apresentam não têm a pretensão de caracterizar este fenómeno, apenas visam dar uma panorâmica enquadradora do emprego das PCDI, através de alguns resultados de inquéritos e estudos recentemente realizados neste domínio. Em 2002, o INE lançou em um módulo *ad-hoc*<sup>18</sup> que acompanhou o Inquérito ao Emprego (IE). No inquérito foi considerado o conceito do Eurostat, “problema de saúde prolongado ou deficiência.”<sup>19</sup> Neste âmbito, formularam-se duas questões principais, que podemos considerar perguntas de partida. A primeira, que pretendia identificar qual a participação das pessoas com um problema de saúde prolongado ou deficiência no mercado de trabalho e a segunda, que questionava se estariam estas pessoas menos integradas no mercado de trabalho do que as pessoas sem problemas de saúde. Segundo os dados apurados, “no grupo dos activos, existem diferenças expressivas entre os empregados e os desempregados. As pessoas com um problema de saúde prolongado ou deficiência representam 15,9 % do total dos empregados 14,9 % para os homens e 17,1 % para as mulheres) e 21,3 % dos desempregados 20,2 % e 22,2 %, respectivamente para homens

---

<sup>18</sup> Os módulos *ad-hoc* são inquéritos realizados no 2.º trimestre de cada ano, em conjunto com o Inquérito ao Emprego (IE) na maioria dos países da União Europeia com o objectivo de conhecer em pormenor determinados fenómenos ligados ao mercado de trabalho, como por exemplos os acidentes de trabalho, a transição do trabalho para a reforma, a conciliação da vida profissional com a vida familiar, entre outros.

<sup>19</sup> Problema de saúde física, sensorial ou mental que se mantém há, pelo menos, seis meses.

e mulheres). Tais diferenças, indicam que as taxas de desemprego serão superiores para as pessoas com um problema de saúde prolongado ou deficiência” (INE, 2008).

No âmbito do estudo “Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Uma Estratégia para Portugal”<sup>20</sup>, foi realizado um inquérito nacional a uma amostra representativa da população residente no Continente com idades entre os 18 e os 70 anos. A informação recolhida permitiu apurar que “o valor da taxa de actividade entre as pessoas com deficiências e incapacidades (entre 18 e 65 anos) é menos de metade do valor no universo de referência [...] a que “acresce uma taxa de desemprego duas vezes e meia superior, e uma taxa de emprego inferior a metade da taxa no país [...] estes dados configuram uma situação de marcada exclusão das pessoas com deficiências e incapacidades na esfera do trabalho” (Sousa *et al*, 2007).

**Quadro 1: Relação com o trabalho**

	População Continente (18 – 65 anos)	PCDI (18 – 65 anos)	PCDI (18 – 35 anos)
Taxa de actividade	100	49	74
Taxa de desemprego	100	246	217
Taxa de emprego	100	40	64

Fonte: CRPG/ISCTE, 2007.

Também mais recentemente o “Estudo de Avaliação do Impacto dos Custos Financeiros e Sociais da Deficiência”<sup>21</sup> analisou entre outros indicadores, dados relativos ao emprego das PCDI. Para tal, explorou os dados relativos ao Painel Europeu de Agregados Familiares – PAEF (ECHP)<sup>22</sup> e ao Inquérito às Condições de Vida e Rendimentos – ICOR (SILC)<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> CRPG/ISCTE (2007).

<sup>21</sup> Portugal, Silvia *et al*, 2010, CES – Universidade Coimbra.

<sup>22</sup> A amostra das Unidades de alojamento (UA) a inquirir para o Painel Europeu dos Agregados Domésticos Privados foi retirada da Amostra-Mãe. O seu dimensionamento foi definido a priori pelo Eurostat e a representatividade é a nível de NUTS II. Disponível da 1ª (1994) à 8ª Vaga (2001).

<sup>23</sup> O ICOR (EU/SILC na sua sigla inglesa, *Statistics on Income and Living Conditions*, é o inquérito que veio substituir, a partir de 2004, o Painel Europeu de Agregados Familiares (PEAF) que decorreu entre 1994 e 2001. À semelhança deste, o ICOR é baseado num questionário padronizado aplicado a uma amostra seleccionada pelo INE, a partir de uma base de amostragem..

Os resultados do ICOR de 2007 para Portugal revelaram que “entre as pessoas com incapacidade é menor o número de empregados/as, é menor a percentagem de trabalhadores/as a tempo inteiro, é maior o desemprego e maior o número de trabalhadores/as desencorajados/as, isto é aqueles que, apesar de não terem emprego não andam à procura de emprego” (Portugal, Silvia *et al*, 2010).

Os investigadores concluíram ainda que a situação desfavorável face ao emprego das pessoas com incapacidade tem implicações directas sobre o seu nível de rendimento. Comparando os dados obtidos em 2001 pelo PEAf com os de 2007 referentes ao ICOR<sup>24</sup>, o estudo concluiu que a situação face ao emprego das pessoas com incapacidade, apesar de continuar a ser desfavorável, registou uma melhoria relativamente ao emprego das pessoas sem incapacidade. “À excepção do hiato relativo à percentagem de pessoas em educação/formação que aumentou entre 2001 e 2007, todos os outros hiatos apresentam uma diminuição, revelando que a situação face ao emprego das pessoas com incapacidade, apesar de continuar a ser desfavorável, registou uma melhoria relativamente às pessoas sem incapacidade” (op cit).

**Quadro 2 : Evolução 2001-2007 face ao emprego das PCDI em relação às pessoas sem deficiências ou incapacidade**

	Diferenciais em 2001	Diferenciais em 2007
1. Trabalhadores/as	32,5	25
2. Desempregados/as	0,3	-1,2
3. Reformados/as	-15,6	-14,4
5. Pessoas em educação/formação	4,8	6,9
6. Empregados/as a tempo inteiro	10	7,5
7. Pessoas sem emprego, e que não andam à procura de emprego	-29,7	-26,4

Fonte: CES- Coimbra, 2010.

<sup>24</sup>O CES optou neste estudo por comparar os dados de 2001 do PEAf com os de 2007 referentes ao ICOR, mesmo tendo em consideração não serem entrevistados os mesmos agregados familiares, pois em ambos os casos as amostras são representativas da população portuguesa.

No que respeita a alguns resultados recentes do esforço público relativamente ao emprego das PCDI, constantes do Relatório de Avaliação Anual de 2009 do PAIPDI,<sup>25</sup> nomeadamente, referentes à ESTRATÉGIA n.º 2.2. - Qualificação e emprego<sup>26</sup>, salienta-se que entre 2006 e 2009 o número de PCDI abrangidas em acções de informação, avaliação e orientação profissional ascendeu às 3878 pessoas<sup>27</sup>, valor ao qual se poderá adicionar mais 3660 pessoas<sup>28</sup> que frequentaram cursos e acções de formação inicial ou contínua destinadas à população em geral.

Relativamente ao estabelecimento de protocolos com grandes empresas nacionais para a contratação de pessoas com deficiências ou incapacidade no âmbito da responsabilidade social das empresas, concluiu-se que dos 20 protocolos previstos à partida (que englobavam 400 estágios e 200 integrações profissionais), foram assinados 17, um dos quais em 2007 e 16 no ano de 2008. O relatório faz referência ainda que, entre 2006 e 2009, foram abrangidas pelo menos 4578 PCDI<sup>29</sup> por acções de apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação.

---

<sup>25</sup>Último relatório disponível, realizado em Fevereiro de 2010 pelo Grupo Interdepartamental de Acompanhamento.

<sup>26</sup>ESTRATÉGIA n.º2.2, “Qualificação e emprego” – Dotar as pessoas com deficiências e/ou incapacidades de conhecimentos e competências necessários à obtenção de uma qualificação profissional que lhes permita alcançar e/ou manter um emprego e progredir profissionalmente no mercado de trabalho”.

<sup>27</sup> Os dados referentes a 2009 foram apurados até Outubro.

<sup>28</sup> Os dados referentes a 2008 e 2009 foram somente contabilizados até Outubro

<sup>29</sup>Os dados apresentados encontram-se subestimados, uma vez que, no ano de 2008 só foi apurada informação até Outubro e no ano de 2009, até Abril.

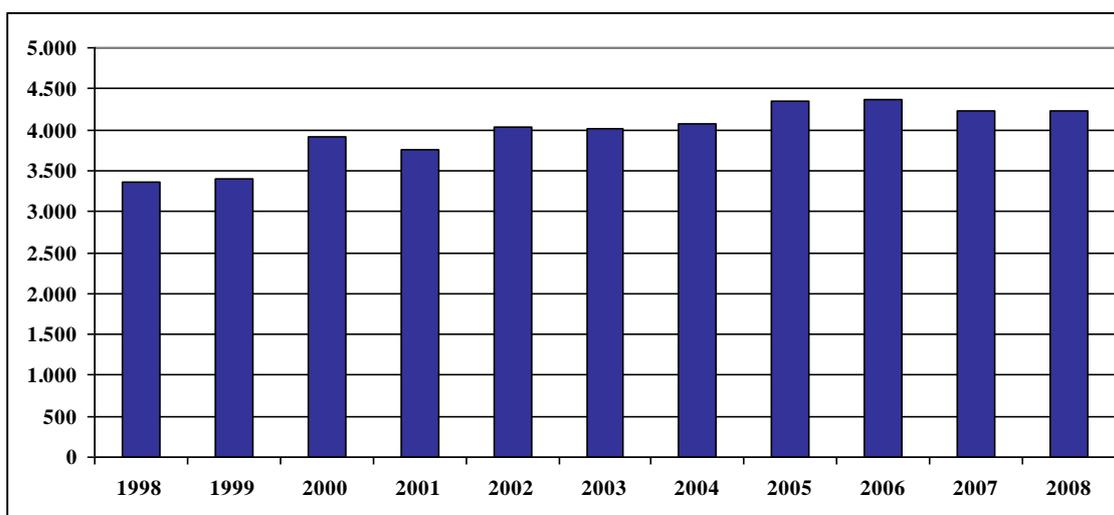
#### 4. O Mercado de emprego das PCDI em Portugal – Análise no quadro das empresas com 100 ou mais trabalhadores

Tal como foi genericamente enunciado, o presente estudo, para além da construção de um quadro teórico de referência no âmbito da igualdade de oportunidades no emprego das PCDI, desenvolvido nos capítulos anteriores, assenta essencialmente em três grandes vértices: *i*) na perspectiva das empresas, perceptível pela análise da informação obtida através da aplicação de um inquérito *on line* a uma amostra composta por empresas/organizações com 100 ou mais trabalhadores que tinham ao serviço trabalhadores com deficiências ou incapacidade; *ii*) na perspectiva dos trabalhadores com deficiências ou incapacidade (TCDI), também decorrente da aplicação de um questionário, neste caso presencial, a uma amostra de TCDI que integravam no período de referência as empresas/organizações inquiridas e por último: *iii*) na perspectiva de um conjunto alargado e multidimensional de *actores chave* nesta temática, obtida através da realização de entrevistas semi-directivas.

A figura seguinte ilustra a evolução relativamente à década 1998-2008 do número de TCDI ao serviço em empresas/organizações com 100 ou mais trabalhadores em Portugal.

**Figura 2 : Evolução do nº TCDI ao serviço**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Portugal (Nº)	3.361	3.401	3.906	3.762	4.035	4.017	4.069	4.351	4.360	4.236	4.221
Homens (%)	70,2	69,6	67,3	67,0	65,1	64,8	63,2	61,1	60,4	59,1	58,3
Mulheres (%)	29,8	30,4	32,7	33,0	34,9	35,2	36,8	38,9	39,6	40,9	41,7



Fonte: GEP/MTSS – Balanço Social

Os dados a que se refere a figura anterior foram obtidos com base na fonte administrativa *Balanço Social*.<sup>30</sup> A análise desta informação afigura-se bastante pertinente, fundamentalmente porque a informação sobre a evolução do número de TCDI ao serviço nas empresas com 100 ou mais trabalhadores complementa a apurada no estudo, uma vez que o universo em questão é o mesmo.

Tendo em consideração o período 1998-2008, os dados em presença revelam um aumento de 860 TCDI, o que corresponde a uma taxa de crescimento de 25,6%, valor que se afigura como bastante significativo, uma vez que a taxa de crescimento para os trabalhadores em geral no período homólogo foi de 7,7 %. Contudo, focalizando a análise apenas em relação à evolução do emprego das mulheres com deficiências ou incapacidade, o crescimento é ainda mais expressivo, observando-se de 1998-2008 uma taxa de crescimento do emprego feminino de 75,6 %, alterando assim substancialmente a relação de masculinidade observada em 1998, que passou de 70,2 % (H) e 29,8 % (M) nesse anos, para 58,3 % (H) e 41,7 % (M) em 2008.

---

<sup>30</sup>O *Balanço Social* é uma fonte administrativa de dados, entregue anualmente por todas as empresas que, no termo de cada ano civil, tenham ao serviço pelo menos cem pessoas, independentemente do vínculo contratual, nos termos do Decreto-Lei n.º 9/92, de 22 de Janeiro. A informação apresentada abrange todos os sectores de actividade com a excepção da referente à Administração Pública. A partir do ano de 2009 o *Balanço Social* deixou de existir como fonte administrativa autónoma, tendo sido integrado no Relatório Único.

## 4.1. A perspectiva das empresas/organizações

### 4.1.1. O inquérito às empresas

O universo estudado foi constituído por empresas e organizações sem fins lucrativos com 100 ou mais trabalhadores, sedeadas em Portugal Continental, nas regiões NUT II do Norte, Centro e Lisboa e Vale do Tejo, com endereço de *email*<sup>31</sup> e que detinham ao serviço<sup>32</sup> pessoas com deficiências ou incapacidade. Tal como foi referido na introdução, foram consideradas PCDI/TCDI, as pessoas/trabalhadores com de grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, atribuído por entidade médica e reconhecido em Declaração Multiusos constante do processo do trabalhador na entidade empregadora. O “trabalho de campo” referente ao inquérito às empresas/organizações foi adjudicado à empresa Marktest, que para este universo, construiu uma amostra proporcional e representativa, constituída por 202 empresas/organizações. A margem de erro máxima apurada para um intervalo de confiança de 95 %, foi de  $\pm 5.88pp$ .

As entidades empregadoras constantes da “amostra” foram convidadas a participar neste projecto através de um ofício/*e-mail* enviado pelo GEP. Foi ainda solicitado que designassem um interlocutor ao qual posteriormente foi enviado um link personalizado de acesso ao questionário online. Desta forma, foi garantido um elevado grau de segurança e de confidencialidade no que respeita à informação obtida.

A recolha de informação foi efectuada durante os meses de Outubro e Novembro de 2009.

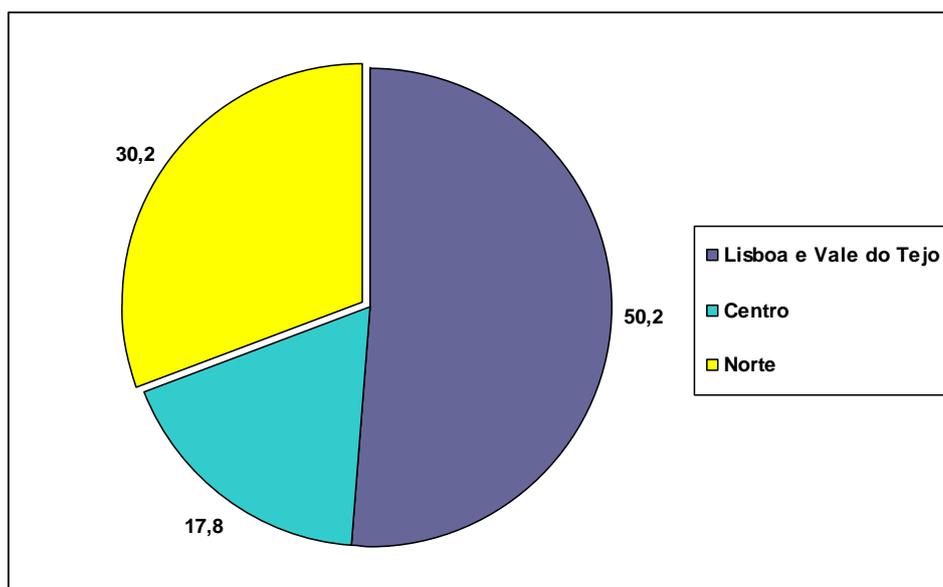
Na generalidade dos casos o inquérito foi preenchido pelos Directores de Recursos Humanos. Merece destaque o elevado empenho demonstrado pela generalidade das empresas/organizações inquiridas, facto que se traduziu na celeridade com que responderam ao questionário enviado pelo GEP.

---

<sup>31</sup> Segundo a base de dados do *Balanço Social* (2008), constituíam o universo do estudo, 737 empresas e organizações sem fins lucrativos, que detinham pessoas com deficiências ou incapacidade ao serviço.

<sup>32</sup> Informação referente ao *Balanço Social* do ano de 2008 (último relatório disponível).

**Figura 3 : Composição da Amostra por NUT 2**



Fonte: GEP/Marktest, 2009

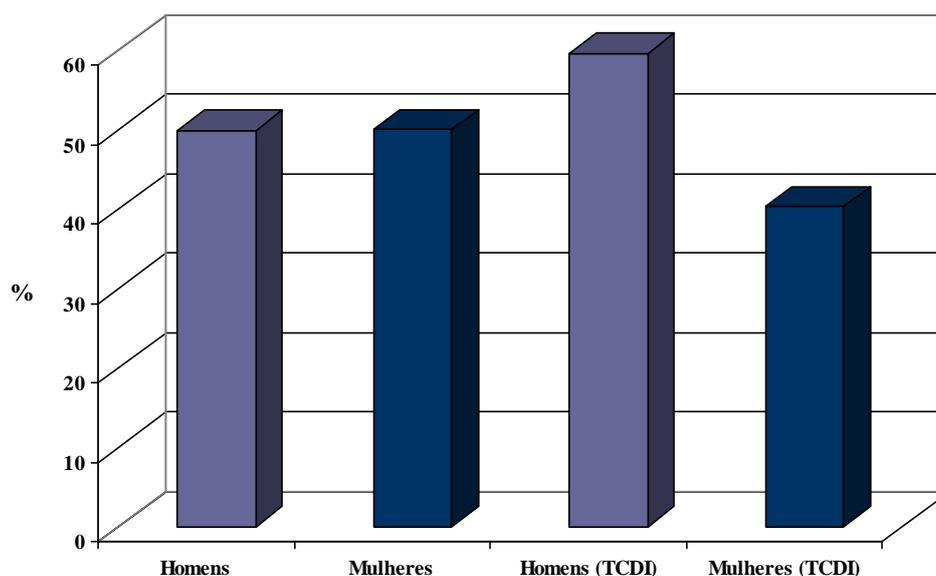
#### 4.1.2. Caracterização geral dos trabalhadores

As 202 empresas estudadas empregavam no período de referência um total de 146.760 colaboradores, dos quais 1720 (1,2 %) detinham alguma deficiência ou incapacidade reconhecida através de Certidão Multiuso<sup>33</sup>.

Os dados evidenciam um desequilíbrio de género na caracterização dos trabalhadores com deficiências ou incapacidade (TCDI) ao serviço nas organizações, sendo o masculino significativamente superior ao feminino, facto que contrasta com a relação apurada para os colaboradores em geral em que se verifica um equilíbrio entre homens e mulheres.

<sup>33</sup> A Certidão Multiuso é um comprovativo da incapacidade ou deficiência do seu portador, sendo emitida na Delegação de Saúde da área da residência da pessoa com deficiência.

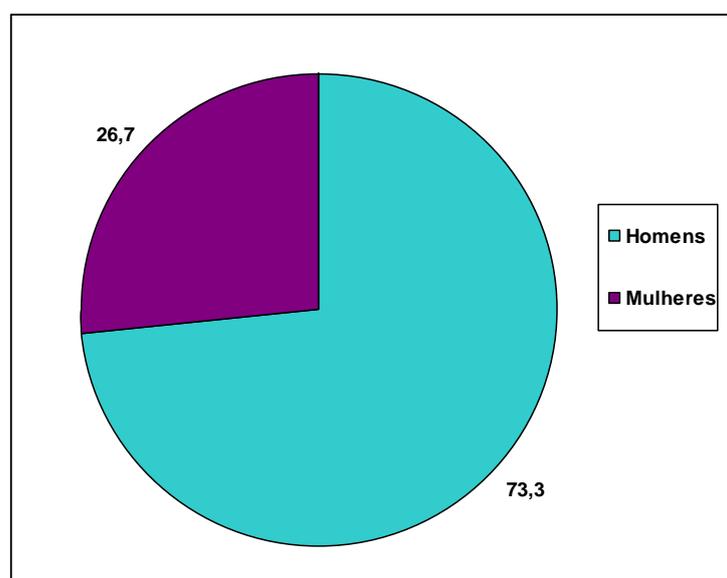
**Figura 4 : Caracterização dos trabalhadores em geral e dos TCDI por género**



Fonte: GEP/Markttest, 2009

A investigação comprovou que para 16,3% dos TCDI a sua deficiência ou incapacidade resultou de doença ou de acidente de trabalho, sendo o desequilíbrio de género ainda mais acentuado nestes casos.

**Figura 5 : Caracterização por género dos TCDI cuja deficiência ou incapacidade resultou de doença ou acidente de trabalho**



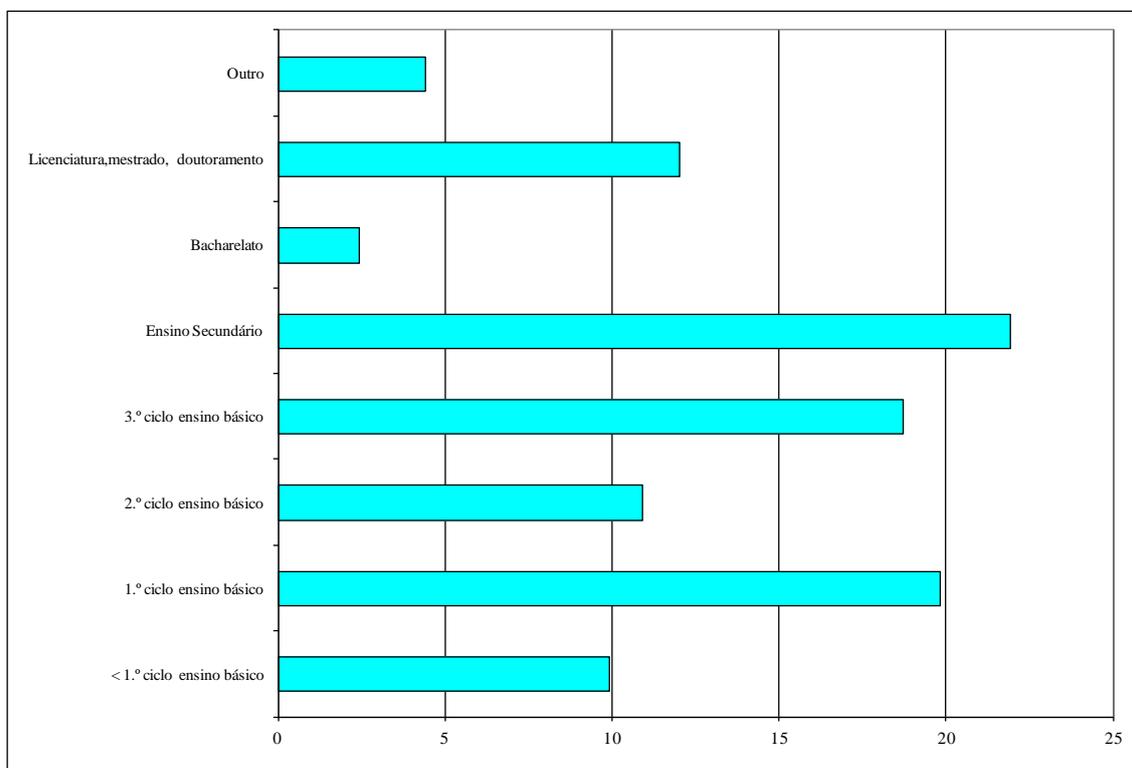
Fonte: GEP/Markttest, 2009

No que respeita às habilitações literárias, os dados em presença revelam que os TCDI apresentam em média um nível de escolaridade mais baixo do que os colaboradores em

geral das empresas com 100 ou mais trabalhadores. Sensivelmente 60 % dos colaboradores não detêm qualificações superiores ao 3.º ciclo básico e destes, cerca de 30 % não ultrapassaram o 1.º ciclo básico. Ainda assim, o nível modal para os TCDI e para os colaboradores em geral é o ensino secundário.

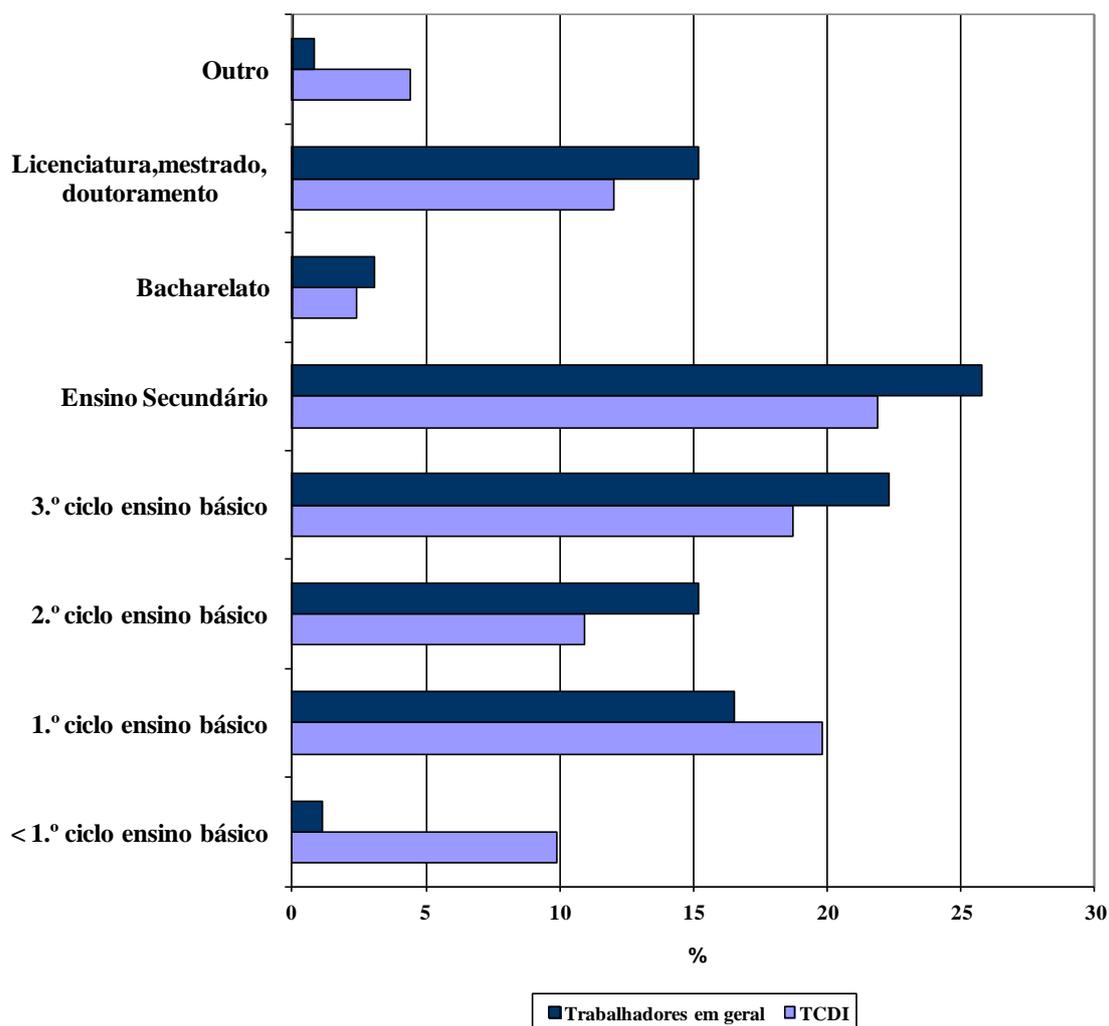
Salienta-se ainda que 14,4 % dos TCDI tinha concluído o nível de bacharel, licenciatura ou mestrado/doutoramento, observando-se assim uma evolução considerável por comparação com o estudo realizado em 1993 pelo DEMESS também a trabalhadores com deficiência inseridos em empresas com 100 ou mais trabalhadores. Nesse estudo, cerca de 77 % dos TCDI detinham habilitações inferiores ao 3.º ciclo básico.

**Figura 6 : Caracterização dos TCDI por habilitações literárias**



**Fonte:** GEP/Marktest, 2009.

**Figura 7 : Comparação entre o nível de habilitações dos TCDI e do universo dos colaboradores das empresas com 100 ou mais trabalhadores**

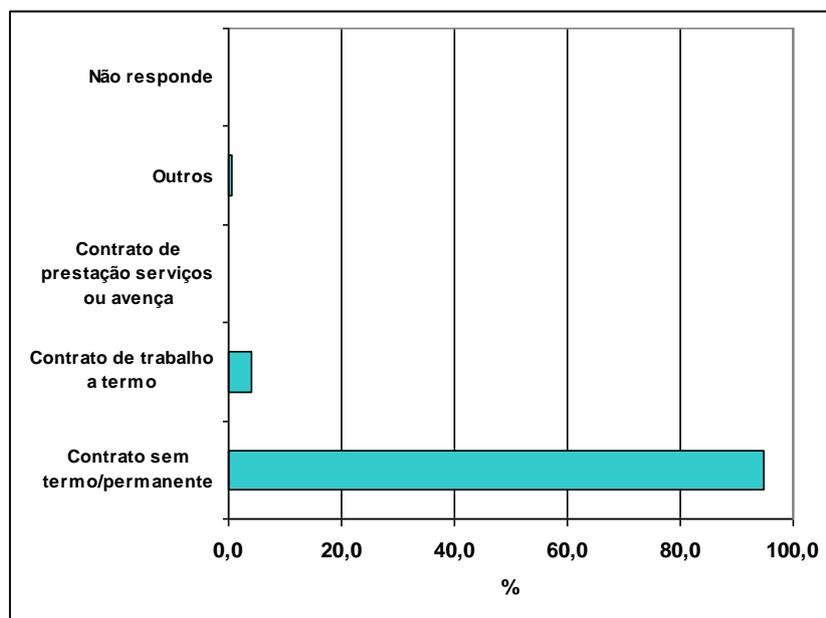


**Fontes:** GEP/Markttest, 2009 e GEP: Balanço Social.

Observando o gráfico anterior, tem-se a percepção que embora o deficit de qualificações dos TCDI exista, não parece ser muito significativo. Este facto poderá ter duas leituras distintas: por um lado tende-se a legitimar a premissa de que quem consegue singrar no mercado de trabalho são os TCDI mais capacitados, por outro, convém desde já esclarecer que a investigação apurou que uma parte significativa dos colaboradores com deficiências ou incapacidade ao serviço nas empresas estudadas são pessoas com deficiências, ou incapacidades adquiridas, em alguns casos adquiridas já após o percurso escolar e profissional.

No que concerne ao vínculo laboral, observou-se que a esmagadora maioria dos funcionários com deficiências ou incapacidade (94,7 %) tinham contrato de trabalho permanente, ou sem termo, facto que aponta para uma relativa estabilidade no emprego.

**Figura 8 : Caracterização dos TCDI por vínculo profissional**



Fonte: GEP/Marktest, 2009.

#### 4.1.3. Programas e medidas públicas de incentivo à formação e contratação

“As medidas activas de emprego dirigidas à população com deficiências ou incapacidade são da responsabilidade do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), que conta com uma rede de Centros Regulares de Formação Profissional, mas também com uma rede de Reabilitação Profissional [...]”<sup>34</sup>. Por outro lado, as pessoas com deficiências ou incapacidade, podem também beneficiar das medidas activas de emprego dirigidas à população em geral.

Como já foi anteriormente referido, à data da estruturação do questionário (Julho de 2009), encontrava-se ainda em vigor o Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de Agosto, que definia os programas de reabilitação profissional atribuídos às entidades empregadoras e às pessoas com deficiência, razão pela qual os tipos de medidas e os incentivos públicos que constam dos dados apurados no âmbito do presente estudo reportam-se a esse

<sup>34</sup> In 1.º Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades 2006-2009 (PAIPDI), pp.66.

diploma legal. Posteriormente, já durante o “trabalho de campo” e com o objectivo de reformular o regime de concessão de apoios à qualificação e ao emprego das pessoas com deficiências ou incapacidade em Portugal, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro.

No que respeita aos incentivos à contratação de PCDI, embora a grande maioria das empresas/organizações inquiridas (84,7%) tenha alegado ter conhecimento da existência de programas ou medidas públicas de apoio à formação e/ou contratação de PCDI, revelaram contudo possuir um conhecimento muito parcial e superficial dos apoios existentes.

O estudo comprovou que embora as medidas e programas de incentivo ao emprego das PCDI fossem considerados importantes pelos empregadores, na maioria dos casos não foram decisivas no acto da contratação (61,4 %). Ainda assim, cerca de 28 % das empresas/organizações inquiridas beneficiaram de incentivos públicos à contratação.

### **Quadro 3 : Importância atribuída aos incentivos para a qualificação e integração profissional das pessoas com deficiências ou incapacidade**

<b>61,4%</b>	São importantes, mas não decisivos na contratação dos trabalhadores com deficiências ou incapacidade.
<b>33,9%</b>	São muito importantes e decisivos, pois sem estes incentivos as empresas teriam muitas dificuldades em contratar trabalhadores com deficiências ou incapacidade.
<b>4,7%</b>	São pouco importantes porque estão um pouco desadequados em relação às necessidades das empresas.

Fonte: GEP/Marktest, 2009.

Na decisão de contratar colaboradores com incapacidade são privilegiados outros factores como a competência e o profissionalismo do candidato, ajustados ao perfil da função.

As entidades empregadoras têm ainda consciência de que ao recrutar uma PCDI estão a contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades no interior da organização e para a uma valorização da imagem externa da empresa.

**Quadro 4 : Razão porque entende que os incentivos não são decisivos para a qualificação e integração profissional das pessoas com deficiência ou incapacidade**

<b>33,6%</b>	O mais importante é a competência/profissionalismo ajustados ao perfil da função.
<b>20,4%</b>	Embora não sejam decisivos são importantes para fomentar a contratação de pessoas com deficiências ou incapacidade.
<b>10,6%</b>	Integrar pessoas com deficiência é respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento.
<b>10,6%</b>	As empresas deverão ter preocupações na integração de colaboradores com deficiências ou incapacidade – responsabilidade social.
<b>10,6%</b>	Os incentivos deverão servir para compensar a falta de produtividade ou necessidades de adaptação do posto de trabalho quando necessários.
<b>8,8%</b>	Está dependente das necessidades de preenchimento de lugares.
<b>5,4%</b>	Outra razão.

Fonte: GEP/Marktest, 2009.

No que respeita às medidas públicas de apoio à contratação de PCDI, o prémio de integração<sup>35</sup> e o subsídio de compensação<sup>36</sup> são os incentivos que em maior percentagem as entidades referiram ter beneficiado. O prémio de integração foi especialmente utilizado pelas empresas/organizações sedeadas na Região Norte, enquanto que o subsídio de compensação foi maioritariamente usado por entidades empregadores da Região de Lisboa e Vale do Tejo.

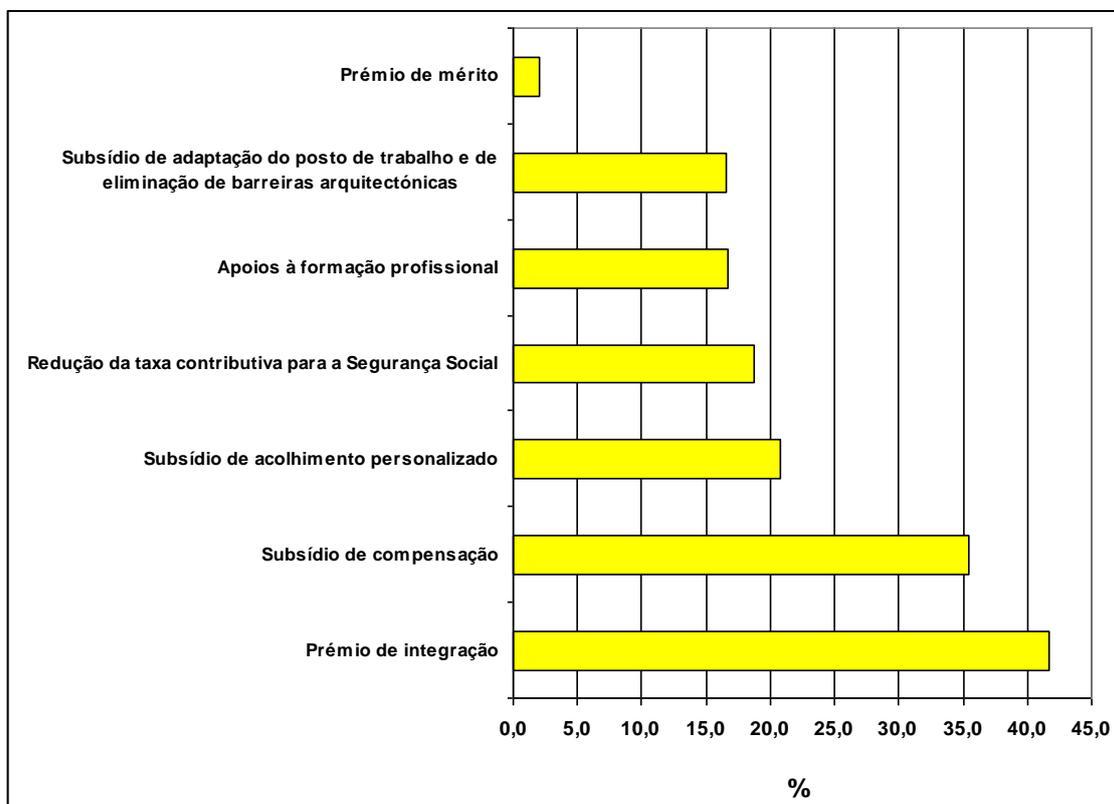
Por outro lado, os subsídios de adaptação do posto de trabalho e de eliminação de barreiras arquitectónicas<sup>37</sup>, não se encontram entre os mais utilizados.

<sup>35</sup> Prémio de Integração – Medida de apoio financeiro destinada a incentivar a celebração de contratos de trabalho sem termo certo com pessoas portadoras de deficiência;

<sup>36</sup> Subsídio de Compensação – Apoio financeiro mensal, não reembolsável, disponibilizado pelo IEFEP, que visa recompensar as entidades empregadoras do menor rendimento produtivo que as pessoas com deficiência possam apresentar durante o seu processo de adaptação ou readaptação ao trabalho, relativamente à produtividade média dos outros trabalhadores da mesma categoria profissional.

<sup>37</sup> Subsídios de adaptação de postos de trabalho e de eliminação de barreiras arquitectónicas – Apoios financeiros concedidos às entidades empregadoras no caso de ser necessário adaptar o equipamento ou o posto de trabalho, bem como adaptações visando a supressão de barreiras arquitectónicas.

**Figura 9 : Principais programas e medidas públicas de incentivo utilizadas**



Fonte: GEP/Markttest, 2009.

Embora o gráfico anterior contemple os principais programas e medidas públicas de incentivo à contratação de PCDI em mercado normal de trabalho, inquiriram-se também algumas empresas/organizações a laborar em regime de emprego protegido<sup>38</sup>, representando estas, 6,2 % do total das entidades inquiridas.

#### 4.1.4. Condições de acessibilidade à e na empresa/organização

“A promoção da acessibilidade constitui um elemento fundamental na qualidade de vida das pessoas, sendo um meio imprescindível para o exercício dos direitos que são conferidos a qualquer membro de uma sociedade democrática, contribuindo decisivamente para um maior reforço dos laços sociais, para uma maior participação

<sup>38</sup> Entende-se por emprego protegido toda a actividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da actividade económica nacional e beneficiando de medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para o emprego não protegido (Lei n.º 9/89 de 2 Maio).

cívica de todos aqueles que a integram e, conseqüentemente, para um crescente aprofundamento da solidariedade no Estado social de direito”<sup>39</sup>. A *Norma 7 – Emprego*, retirada da Resolução 48/96 – Normas sobre Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), recomenda com veemência o apoio dos Estados à inclusão profissional das PCDI, nomeadamente, entre outros incentivos, criando medidas destinadas à adaptação dos locais e dos postos de trabalho, tornando-os acessíveis a pessoas com diferentes tipos de deficiências ou incapacidades. O documento incluía também uma referência explícita à utilização das novas tecnologias pelas PCDI.

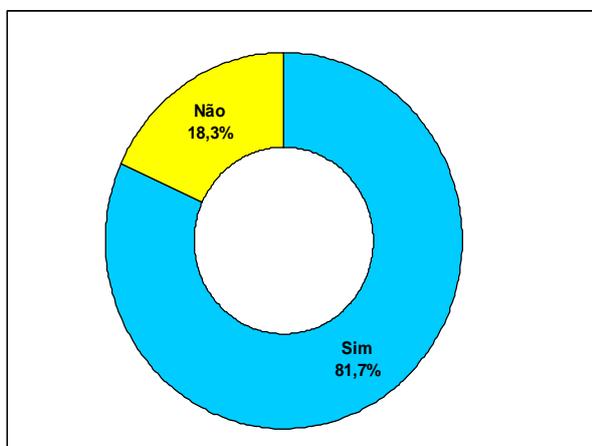
Tal como foi aprofundado nos Capítulos 2 e 3, em Portugal as condições de acessibilidade têm vindo a ser uma preocupação do legislador, tendo-se progressivamente evoluído nesta matéria, principalmente com a introdução do Decreto-Lei n.º163/2006, de 8 de Agosto, que visou alarga-se as normas técnicas de acessibilidade aos edifícios habitacionais, mantendo-se a preocupação de suprimir igualmente as barreiras urbanísticas e arquitectónicas nos espaços públicos, equipamentos colectivos e edifícios públicos, tal como constava no Decreto-Lei anterior. No seguimento desta iniciativa legislativa e no âmbito do PAIPDI, o Instituto Nacional de Reabilitação (INR) editou o Guia "Acessibilidade e Mobilidade para Todos".

O estudo constatou que em cerca de 70 % das 202 empresas inquiridas, existia facilidade de acesso através de transportes públicos, sendo a Região de Lisboa e Vale do Tejo a que melhores resultados apresenta (75,2 %). A investigação apurou também que 8 em cada 10 entidades dispunham de parques para viaturas, sendo que cerca de 47% disponibilizavam ainda lugares destinados a pessoas com mobilidade condicionada. Destaca-se pela positiva o facto de em 81,7 % destas organizações, existir pelo menos uma entrada com acesso à circulação em cadeiras de rodas, sendo a circulação por este meio, também possível no interior do edifício em 56,4 % dos casos.

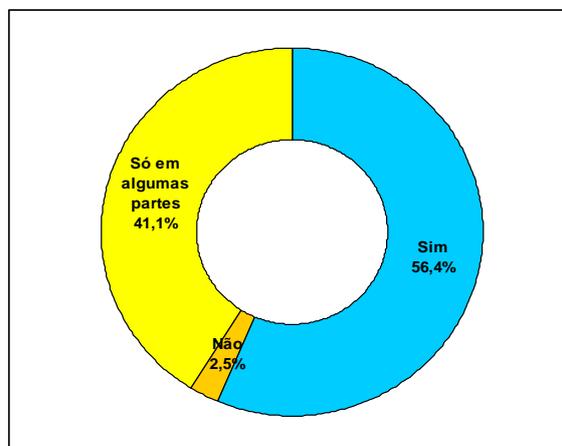
---

<sup>39</sup> Decreto-Lei n.º163/2006, de 8 Agosto.

**Figura 10 : Acessibilidade em cadeira de rodas em pelo menos uma das entradas do edifício**



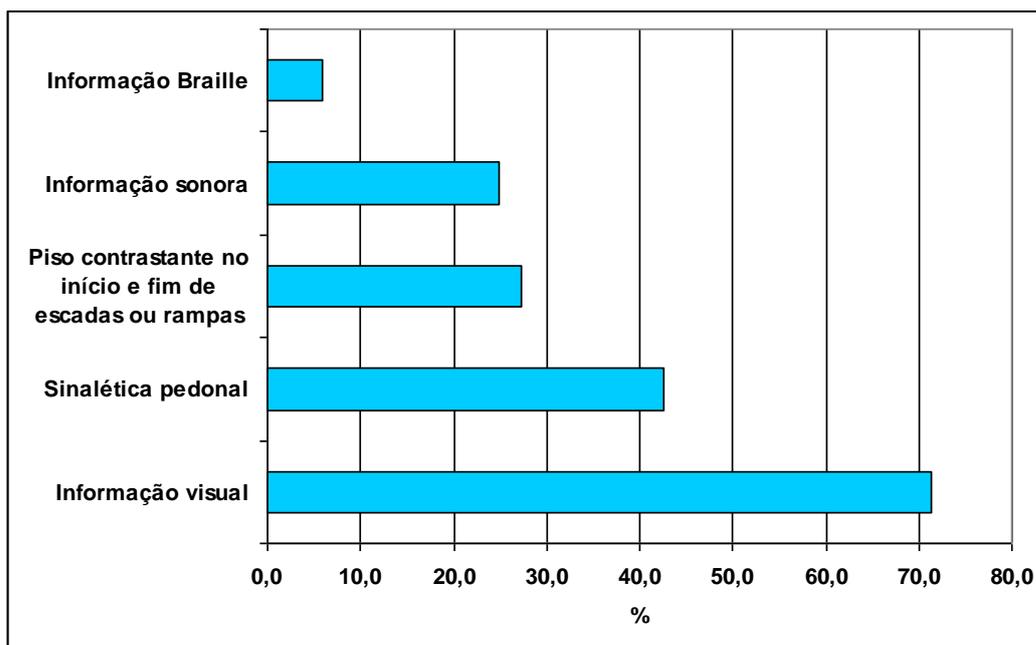
**Figura 11 : Possibilidade de circular em cadeira de rodas no interior do edifício**



.Fonte: GEP/Markttest, 2009.

No que respeita à sinalização visual, o estudo apurou a existência deste tipo de sinalização em cerca de 2/3 das empresas/organizações. Ainda relativamente às condições de acessibilidade, observou-se que 42,6 % das empresas investiram em sinalética pedonal, 27,0 % possuem piso contrastante no início e no fim das escadas e/ou rampas e 24,8 % dispõem de sinalização sonora.

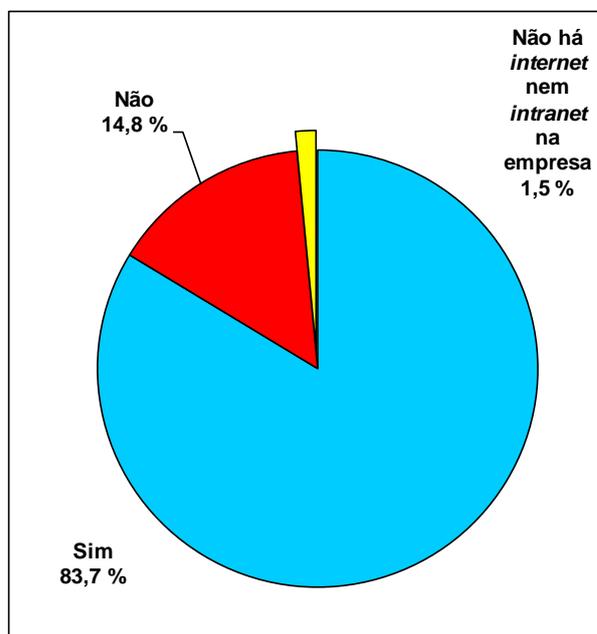
**Figura 12 : Condições facilitadoras de acesso e circulação no interior da empresa**



.Fonte: GEP/Markttest, 2009.

Relativamente à disponibilização das denominadas “novas tecnologias”, em 83,7% das organizações inquiridas os funcionários com deficiências ou incapacidade dispõem de acesso à internet/intranet.

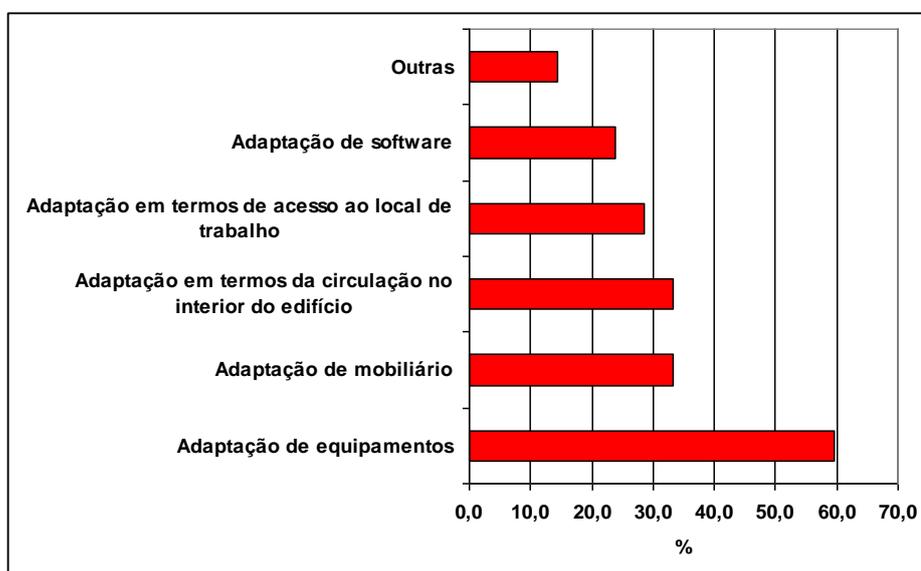
**Figura 13 : Acesso à internet/intranet na empresa/organização**



Fonte: GEP/Marktest, 2009.

A contratação de PCDI originou a realização de obras de eliminação de barreiras arquitectónicas em aproximadamente 11,0 % das empresas/organizações inquiridas. Foram ainda efectuadas adaptações de postos de trabalho, principalmente ao nível da adaptação de equipamentos, em duas, em cada dez empresas.

**Figura 14 : Tipo de adaptações efectuadas**



Fonte: GEP/Marktest, 2009.

#### 4.1.5. Integração, percurso e desempenho profissional

Segundo alguns autores, as organizações têm uma clara responsabilidade de influenciar e transformar a sociedade, principalmente se adoptarem comportamentos socialmente responsáveis. Neste âmbito, pode também dizer-se que as empresas/organizações com práticas inclusivas potenciam o “espírito de equipa” dos seus funcionários, fortalecendo os valores e as sinergias em torno de objectivos comuns. Outra constatação recorrente coloca em evidência que o investimento num ambiente físico de trabalho adequado às necessidades de cada um, resulta tendencialmente num clima organizacional mais agradável para todos. Um estudo desenvolvido em 2005 pela empresa “RH Mais” para o então Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD), denominado a “Responsabilidade Social das Empresas na área da Deficiência” permitiu concluir que as empresas podem ser competitivas e simultaneamente ter um papel significativo na inclusão das pessoas com deficiências ou incapacidade. O estudo apurou que cerca de 80 % do tecido empresarial inquirido reconhece vantagens no recrutamento de PCDI, tendo identificado um conjunto alargado de benefícios para a organização de que se apresentam alguns exemplos na caixa seguinte.

##### Benefícios para a organização

- Apoios concedidos pelo IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional), através de subsídios de compensação, adaptação dos postos de trabalho, eliminação de barreiras arquitectónicas e de acolhimento personalizado na empresa, prémios de mérito e prémios de integração;
- Concessão pela Segurança Social de uma taxa reduzida para cálculo das contribuições referentes aos colaboradores com deficiência;
- O desempenho e a produtividade das pessoas com deficiência, na maioria das vezes supera as expectativas no início do contrato;
- Os colaboradores com deficiência ajudam a organização a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características e também aos seus familiares e amigos;
- Clima organizacional positivo e motivação dos outros colaboradores;
- Ambiente de trabalho mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca de competência profissional;
- Reforço de imagem junto da opinião pública.

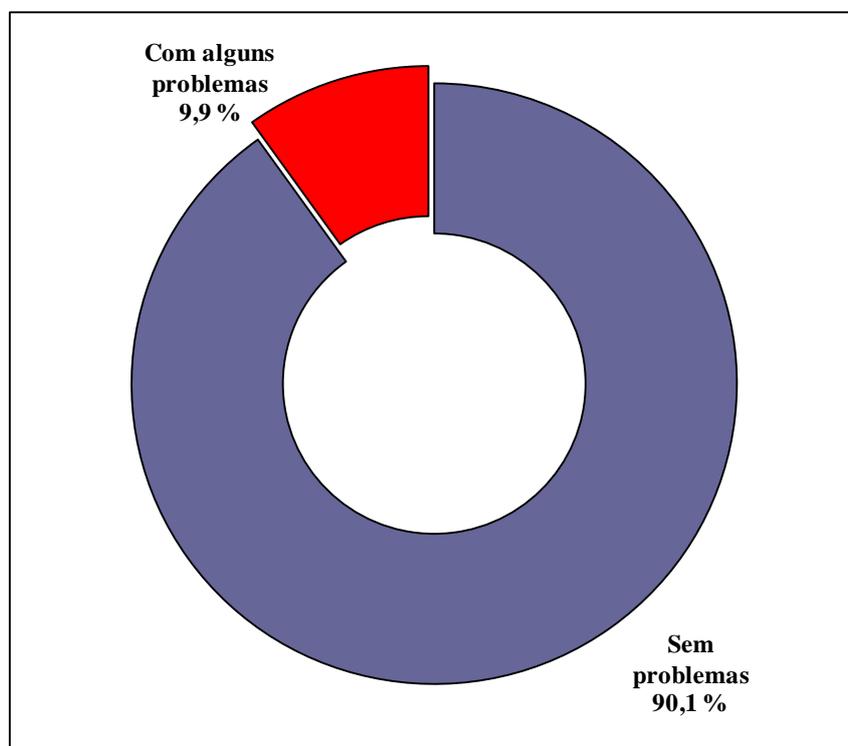
*Adaptado do Manual A Integração das Pessoas Com Deficiência – Como Actuar<sup>40</sup>*

<sup>40</sup> GRACE (2005), *Integração das Pessoas com Deficiência – Como Actuar*.

De acordo com as respostas das 202 empresas inquiridas, o processo de integração dos trabalhadores com deficiências ou incapacidade decorreu sem quaisquer problemas na quase totalidade das situações (90,1%), facto que desmistifica o preconceito em relação à capacidade de integração profissional das PCDI. No caso das organizações sediadas na Região de Lisboa e Vale do Tejo, o sucesso da integração ascendeu aos 97,1 %.

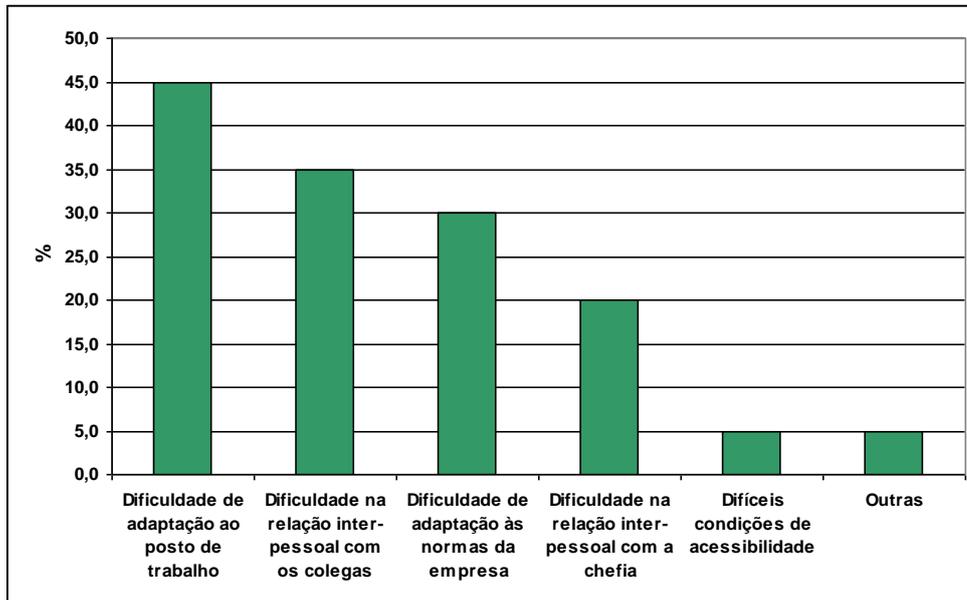
Estes resultados muito positivos vêm confirmar outros dados apurados em estudos anteriores, nacionais e internacionais, entre os quais os obtidos no “Inquérito aos Trabalhadores Deficientes”, realizado em 1993 pelo então Departamento de Estatística do Ex-Ministério do Emprego e da Segurança Social, no qual também cerca de 90 % de empresários inquiridos reportaram que a integração das PCDI tinha decorrido de forma aceitável (27 %) ou sem problemas (63 %). As dificuldades de integração referidas passavam essencialmente pela adaptação ao posto de trabalho.

**Figura 15 : Processo de integração na organização**



Fonte: GEP/Markttest, 2009.

**Figura 16 : Principais problemas de integração**



Fonte: GEP/Markttest, 2009.

No que respeita ao absentismo laboral, o estudo comprovou que os TCDI não apresentam um nível de absentismo superior aos demais colaboradores. Salienta-se ainda o facto de 15,3 % das entidades inquiridas ter declarado que os seus funcionários com incapacidade têm um nível de absentismo inferior aos restantes colaboradores.

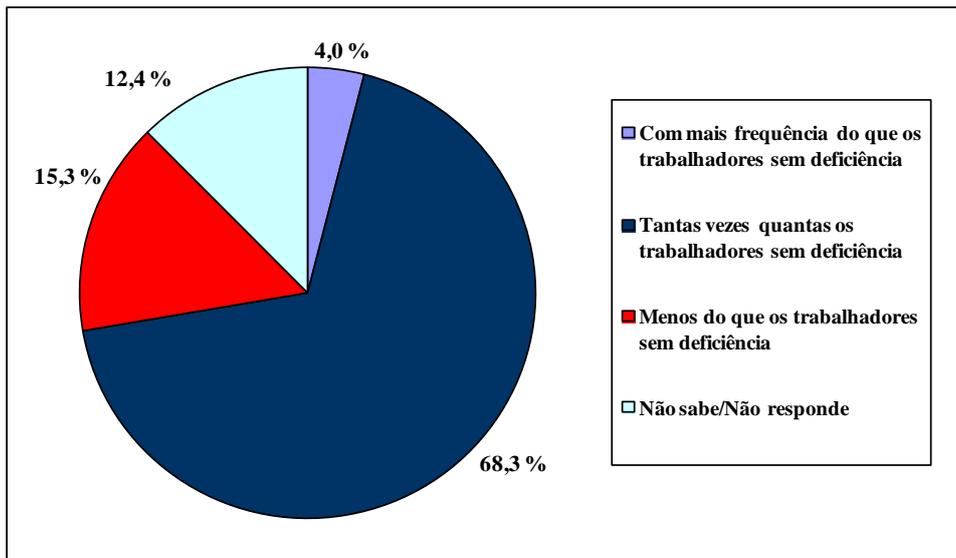
A presente investigação deu ainda a conhecer que em sensivelmente 2/3 dos casos, os motivos de saúde são a principal razão apresentada para o absentismo.

Neste contexto, também o estudo “A Responsabilidade Social das Empresas”<sup>41</sup>, apresentou uma avaliação muito positiva no que concerne à opinião das entidades empregadoras em relação à assiduidade dos TCDI (4,65 pontos numa escala de 1 a 5).

---

<sup>41</sup> RH Mais (2005).

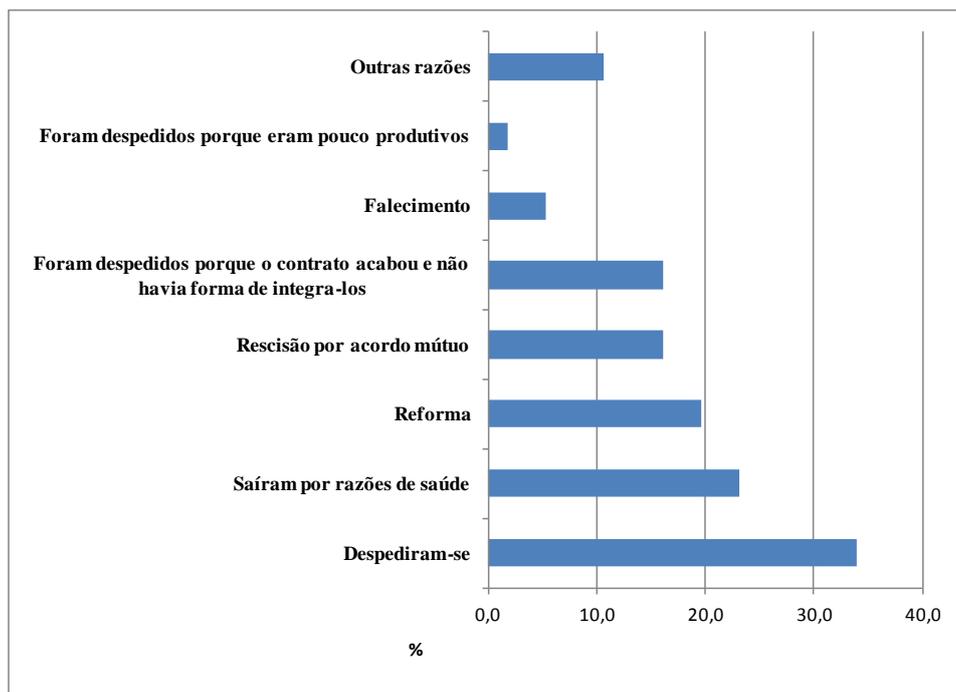
**Figura 17 : Em termos de absentismo, as TCDI faltam ao emprego:**



Fonte: GEP/Marktest, 2009.

Não obstante o estudo evidenciar que a maioria dos TCDI apresentava um vínculo profissional estável, nos últimos cinco anos cerca de 1/3 das entidades inquiridas admitiu que deixaram de trabalhar na empresa um ou mais trabalhadores com deficiências ou incapacidade.

**Figura 18 : Principais razões que motivaram a saída dos TCDI da empresa/organização nos últimos 5 anos**

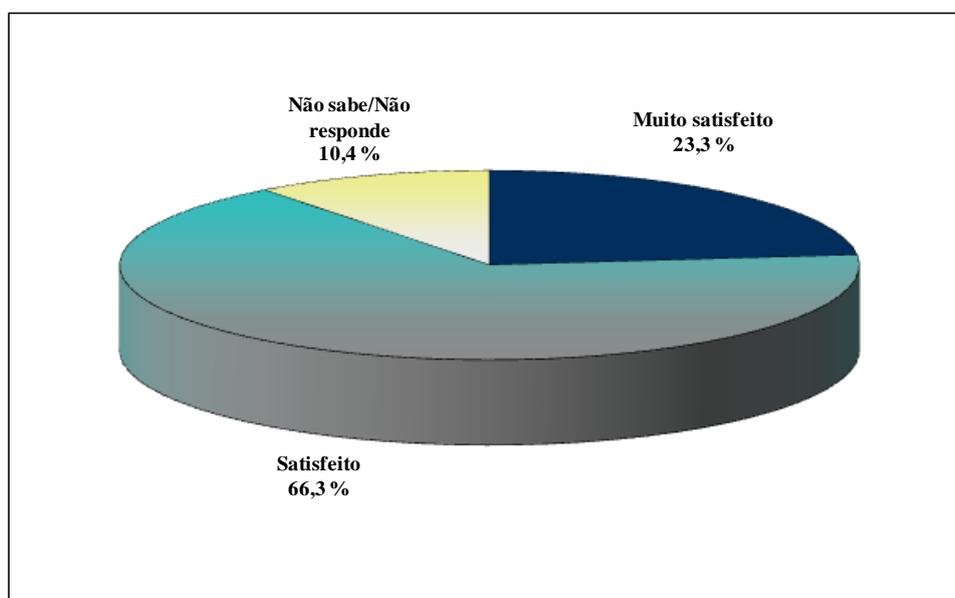


Fonte: GEP/Marktest, 2009.

Segundo os gestores de recursos humanos inquiridos, o despedimento por iniciativa do trabalhador e as razões de saúde foram as principais causas para a saída destes funcionários. Não tendo sido possível recolher informação adicional sobre este assunto, seria útil aprofundar esta matéria em trabalhos de investigação futuros, nomeadamente sobre o trajecto profissional e o tempo médio de permanência dos TCDI nas empresas/organizações por tipo e severidade da incapacidade, sobretudo no caso dos trabalhadores com vínculos mais precários e/ou que foram contratados através de incentivos públicos.

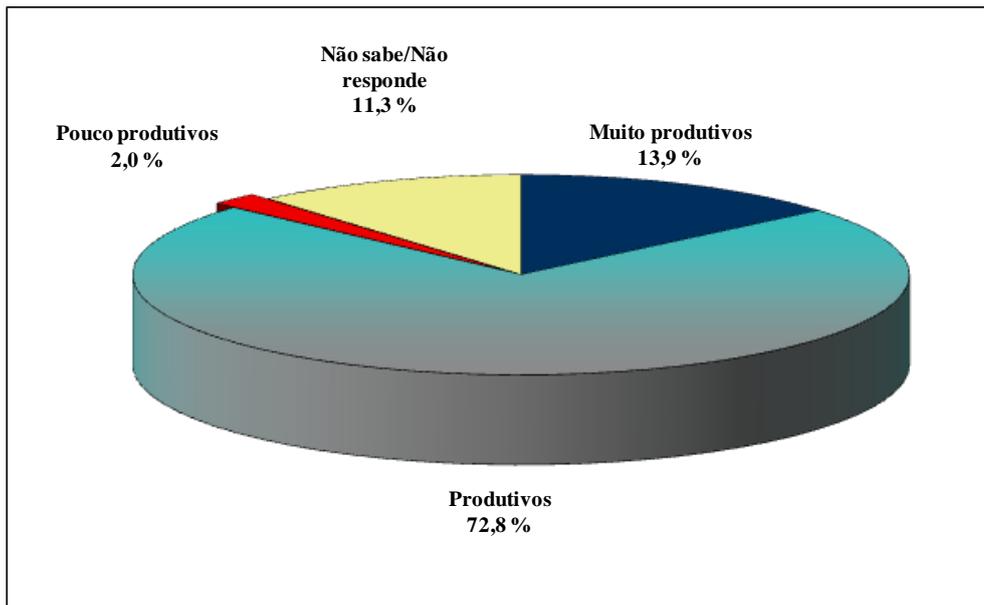
No que respeita ao desempenho profissional dos trabalhadores com deficiências ou incapacidade, os estudos conhecidos são unânimes em considera-los tão produtivos como os demais colaboradores. Os dados obtidos através da presente investigação comprovam que 89,6% das entidades empregadores consideram-se satisfeitas (66,3 %) ou muito satisfeitas (23,3 %) com o desempenho destes funcionários. As entidades sedeadas na Região Norte são as que em maior percentagem avaliam como muito positivo (27,9 %) o trabalho desenvolvido. Destaca-se ainda o facto de nenhuma das 202 empresas/organizações ter manifestado algum tipo de descontentamento em relação ao despenho profissional dos TCDI.

**Figura 19 : Grau de satisfação com o desempenho profissional dos TCDI**



**Fonte:** GEP/Marktest, 2009.

**Figura 20 : Grau de satisfação com a produtividade laboral dos TCDI**



Fonte: GEP/Markttest, 2009.

Os trabalhadores com deficiências ou incapacidade foram igualmente considerados produtivos ou muito produtivos por 86,7 % das organizações inquiridas, percentagem que atinge mesmo os 98,0 %, se forem excluídas as entidades que não têm opinião formada sobre esta questão. O “Inquérito aos Trabalhadores Deficientes”<sup>42</sup> realizado em 1993, tinha já evidenciado uma avaliação positiva sobre o desempenho dos TCDI, com 63 % das empresas inquiridas a expressarem uma opinião boa ou muito boa e 35 % uma opinião razoável em relação ao profissionalismo destes colaboradores. Outros estudos mais recentes, nacionais e internacionais têm chegado a conclusões similares, como é o caso do trabalho de investigação desenvolvido em Espanha pela Fundación ONCE<sup>43</sup>, no qual a maioria dos empresários entrevistados demonstraram ter também uma opinião muito boa sobre o rendimento laboral dos trabalhadores com incapacidade. Nesse estudo, 70,5 % das entidades empregadoras consideraram o rendimento dos TCDI igual aos demais funcionários. Também outros estudos nacionais, como o já referido sobre a responsabilidade social das empresas na área da deficiência,<sup>44</sup> ou o coordenado por Belarmino Costa em 2005,<sup>45</sup> apresentam resultados muito animadores sobre a opinião dos empresários e gestores em relação à capacidade e

<sup>42</sup> DE-MESS (1993).

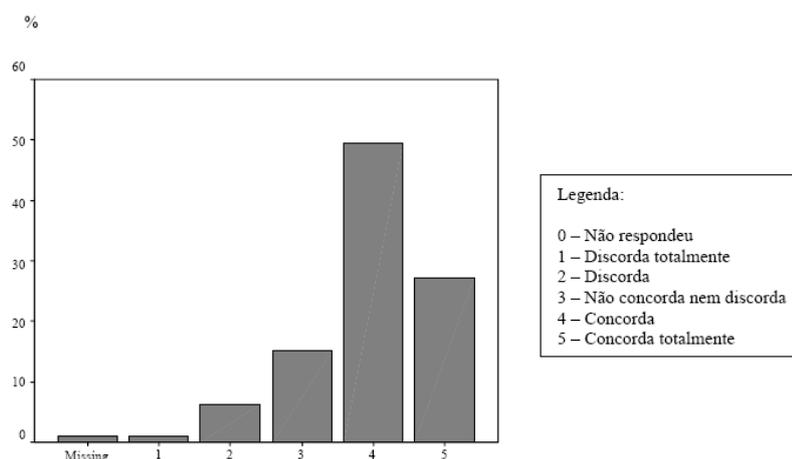
<sup>43</sup> Fundación ONCE (2008), *Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad*.

<sup>44</sup> RH Mais (2005), *A Responsabilidade Social das Empresas na área da Deficiência*, Lisboa, SNRIPD.

<sup>45</sup> Costa, Belarmino (2005), *Desejável e Possível – Ensaio sobre um Modelo de Intervenção Social para a Integração Sócio-Profissional das Pessoas com Deficiência*.

funcionalidade profissional das PCDI. Muitos destes trabalhos científicos colocam também em evidência o papel central da formação e qualificação profissional como facilitadores de uma boa inclusão profissional das PCDI.

**Figura 21 : Estou satisfeito com os trabalhadores**



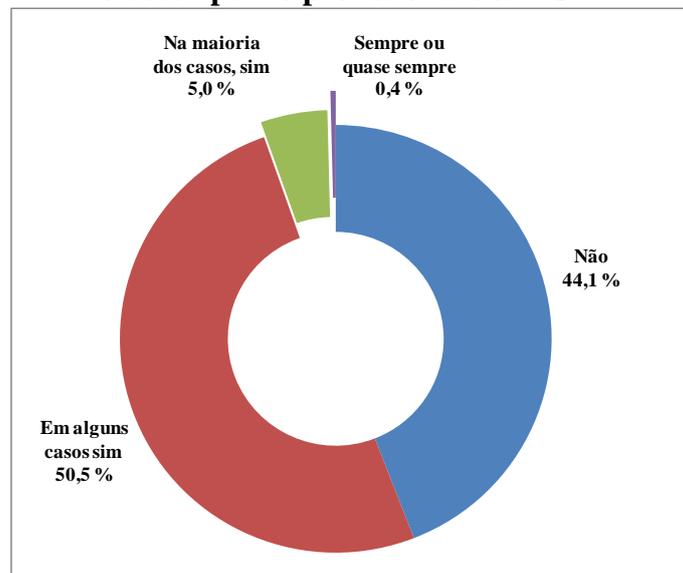
**Fonte:** Costa (2005) *Ensaio sobre um Modelo de Intervenção Social para a Integração Sócio-Profissional das Pessoas com Deficiência*.

Independentemente da boa avaliação relativamente ao desempenho profissional e produtividade laboral dos TCDI, cerca de metade das empresas inquiridas admitiu que em alguns casos as limitações decorrentes da incapacidade têm repercussões no seu rendimento profissional.

Também o estudo da ONCE em Espanha,<sup>46</sup> não obstante valorizar o rendimento global dos TCDI, destaca o facto da maioria dos empresários ter consciência que a integração laboral de um trabalhador com deficiências ou incapacidade é mais lenta do que a de qualquer outro colaborador, pois necessita de mais tempo para aprender a dinâmica habitual do posto de trabalho.

<sup>46</sup> Fundación ONCE (2008), *Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad*.

**Figura 22 : As limitações decorrentes da incapacidade têm repercussões no desempenho profissional dos TCDI?**



**Fonte:** GEP/Marktest, 2009.

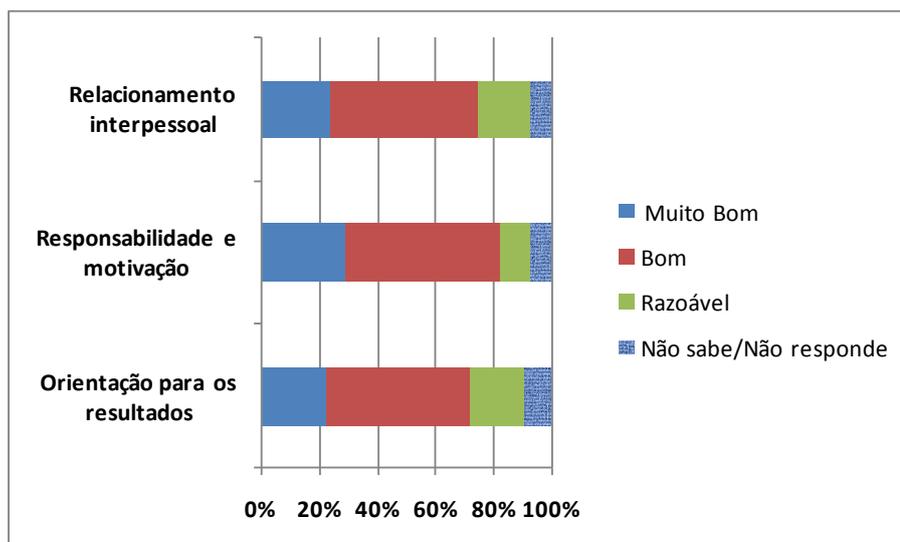
A opção metodológica de conhecer a opinião das entidades empregadoras sobre as diferentes competências profissionais dos TCDI, assumia à partida uma importância estratégica nesta investigação. Este tipo de abordagem tende a potenciar uma reflexão mais profunda e detalhada, pretendendo-se evitar o risco das respostas “politicamente correctas” que se poderão obter através de avaliações mais generalistas, como foram exemplo as questões anteriores.

Os bons resultados obtidos na generalidade das competências avaliadas contribuirá certamente para contrariar ideias pré-concebidas em alguns sectores empresariais de que contratar pessoas com deficiência ou incapacidade é sobretudo um acto de responsabilidade social da empresa.

No que concerne às três primeiras competências profissionais avaliadas (relacionamento interpessoal, responsabilidade, pontualidade e motivação e orientação para os resultados), os TCDI merecem uma “notação” sempre positiva, sendo de uma forma geral avaliados com “bom”.

Ainda relativamente às competências analisadas na Figura 23, a percentagem obtida pela avaliação de “muito bom” é sempre superior à de “razoável”.

**Figura 23 : Avaliação das competências profissionais dos TCDI (A)**

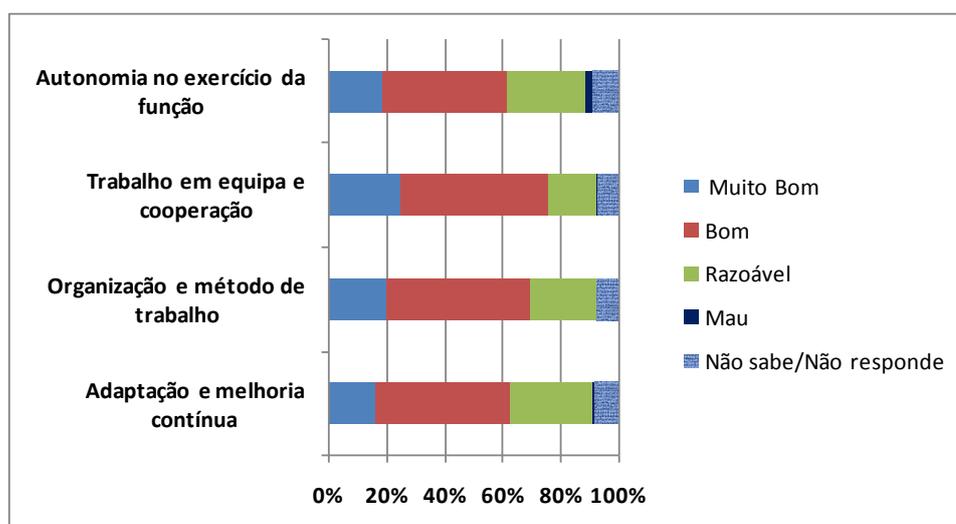


Fonte: GEP/Marktest, 2009.

Nas restantes competências, representadas na Figura 24, a avaliação dos TCDI continua a ser positiva, sendo “bom” a resposta modal nos quatro itens analisados. O melhor desempenho observa-se ao nível do “trabalho de equipa e cooperação”.

No cômputo das sete competências estudadas, as empresas/organizações sedeadas na Região de Lisboa e Vale do Tejo são as que avaliam de forma mais positiva os trabalhadores com incapacidade.

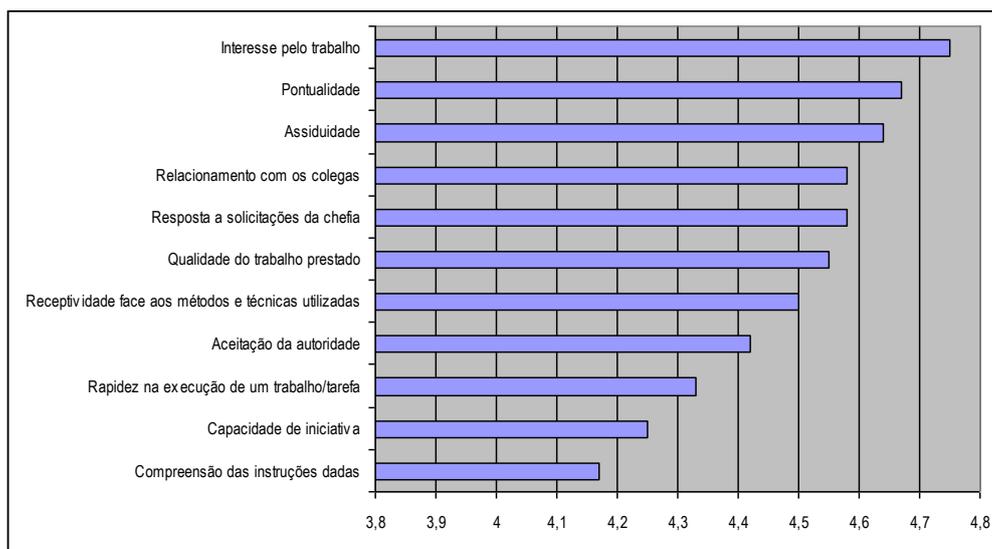
**Figura 24 : Avaliação das competências profissionais dos TCDI (B)**



Fonte: GEP/Marktest, 2009.

Os resultados obtidos no âmbito do estudo da “RH Mais” realizado em 2005, evidenciam-se também bastante positivos, como pode ser constatado através da análise do gráfico seguinte.

**Figura 25 : Se tem TCDI ao serviço, como os avalia (numa escala de 1 a 5 em que 1 corresponde a mau e 5 a muito bom)**



**Fonte:** RH Mais (2005) *A Responsabilidade Social das Empresas na área da Deficiência*.

#### 4.1.6. Igualdade de oportunidades na organização

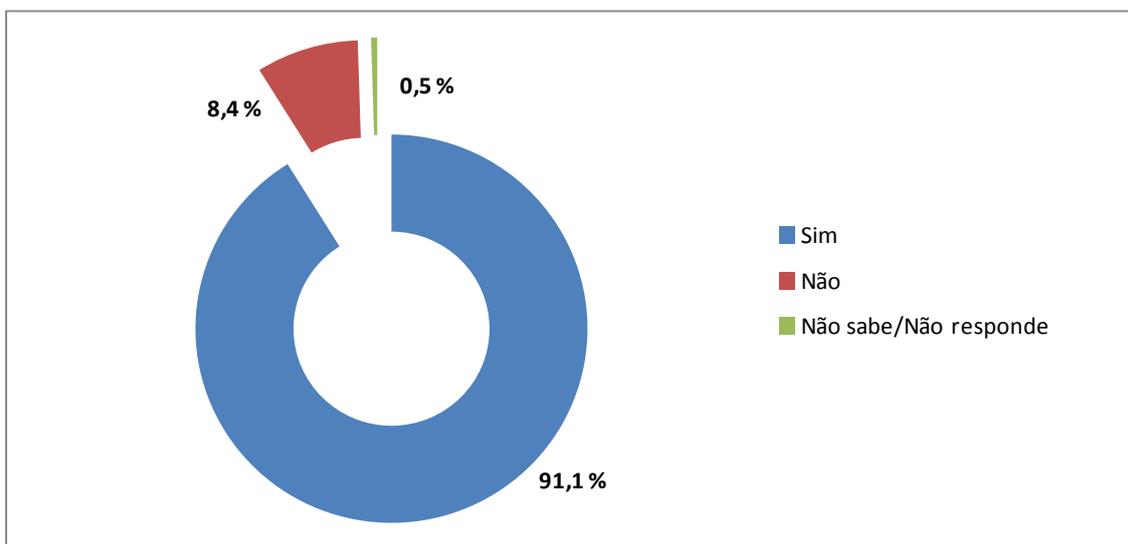
Como foi desenvolvido no Capítulo 2 deste trabalho, a promoção da igualdade de oportunidades constitui um objectivo estratégico de longo prazo da UE em matéria de deficiência e incapacidade. As PCDI têm o direito à igualdade de tratamento, vida autónoma e participação na sociedade. As medidas que têm vindo a ser empreendidas pela UE têm como base um conjunto de valores económicos e sociais inclusivos, visando dignificar as PCDI, conferindo-lhes a capacidade de plena participação na sociedade e na economia.

A legislação comunitária de combate à discriminação estabelece o enquadramento jurídico para a igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional<sup>47</sup>. A directiva relativa à igualdade no emprego proíbe toda e qualquer discriminação directa e indirecta, bem como o assédio e a discriminação das pessoas com base em vários motivos, incluindo a deficiência<sup>48</sup>. Deste modo, “os empregadores públicos e privados e outros intervenientes a quem a directiva se aplique, tais como os organismos prestadores de formação, deverão proceder às *adaptações razoáveis* dos locais de trabalho e deverão ainda tomar medidas adequadas para que uma PCDI possa ter acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação”.<sup>49</sup>

No âmbito do presente estudo e quando confrontadas com a questão: *pensa que existe uma verdadeira e plena igualdade de oportunidades na sua organização*, a quase totalidade das entidades empregadoras (91,1 %), respondeu sim. Apenas 8,4 % das organizações inquiridas, manifestam uma opinião contrária.

A Região Centro destaca-se como aquela em que se verifica a maior percentagem de organizações que afirmaram existir uma verdadeira igualdade de oportunidades na sua empresa/organização (97,2 %).

**Figura 26 : Existência de uma verdadeira e plena igualdade de oportunidades**



**Fonte:** GEP/Marktest, 2009.

<sup>47</sup> Directiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro de 2000.

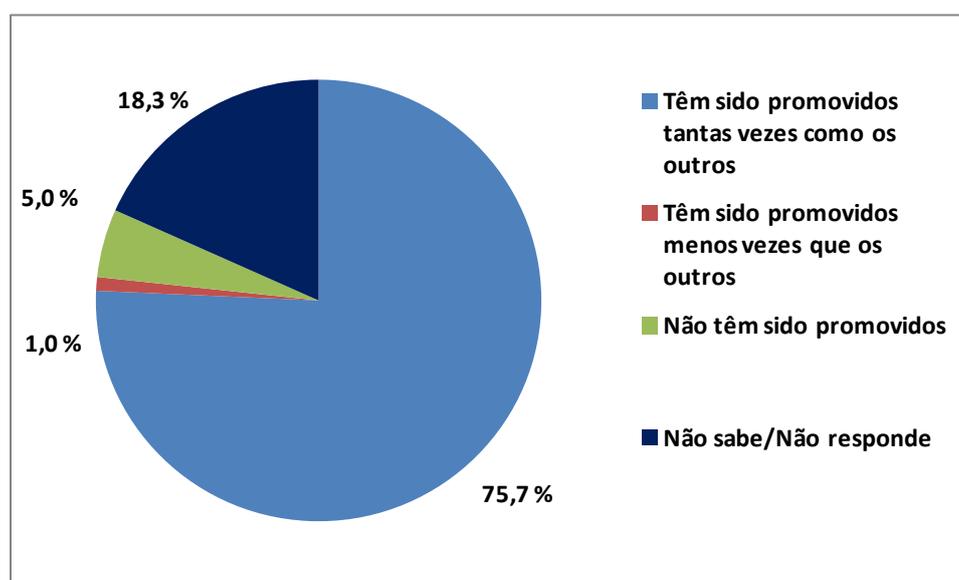
<sup>48</sup> *Relatório Anual sobre Igualdade e Não-Discriminação*, 2005, pp, 5-11.

<sup>49</sup> *Idem*.

No que concerne à progressão na carreira, cerca de duas em cada três empresas/organizações inquiridas consideraram que os TCDI têm sido promovidos tantas vezes quantas os restantes colaboradores.

Focalizando a análise nos trabalhadores com incapacidade que não têm sido promovidos, ou que têm sido promovidos menos vezes que os outros (6 %), uma das razões apontadas para tal, prende-se com a categoria profissional a que pertencem, que não tem proporcionado a progressão. Outro motivo apontado para a não progressão está relacionado com a estratégia da organização, tendo privilegiado promoções noutras áreas que implicam habilitações académicas superiores.

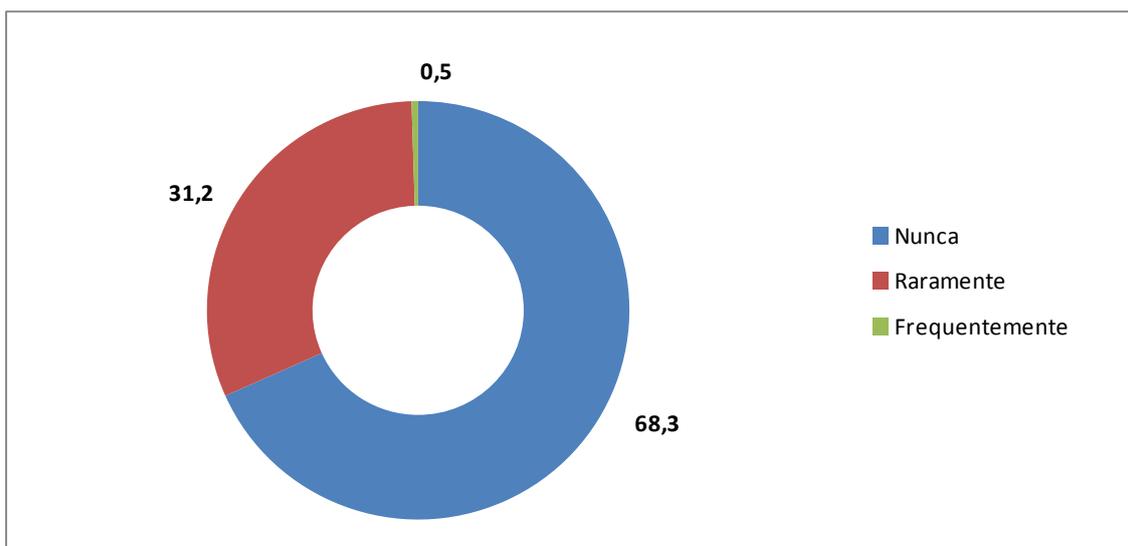
**Figura 27 : Progressão na carreira dos TCDI**



**Fonte:** GEP/Marktest, 2009.

A maioria das organizações (68,3 %) diz desconhecer qualquer situação discriminatória em relação aos TCDI. Ainda assim, cerca de 1/3 refere ter conhecimento de ocorrências esporádicas. Somente 0,5 % das empresas inquiridas admitem a existência frequente de casos de discriminação.

**Figura 28 : Atitudes discriminatórias da parte dos colegas em relação aos TCDI**



**Fonte:** GEP/Marktest, 2009.

#### 4.1.7. Formação e qualificação profissional

No que respeita à orientação profissional, “as pessoas com deficiência deverão ter acesso a uma avaliação das suas capacidades, a qual:

- é necessária para estudar as suas possibilidades de realização;
- permite identificar as suas opções no que respeita a potenciais ocupações;
- fornece a base do seu programa de reabilitação e integração;
- facilita uma inserção ou reinserção profissionais adequadas.”<sup>50</sup>

A orientação profissional deverá ajudar a PCDI a compreender quais as actividades que melhor se adaptam à sua especificidade para que, no momento de escolher uma via profissional, esta tenha mais probabilidades de ser conducente a um trajecto de sucesso e de inclusão profissional.

A aposta na formação, qualificação e reabilitação profissional de todos os trabalhadores, mas especialmente dos TCDI assume um papel cada vez mais estratégico e

<sup>50</sup> Conselho da Europa (1994), *Recomendação n.º (92) 6 adoptada pelo Comité de Ministros em 9 de Abril de 1992, durante a 474ª reunião dos Delegados dos Ministros*, tradução SNR.

determinante neste contexto de mudança de paradigma laboral que atravessa o mercado de trabalho do século XXI.

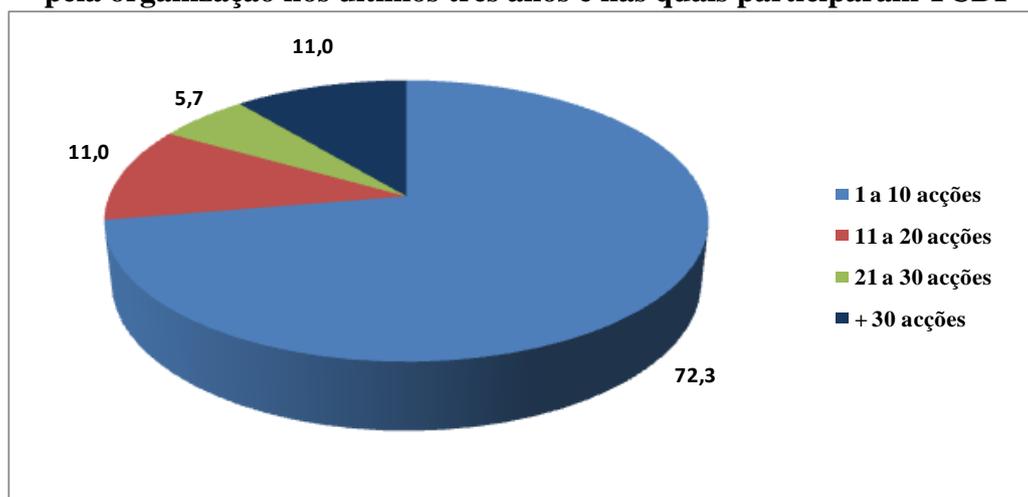
Em Portugal, a reabilitação profissional tem vindo a evoluir gradualmente para uma integração progressiva nas políticas e medidas destinada à população em geral, embora se mantenha um apoio especializado em relação a este grupo alvo.

Relativamente à valorização e qualificação profissional, a grande maioria (87,1 %) das empresas/entidades inquiridas organizou ou subsidiou acções de formação/qualificação profissional nos últimos três anos, sendo as organizações sedeadas na Região Norte as que em maior percentagem o fizeram (91,8 %).

Os trabalhadores com deficiências ou incapacidade participaram (em conjunto com os restantes colegas da empresa/organização) em média, em 12 acções de formação/qualificação nos últimos três anos.

A totalidade das entidades empregadoras inquiridas entende que as acções de formação produziram efeitos positivos no desempenho profissional de todos os trabalhadores que as frequentaram.

**Figura 29 : Número de acções de formação organizadas pela organização nos últimos três anos e nas quais participaram TCDI**



Fonte: GEP/Marktest, 2009

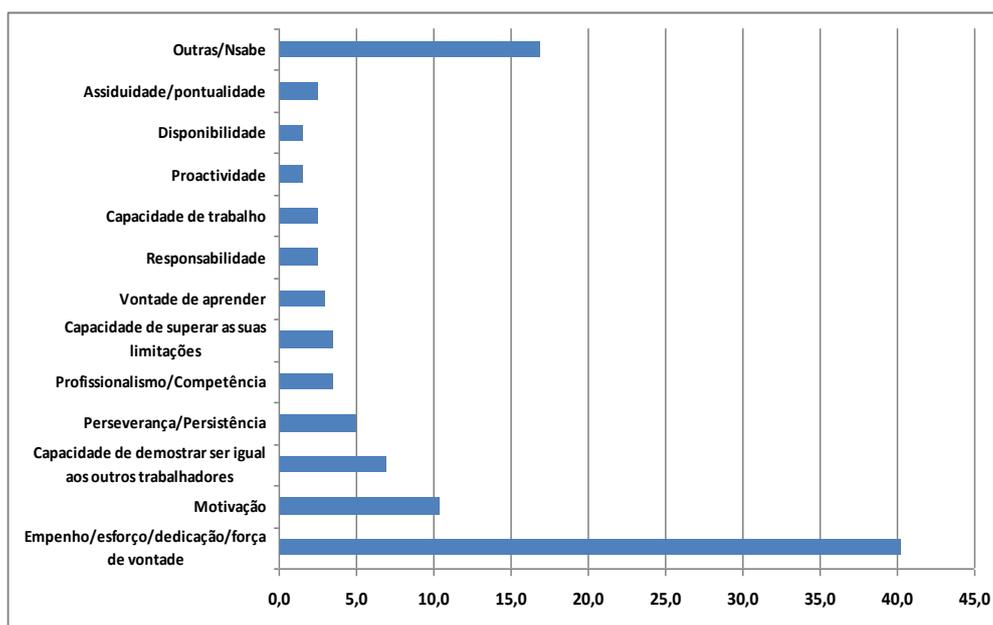
#### 4.1.8. Reconhecimento da importância dos trabalhadores para a organização

Quando confrontadas com o principal aspecto que mais valorizam nos trabalhadores com deficiências ou incapacidade, as empresas/organizações elencaram um conjunto significativo de “pontos fortes,” dos quais se destacam os enunciados na Figura 30.

Atributos como o “empenho”, “esforço”, “dedicação ou força de vontade” são os principais “pontos fortes” reconhecidos aos TCDI. A motivação, a capacidade de demonstrar que são trabalhadores iguais aos demais, a perseverança/persistência e o profissionalismo/competência, são também factores muito evidenciados pelas entidades empregadoras.

A grande maioria das organizações declarou ainda que e os trabalhadores com deficiências ou incapacidade são muito importantes para a cultura organizacional e para a prossecução dos objectivos da empresa/organização.

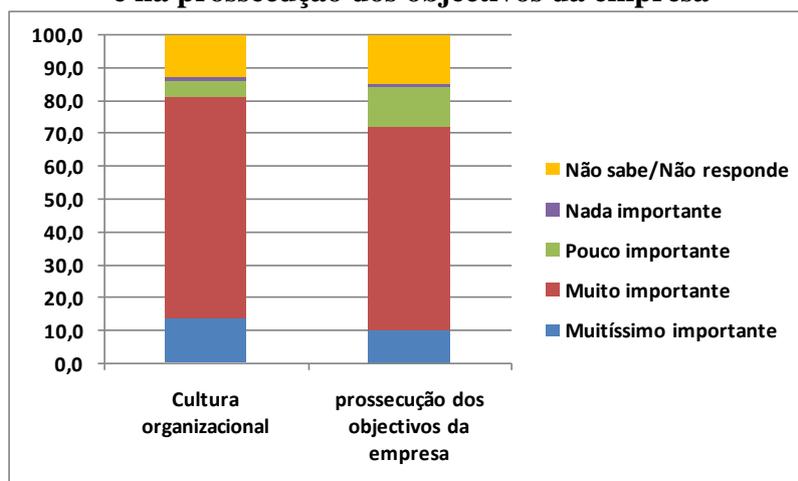
**Figura 30 : Principais aspectos que as empresas/organizações mais valorizam nos TCDI**



Fonte: GEP/Marktest, 2009.

O já referido estudo da ONCE<sup>51</sup> destaca igualmente o facto da maioria dos empresários espanhóis terem uma opinião muito positiva sobre o rendimento laboral dos TCDI, assumindo mesmo (cerca de 50 % dos inquiridos) como bastante ou muito provável, que um TCDI possa desempenhar um qualquer posto de trabalho de forma satisfatória na sua empresa.

**Figura 31 : Importância atribuída aos TCDI na cultura organizacional e na prossecução dos objectivos da empresa**



<sup>51</sup> Fundación ONCE (2008), *Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad*.

#### 4.1.9. Igualdade de oportunidades no mercado de trabalho : questões de concordância

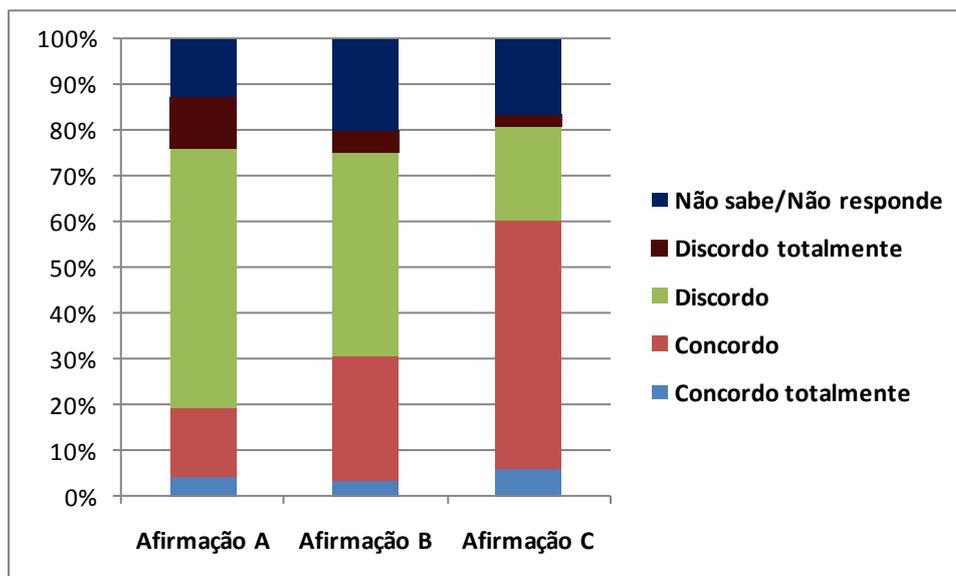
No âmbito do questionário realizado às entidades empregadoras, foi solicitado que expressassem o grau de concordância em relação a um conjunto de questões de opinião, utilizando para tal a seguinte: “concordo totalmente”, “concordo”, “discordo” e “discordo totalmente”.

**Afirmção A** - *As PCDI têm igualdade de oportunidades no acesso ao emprego em Portugal.*

**Afirmção B** - *As PCDI têm igualdade de oportunidades no que respeita à progressão na carreira e política remuneratória nas empresas portuguesas.*

**Afirmção C** - *Em muitos casos as PCDI são discriminadas no posto de trabalho.*

**Figura 32 : Manifestação do grau de concordância sobre as questões A, B e C**



Fonte: GEP/Marktest, 2009.

A maioria dos interlocutores das entidades empregadoras tende a discordar não só com a afirmação de que em Portugal as PCDI acedem ao emprego em igualdade de oportunidades com os demais trabalhadores, como também de que existe uma verdadeira igualdade de oportunidades no que respeita à progressão na carreira e política remuneratória nas empresas portuguesas.

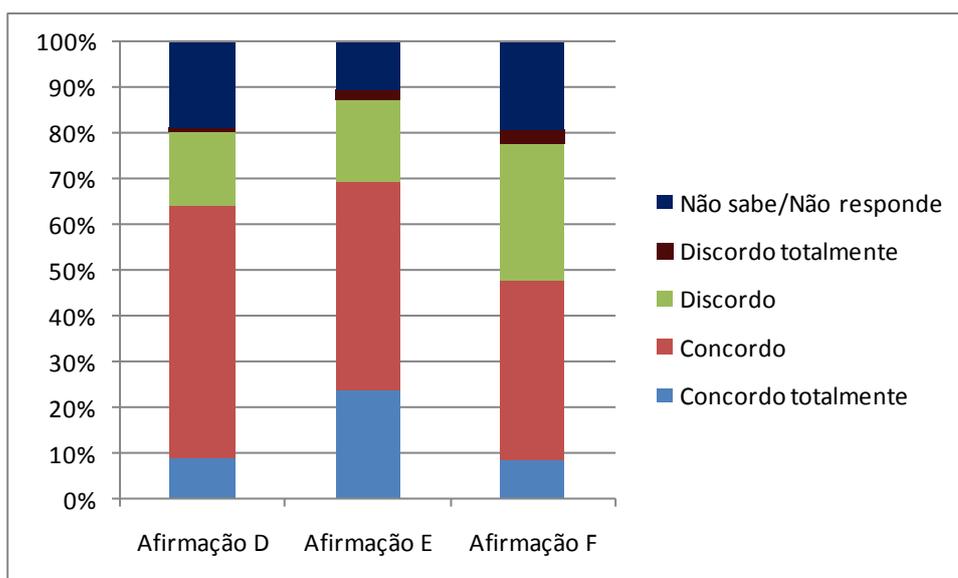
Por outro lado, as organizações concordam maioritariamente com o facto de que em muitos casos as PCDI são discriminadas no seu posto de trabalho. As considerações anteriores merecem alguma ponderação e reflexão, uma vez que esta visão negativa da situação laboral das pessoas com deficiências ou incapacidade em Portugal, contrasta claramente com a referida quando se reportam à igualdade de oportunidades na sua organização em particular.

**Afirmção D** - *De uma maneira geral, as PCDI são vistas pelos empresários como menos produtivas do que as pessoas sem deficiências ou incapacidade.*

**Afirmção E** - *Deveriam existir vagas no ensino superior reservadas para as PCDI.*

**Afirmção F** - *Em caso de empate, as PCDI devem ter prioridade nos concursos para contratos de trabalho na Administração Pública.*

**Figura 33 : Manifestação do grau de concordância sobre as questões D, E e F**



**Fonte:** GEP/Marktest, 2009.

Igualmente no que concerne à afirmação D, a maioria das organizações inquiridas assume uma opinião negativa a este respeito, opinião que também diverge da que expressaram quando avaliaram o desempenho e a produtividade dos seus colaboradores com deficiências ou incapacidade.

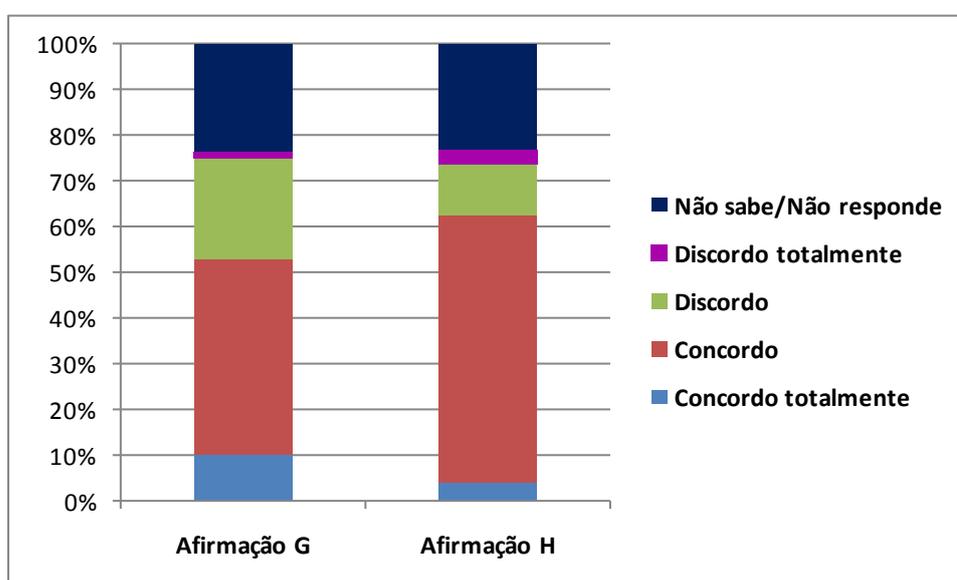
Os gestores de recursos humanos evidenciaram ainda estar de acordo com a existência de vagas específicas no ensino superior e com a prioridade aos candidatos com

deficiências ou incapacidade no caso de empate nos concursos para contratos de trabalho na Administração Pública.

**Afirmção G** - *Em conjunturas de crise as PCDI têm uma vulnerabilidade acrescida no que respeita ao despedimento.*

**Afirmção H** - *Nos últimos anos a situação laboral das PCDI tem evoluído favoravelmente em Portugal.*

**Figura 34 : Manifestação do grau de concordância sobre as questões G e H**



Fonte: GEP/Marktest, 2009.

Por último e embora reconheçam que nos últimos anos a situação laboral dos TCDI tem evoluído favoravelmente em Portugal, as empresas/organizações concordam maioritariamente com a afirmação de que as conjunturas de crise económica como a que vivemos actualmente, acentuam a vulnerabilidade das PCDI, nomeadamente no que respeita ao despedimento.

## 4.2. A perspectiva dos trabalhadores

### 4.2.1. O inquérito aos trabalhadores

Concluída a fase da auscultação das entidades empregadoras, cujos resultados se apresentaram no ponto anterior, implementou-se a segunda fase do projecto. Esta etapa do trabalho de investigação consistiu na realização de entrevistas a uma amostra de 328 trabalhadores com deficiências ou incapacidade (TCDI), através da aplicação de um inquérito composto quase exclusivamente por perguntas fechadas.

A amostra foi calculada tendo por base o universo das empresas/organizações que tinham aderido à primeira fase do estudo, tendo sido apurada uma margem de erro de  $\pm 5,4\%$ , para um nível de confiança de 95 %. Para o efeito, o GEP estabeleceu um contacto formal com as entidades empregadoras solicitando a devida autorização para entrevistar alguns trabalhadores com deficiências ou incapacidade. A generalidade das organizações abordadas manifestou desde logo disponibilidade para colaborar neste projecto.

O trabalho de campo e o cálculo da amostra foi adjudicado à empresa Intercampus, tendo o inquérito decorrido durante os meses de Julho e Agosto de 2010.

Os autores congratulam-se com o elevado empenho e interesse demonstrado quer pelos trabalhadores entrevistados, quer pelas empresas/organizações que colaboraram nesta fase do estudo, o que contribuiu decisivamente para a forma célere e eficiente como decorreu o trabalho de campo.

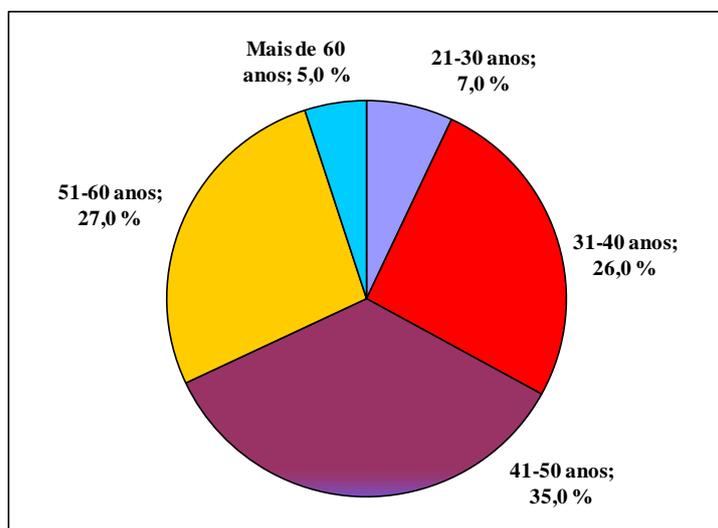
### 4.2.2. Caracterização geral dos trabalhadores entrevistados

A distribuição por género dos 328 TCDI entrevistados é rigorosamente idêntica à apurada no âmbito do inquérito às empresas, ou seja, continua a acentuar-se a predominância do género masculino que representa cerca de 59 % do total dos inquiridos. Ainda assim, comparando estes dados com os obtidos no “Inquérito aos

Trabalhadores Deficientes” realizado em 1993,<sup>52</sup> observa-se que a diferença percentual entre géneros então apurada era manifestamente superior<sup>53</sup>.

Relativamente ao escalão etário, a maioria dos TCDI (67,0 %) tem mais de 40 anos, sendo a idade média apurada de 45 anos. Os valores em causa não diferem significativamente dos obtidos no Módulo Ad-Hoc ao Inquérito ao Emprego realizado em 2002 pelo INE, o qual apurou que cerca de 60 % dos trabalhadores com deficiência ou doença prolongada tinham mais de 45 anos. Em consonância com esta conclusão, também o estudo do DEMESS,<sup>54</sup> anteriormente referido, concluiu que metade dos trabalhadores com deficiência inquiridos tinha mais de 45 anos.

**Figura 35 : Caracterização dos TCDI segundo o escalão etário**



**Fonte:** GEP/Intercampus, 2010.

Relativamente ao estado civil, a maioria dos TCDI (57,0 %) respondeu ser casado ou encontrar-se em união de facto, sendo cerca de 1/3 dos trabalhadores solteiros. Os trabalhadores divorciados/separados e viúvos detêm percentagens pouco significativas, (8,0 % e 2,0 % respectivamente).

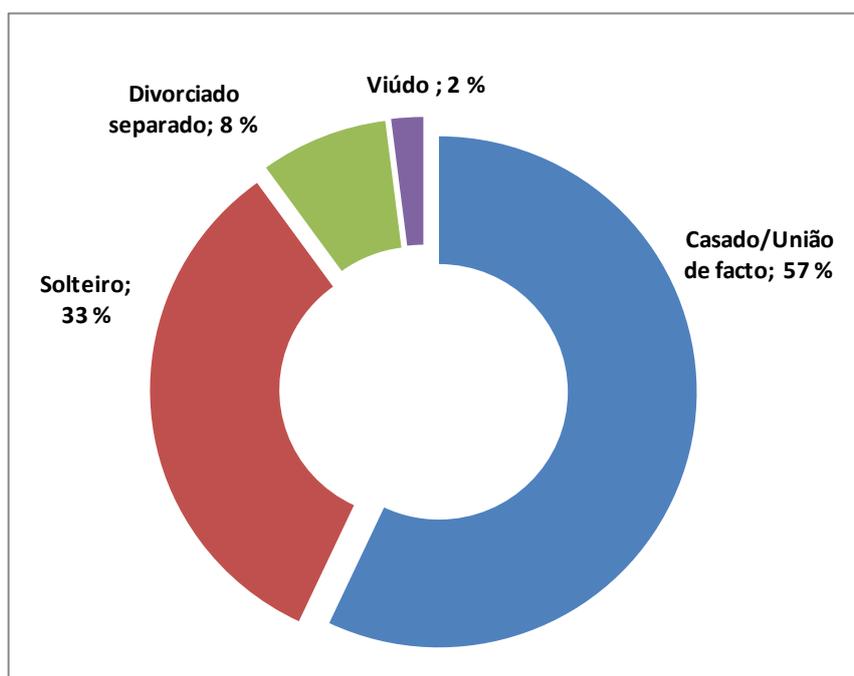
<sup>52</sup> Departamento de Estatística (D.E.) do Ex-Ministério do Emprego e da Segurança Social (MESS)- *Inquérito aos trabalhadores deficientes*, 1993.

<sup>53</sup> No Inquérito realizado em 1993 pelo DEMESS a distribuição dos trabalhadores com deficiência por género era de 74% (Homens) para 26% (Mulheres).

<sup>54</sup> Departamento de Estatística (D.E.) do Ex-Ministério do Emprego e da Segurança Social (MESS)- *Inquérito aos trabalhadores deficientes*, 1993.

Cerca de 46,0 % dos inquiridos alegou ter descendentes a cargo, ascendendo esta percentagem aos 69,0% se se considerar apenas os TCDI casados. Por outro lado, aproximadamente metade dos trabalhadores viúvos e divorciados/separados também declarou ter filhos. Apenas 1 % dos indivíduos casados com descendentes a cargo não habitam com eles. Já em relação aos solteiros, cerca de 7 % dos que assumem ter filhos não coabitam com os seus descendentes. Também o estudo “Mais Qualidade para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Uma Estratégia para Portugal”<sup>55</sup>, quando analisou a situação conjugal das PCDI entre os 18 e os 70 anos, concluiu que esta população estava maioritariamente casada ou a viver em união de facto (63,1 %).

**Figura 36 : Caracterização dos TCDI segundo o estado civil**



**Fonte:** GEP/Intercampus, 2010

	Casado/União de facto	Solteiro	Divorciado/separado/viúvo
Com filhos a cargo	69,0%	6,0%	50,0%
Sem filhos a cargo	31,0%	94,0%	50,0%

**Fonte:** GEP/Intercampus, 2010.

<sup>55</sup> CRPG/ISCTE, estudo realizado em 2007.

#### 4.2.3. Caracterização em termos de funcionalidade/incapacidade

Na caracterização relativa à funcionalidade/incapacidade dos TCDI, embora a escala de avaliação considerada fosse constituída por quatro níveis (*não tenho dificuldade, tenho alguma dificuldade, tenho muita dificuldade e não consigo*), por opção metodológica, nas Figuras 37 e 38 encontram-se apenas representados os trabalhadores que consideraram ter muita dificuldade ou que não conseguiam realizar as tarefas propostas<sup>56</sup>.

No que respeita aos três tipos de dificuldades analisados na figura seguinte, ou seja, dificuldade em andar ou subir degraus, em ouvir e em ver, mesmo dispondo de ajudas técnicas, os inquiridos manifestaram uma maior limitação ao nível da mobilidade física. Neste sentido, sensivelmente 1/3 (26,2 %) dos TCDI referiram dificuldades acrescidas em andar ou subir degraus, dos quais 8% não o consegue mesmo fazer. O perfil tipo dos trabalhadores que não conseguem andar ou subir degraus é compatível com indivíduos do género masculino, com idades compreendidas entre 51 e 60 anos, solteiros e com o ensino secundário.

As pessoas com dificuldades graves de audição representam 10,7 % do total dos TCDI inquiridos, destes, 5,5 % não conseguem ouvir mesmo recorrendo a ajudas técnicas. O perfil tipo destes funcionários é semelhante ao observado para as pessoas com limitações graves de mobilidade, ou seja, são também homens, com idades compreendidas entre os 51 e os 60 anos e de estado civil solteiro. A grande diferença em relação às pessoas com dificuldades na mobilidade reside no nível de escolaridade, que para os “surdos” é manifestamente mais baixo, sendo a classe modal igual ou inferior ao primeiro ciclo do ensino básico.

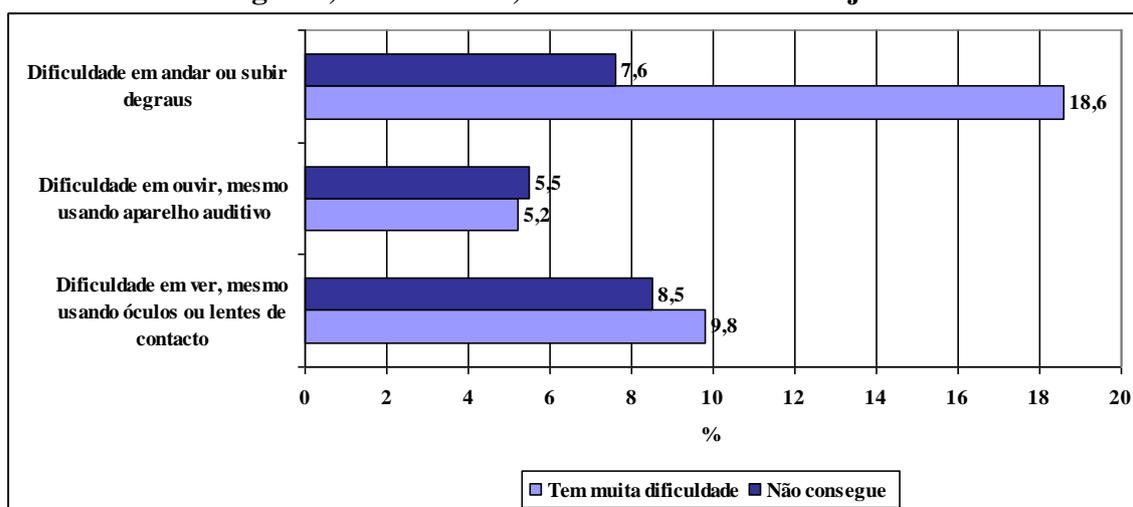
As pessoas com limitações significativas na visão mesmo usando óculos ou lentes de contacto, ascendem aos 18,3 % do total dos TCDI. Destes, 8,5 % não consegue ver. O perfil tipo dos “cegos” apresenta-se um pouco diferente dos perfis estudados para as incapacidades de locomoção e audição, sendo estes indivíduos tendencialmente homens, com idades compreendidas entre os 41 e os 50 anos, casados ou a viver em união de facto e de habilitações literárias muito heterogéneas, não se configurando um padrão tipo ou modal.

---

<sup>56</sup> Devido à opção metodológica apresentada a soma dos totais não poderá ser igual a 100.

Relativamente ao desempenho de funções dirigentes na organização, verificou-se que cerca de 5 % dos trabalhadores com surdez total e cerca 4 % dos invisuais ascenderam a lugares dirigentes, situação que vem desmistificar a ideia da quase impossibilidade destas pessoas progredirem na hierarquia da organização.

**Figura 37 : TCDI que apresentam muita dificuldade, ou que não conseguem andar ou subir degraus, ouvir ou ver, mesmo com recurso a ajudas técnicas**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

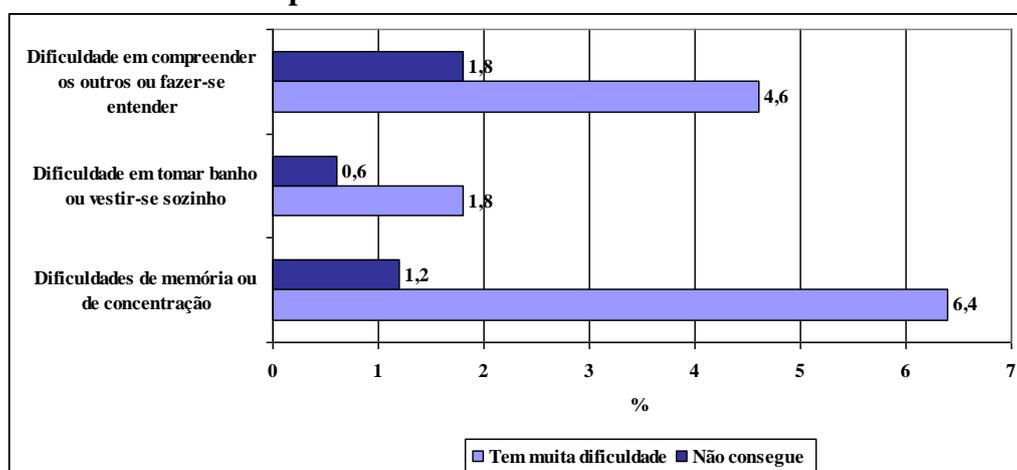
Contrariamente às limitações analisadas na figura anterior, as pessoas com dificuldades graves ao nível da compreensão, da relação interpessoal, da memória ou concentração e da autonomia, higiene pessoal e vestuário, parecem ter também maiores limitações na sua inclusão profissional, pelo menos nas empresas estudadas. Esta constatação é convergente com a ideia expressa no âmbito deste estudo por peritos académicos e membros de associações representativas das PCDI de que a inserção nas empresas depende muito do tipo e grau de incapacidade da pessoa. Neste particular, as pessoas com incapacidades do foro mental apresentam mais dificuldade de aceder e manter um emprego.

De acordo com a Figura 38, somente 6,4 % do total de TCDI inquiridos apresentam limitações graves ao nível da compreensão e da comunicação. Trata-se maioritariamente de homens com idades compreendidas entre os 41 e os 50 anos, solteiros e que possuem habilitações literárias muito baixas (1.º ciclo do ensino básico ou menos). Ainda mais residual, parece ser a percentagem de TCDI que denotam limitações severas na realização de actividades de vida diária (AVD) como tomar banho ou vestir-se sozinho. O perfil tipo destes funcionários é compatível com indivíduos do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 31 e os 40 anos, solteiros e com habilitações médias ou mesmo elevadas (licenciatura).

Ao nível da memória ou concentração, os inquiridos com dificuldades graves neste domínio representam 7,6 % do total de TCDI, valor que por si só demonstra os problemas de integração profissional das pessoas com limitações do foro mental. Estes trabalhadores são geralmente homens, com idades compreendidas entre os 20 e os 40 anos, solteiros e tal com as pessoas com dificuldades ao nível da compreensão e da comunicação, apresentam um quadro de habilitações bastante baixas (1.º ciclo do ensino básico ou menos).

No que respeita à ascensão a lugares de chefia na organização e também contrariamente ao observado para as pessoas com limitações físicas, apenas uma das pessoas representadas no gráfico seguinte, exerce funções dirigentes.

**Figura 38 : TCDI que apresentam muitas dificuldades, ou que não conseguem memorizar ou concentrar-se, tomar banho ou vestir-se sozinho e compreender os outros ou fazer-se entender**

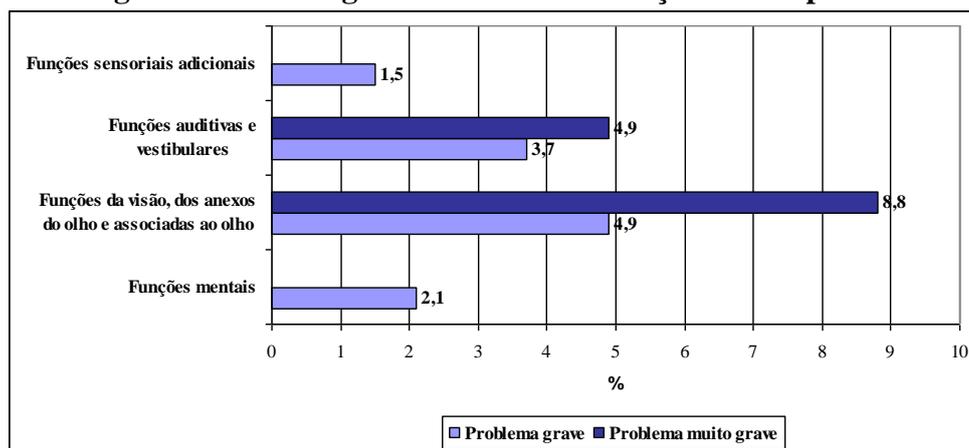


Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

#### 4.2.4. Caracterização em termos das alterações nas funções e/ou estruturas do corpo<sup>57</sup>

Dos quatro tipos de funções do corpo analisadas no gráfico seguinte, os TCDI inquiridos referem ter principalmente problemas graves ou muito graves ao nível da visão, dos anexos do olho e/ou das funções a este associadas. Deste modo, 13,7 % do total de funcionários entrevistados revelam ter problemas graves a este nível, percentagem que é no entanto um pouco menor que a verificada no caso das pessoas que têm muita dificuldade em ver, ou que não têm de todo essa faculdade<sup>58</sup>. Os trabalhadores com problemas graves na função da visão, são maioritariamente homens, com idades compreendidas entre os 41 e os 50 anos, casados ou solteiros (em igual proporção) e com habilitações literárias diversificadas. As pessoas com problemas graves ou muito graves nas funções auditivas e vestibulares representam 8,6 % do total dos TCDI entrevistados. Destes, cerca de 5 % referiram não conseguir ouvir. As pessoas com problemas nas funções auditivas são principalmente homens, de 41 a 50 anos, solteiros, sendo o ensino secundário a habilitação literária modal. Os dados em presença revelam ainda uma fraca penetração no mercado de trabalho das pessoas com limitações ao nível das funções mentais e sensoriais adicionais (gustativa, olfactiva, táctil, sensibilidade à dor, entre outras).

**Figura 39 : TCDI que apresentam problemas graves ou muito graves ao nível das funções do corpo - I**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

<sup>57</sup> Tal como no ponto anterior, embora a escala de avaliação considerada fosse constituída por quatro níveis (inexistência de problema, problema ligeiro, problema grave e problema muito grave), por opção metodológica, as Figuras 39 e 40 dizem apenas respeito aos TCDI que consideraram ter problemas graves e muito graves.

<sup>58</sup> Vide Figura 37, pp 65.

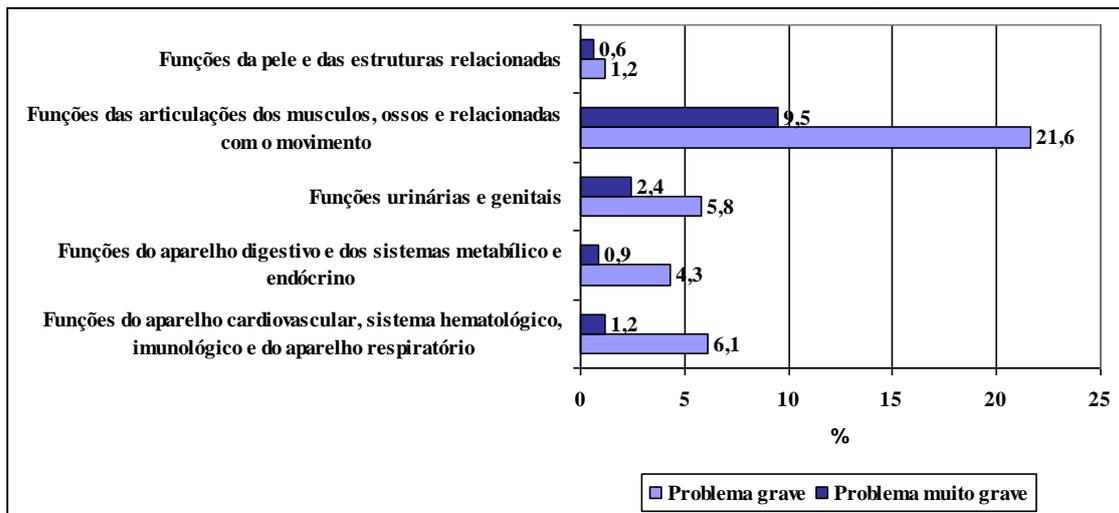
Os problemas nas funções das articulações dos músculos, ossos e nas relacionadas com o movimento são os mais comuns nos TCDI, não só no âmbito dos cinco tipos de funções observadas no gráfico seguinte, como também no cômputo dos dois gráficos de análise das funções humanas. Estes problemas afectam sensivelmente 1/3 do total de trabalhadores entrevistados. De uma maneira geral, os indivíduos com problemas graves ou muito graves nas funções que afectam a mobilidade são mais uma vez os homens, dos 41 aos 60 anos, tendo-se no entanto observado que a gravidade do problema aumenta progressivamente com a idade, encontrando-se os casos severos nos indivíduos com idades compreendidas entre os 51 e os 60 anos. Ainda no que respeita aos trabalhadores com problemas nas funções relacionadas com o movimento, o estado civil predominante é o casado/união de facto, sendo o ensino secundário a habilitação literária mais representativa.

Os problemas graves ou muitos graves nas funções urinárias, genitais e reprodutivas (8,2 %) e nas funções do aparelho cardiovascular, sistema hematológico, imunológico e aparelho respiratório (7,3 %) afectam 15,5 % do total de TCDI entrevistados. Os trabalhadores com problemas graves nas funções urinárias, genitais e reprodutivas são maioritariamente do género feminino. Estes funcionários têm de uma maneira geral entre 51 e 60 anos, encontram-se casados ou em união de facto, tendo a maioria concluído o ensino secundário ou superior.

Os TCDI com problemas graves ou muito graves nas funções do aparelho cardiovascular, sistema hematológico, imunológico e aparelho respiratório são também sobretudo mulheres com idades compreendidas entre os 31 e os 40 anos, solteiras e com habilitações literárias ao nível do ensino secundário ou superior.

O peso percentual dos funcionários com problemas nas funções do aparelho digestivo e nos sistemas metabólico e endócrino, bem como nas funções da pele e estruturas relacionadas é bastante reduzido.

**Figura 40 : TCDI que apresentam problemas graves ou muito graves ao nível das funções do corpo - II**



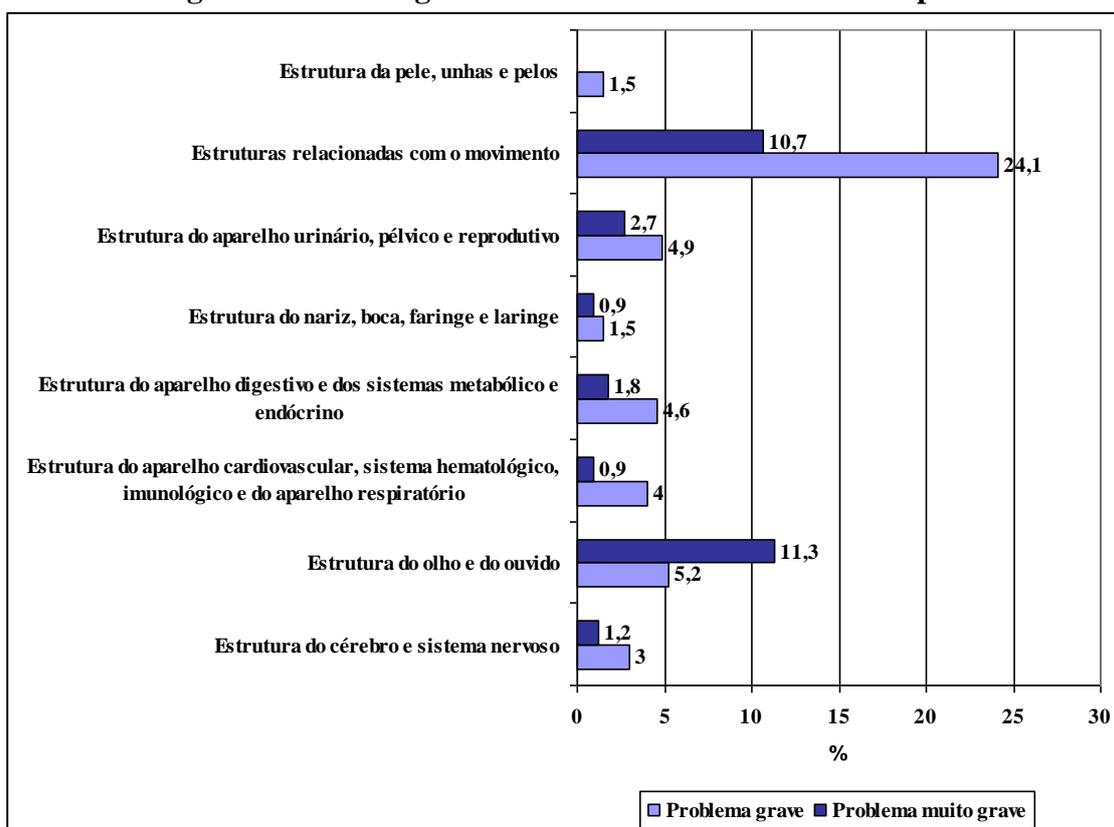
Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

Como se tem vindo a constatar, o tipo de incapacidade mais representativa dos TCDI inseridos nas empresas/organizações estudadas consiste nas alterações das funções do corpo relacionadas com o movimento. Consequentemente, também ao nível das estruturas do corpo, esta questão tem bastante peso. Neste âmbito, merece destaque o facto de apenas 40 % do total dos inquiridos ter referido não ter qualquer problema de mobilidade<sup>59</sup>. Num segundo plano, encontram-se as alterações das estruturas do olho e ouvido que se traduzem, na maioria dos casos, em limitações ao nível das funções da visão e da audição.

As restantes alterações das estruturas do corpo são pouco representativas. Ainda assim, as que mais se destacam estão relacionadas com o aparelho urinário, pélvico e reprodutor e com o aparelho digestivo e sistemas endócrino e metabólico.

<sup>59</sup> Para além da percentagem de indivíduos que referiu ter problemas graves ou muitos graves ao nível das funções e estruturas do corpo relacionadas com o movimento (cerca de 35 %), o valor percentual dos inquiridos que alegam ter problemas ligeiros ou moderados ascende aos 24 %, o que indica que cerca de 60 % dos TCDI têm dificuldades deste tipo.

**Figura 41: TCDI que apresentam problemas graves ou muito graves ao nível das estruturas do corpo**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

#### 4.2.5. Percurso profissional na empresa

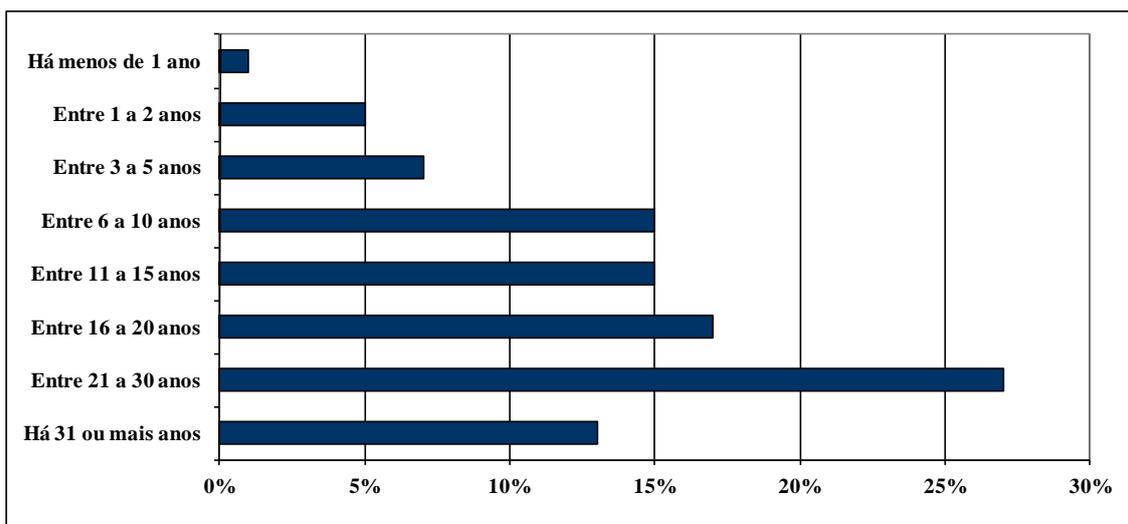
A investigação comprovou que cerca de 2/3 dos TCDI entrevistados (72,0 %) encontram-se a trabalhar na mesma empresa/organização há pelo menos 10 anos. O tempo médio de permanência na empresa apurado é de 18 anos. Esta longevidade na organização está em consonância com os resultados obtidos relativamente há estabilidade do vínculo laboral dos TCDI<sup>60</sup>. Um tempo de permanência elevado poderá ocasionar dois tipos de leituras distintas. Por um lado, destaca-se como aspecto positivo, a aparente estabilidade no emprego das pessoas com deficiência ou incapacidade, o que parece comprovar a teoria de que quando existe uma oportunidade laboral, as PCDI, demonstram a sua produtividade e utilidade para a empresa, facto que se traduz depois numa carreira longa e estável. Por outro lado e como aspecto menos positivo, salienta-se a baixa percentagem de TCDI que entraram para a empresa/organização nos últimos anos (13 % do total dos TCDI entraram para a empresa no últimos cinco anos e apenas

<sup>60</sup> Cerca de 95 % dos TCDI tinham contrato de trabalho permanente, ou sem termo.

6 % nos últimos dois anos). Estes dados vêm corroborar a tendência já observada no *Balanço Social* dos últimos anos (2006 a 2008)<sup>61</sup>.

Os TCDI que entraram na organização nos últimos cinco anos são geralmente homens, com idades compreendidas entre os 20 e os 35 anos, cujas habilitações literárias têm vindo a decrescer progressivamente, passando da licenciatura em 2005 e 2006, até ao 3º ciclo do ensino básico em 2009.

**Figura 42 : Tempo de permanência na organização**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010

Segundo 93,9 % dos inquiridos, o processo de integração na empresa/organização decorreu muito bem, sem que se tenham registado quaisquer problemas. Somente 5,5% referiu ter sentido alguns problemas de adaptação e 0,6 % admitiu mesmo ter tido muitos problemas. Esta assumpção de uma inclusão profissional sem problemas por parte da quase totalidade trabalhadores é convergente com a opinião das entidades patronais (90,1 % das empresas/organizações inquiridas reconheceu que a integração dos TCDI tinha sido um sucesso)<sup>62</sup>. Neste sentido, também o Inquérito aos Trabalhadores Deficientes,<sup>63</sup> já aqui referido, apurou que a maioria dos trabalhadores (63,3 %) tinha tido uma integração sem dificuldades.

<sup>61</sup> Os últimos dados disponíveis do *Balanço Social* apontam para uma redução de 139 trabalhadores com deficiência de 2006 a 2008.

<sup>62</sup> Vide pag 38.

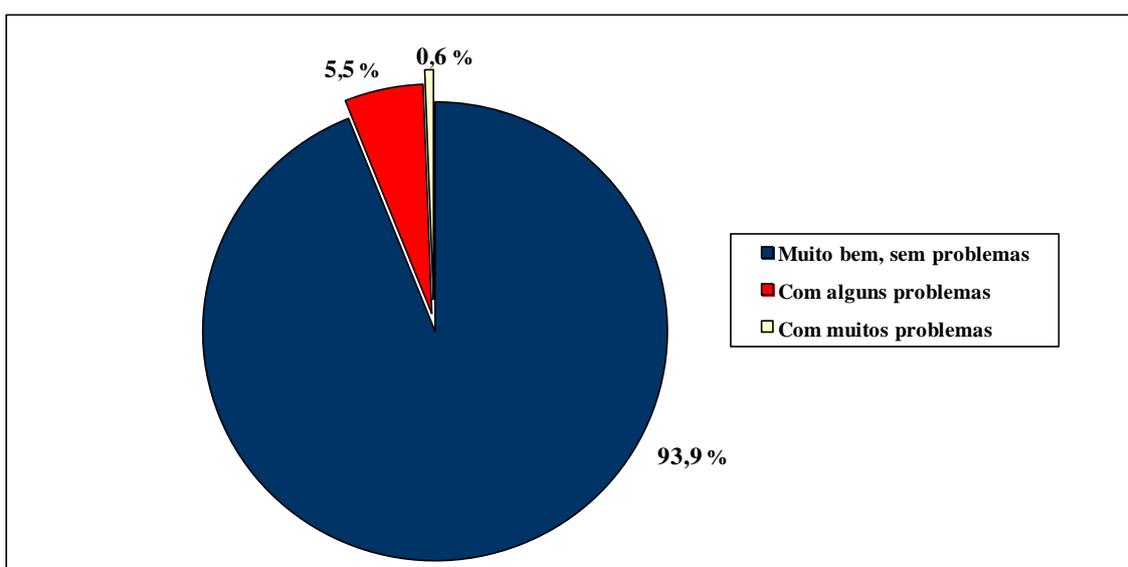
<sup>63</sup> Departamento de Estatística (D.E.) do Ex-Ministério do Emprego e da Segurança Social (MESS)- *Inquérito aos Trabalhadores Deficientes*, 1993.

A dificuldade de adaptação ao posto de trabalho foi o maior obstáculo referido pelos TCDI que sentiram dificuldades de integração. Trata-se de uma resposta expectável na medida em que está em também consonância com a opinião das entidades empregadoras.<sup>64</sup> Neste sentido, os dados em análise parecem comprovar a teoria que afirma que o problema de inclusão profissional das PCDI não reside na pessoa e na sua incapacidade, mas, sobretudo em factores exógenos como por exemplo as condições físicas e tecnológicas de alguns contextos empresariais, situação que poderá ser melhorada num futuro próximo, se as organizações recorrerem com mais frequência às medidas e incentivos públicos para esse efeito.

A relação inter-pessoal com a chefia (20 %), com os colegas de trabalho (15 %) e os problemas de acessibilidade (15 %) são outros dos motivos que dificultaram a integração das PCDI na organização.

O estudo comprovou ainda que a variável género não parece influir no perfil das pessoas com maiores dificuldades de adaptação. Os trabalhadores que sentiram dificuldades têm geralmente idades compreendidas entre os 40 e os 60 anos, são casados ou vivem em união de facto e têm como habilitações literárias o 3.º ciclo do ensino básico ou o ensino secundário.

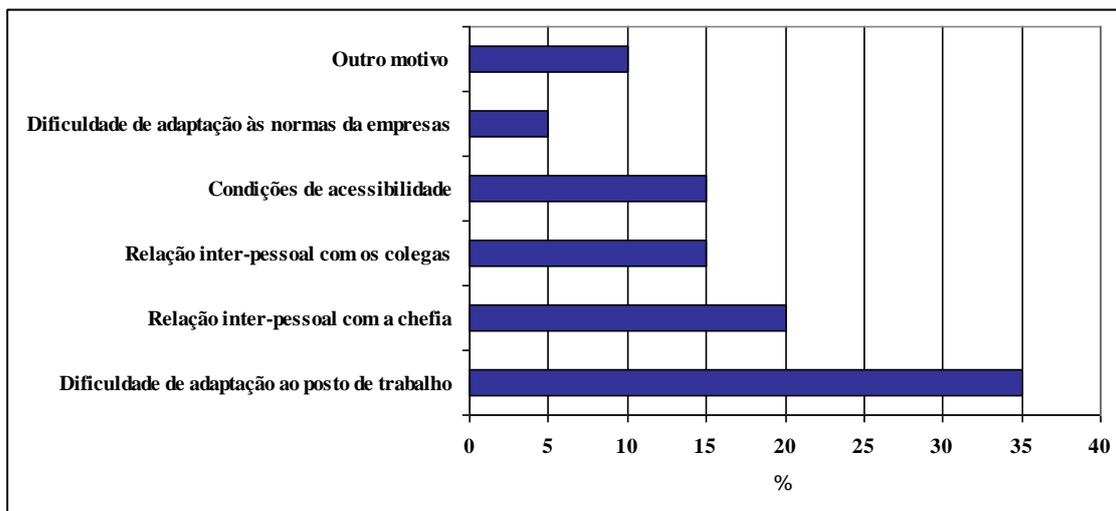
**Figura 43 : Forma como decorreu a integração na organização**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

<sup>64</sup> Vide pag 38.

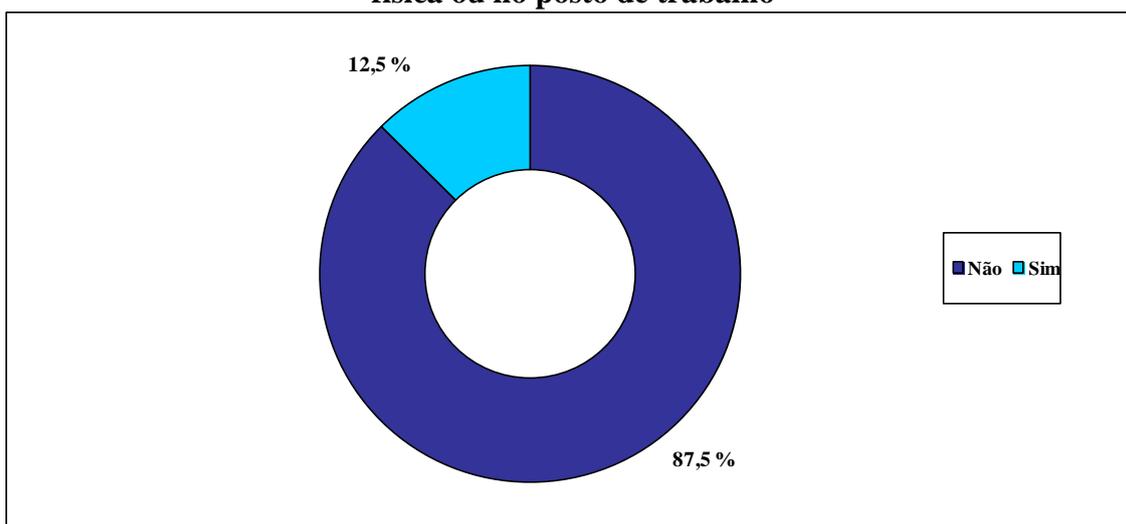
**Figura 44 : Principais motivos que dificultaram a integração na organização**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010

A grande maioria dos inquiridos (87,5 %) referiu não ter sido necessária a realização de qualquer adaptação em termos de acessibilidade física, ou no seu posto de trabalho. Esta percentagem encontra-se muito próxima da verificada no âmbito do inquérito realizado às empresas (89, %), o que coloca em evidência a credibilidade dos resultados apurados.

**Figura 45 : Necessidade de adaptações de acessibilidade física ou no posto de trabalho**



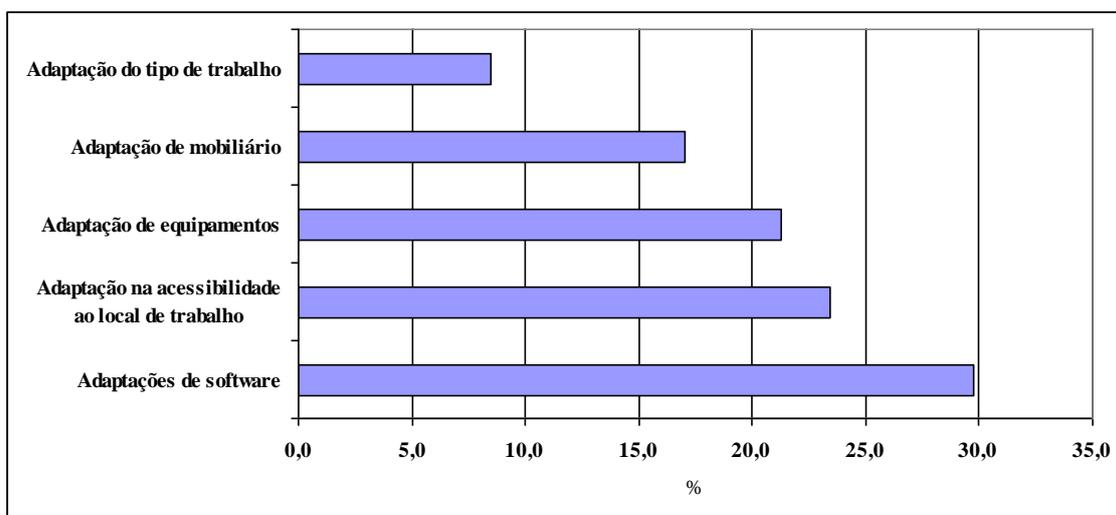
Fonte: GEP/Intercampus, 2010

Nos casos em que foi necessário proceder a adaptações, a adaptação ao nível do *software* foi o tipo de procedimento mais efectuado (34,1 %), seguindo-se as adaptações

que promoveram a acessibilidade física ao local de trabalho (26,8 %), as adaptações de equipamentos (24,4 %) e ao nível do mobiliário (19,5 %). Apenas em 9,8 % dos casos foi necessário alterar o tipo de tarefas a desempenhar.

Os trabalhadores que beneficiaram das adaptações são maioritariamente do género masculino, com classe etária dos 41 aos 50 anos, solteiros e com habilitações literárias de nível secundário ou superior.

**Figura 46 : Tipo de adaptação efectuada**

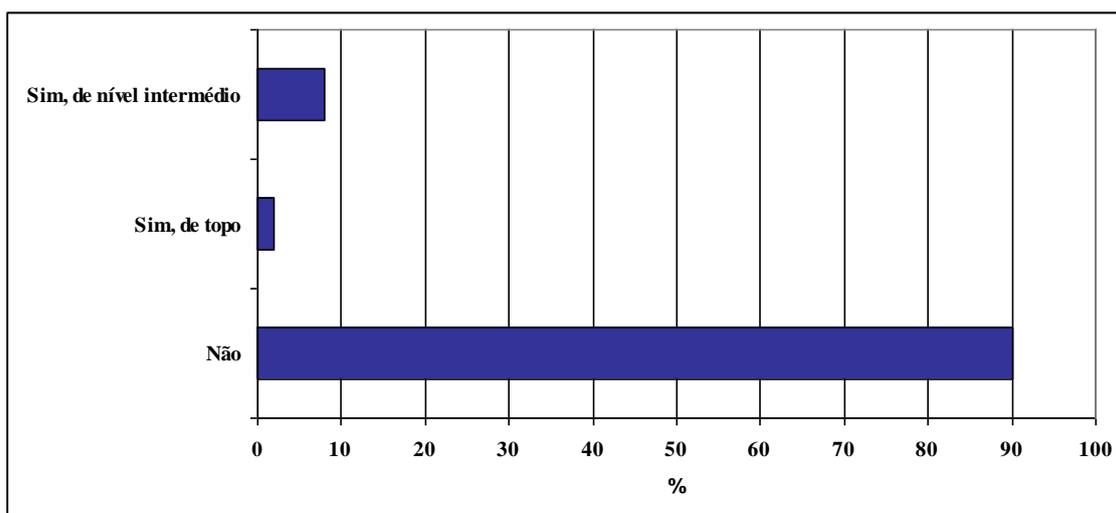


Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

A quase totalidade dos trabalhadores com deficiências ou incapacidade inquiridos trabalha (98,2 %) a tempo inteiro, sendo o regime a tempo parcial, uma prática residual (2,1 %). Todos os estudos e dados disponíveis confirmam que esta possibilidade tem sido pouco explorada em Portugal, quer por parte dos TCDI, quer por parte das entidades empregadoras. Na generalidade dos casos (80,0 %), os funcionários trabalham oito horas por dia e têm contrato sem termo ou permanente (95,0 %). Cerca de 10,0 % do total dos TCDI desempenha cargos de chefia e destes 2 % são dirigentes de topo.

Os dirigentes com deficiências ou incapacidade são em 61,8 % dos casos do género masculino, têm maioritariamente entre 40 a 60 anos, encontram-se casados ou em união de facto e dispõem de formação superior.

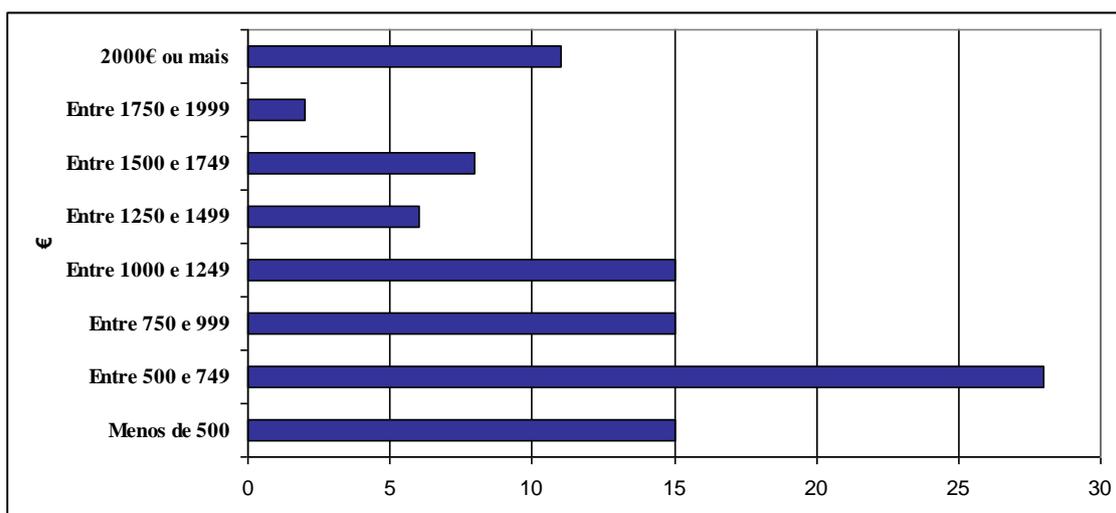
**Figura 47 : Exercício de função dirigente na organização**



**Fonte:** GEP/Intercampus, 2010

No que respeita à remuneração base líquida mensal, quase metade dos inquiridos auferem menos de 750 euros (43 %), sendo que a maioria não atinge os 1.000 euros mensais. O valor da remuneração é claramente influenciado pelas variáveis género, escalão etário e habilitações literárias. Neste sentido, os homens auferem em média mais 8,6 % do que as mulheres, os TCDI com mais de 60 anos de idade, ganham 2,5 vezes o salário dos trabalhadores com idade até aos 30 anos e por último, os funcionários com habilitações ao nível do ensino superior, auferem 2,6 vezes mais do que os que possuem habilitações até do 1.º ciclo do ensino básico, inclusive. Embora em média os homens detenham um salário superior ao auferido pelas mulheres, quando se analisa o subgrupo dos indivíduos que ganham menos de 500 euros, constata-se que o peso do género masculino é superior. Continuando a incidir a análise nos TCDI de menor remuneração base mensal, observa-se que a maioria tem menos de 40 anos e detém como nível máximo de habilitações literárias o 3.º ciclo do ensino básico. Em virtude das particularidades metodológicas que estiveram na base dos critérios de selecção dos entrevistados, os autores entendem que esta matéria deveria ser aprofundada em futuros estudos mais específicos.

**Figura 48 : Valor da remuneração base líquida referente ao último mês**

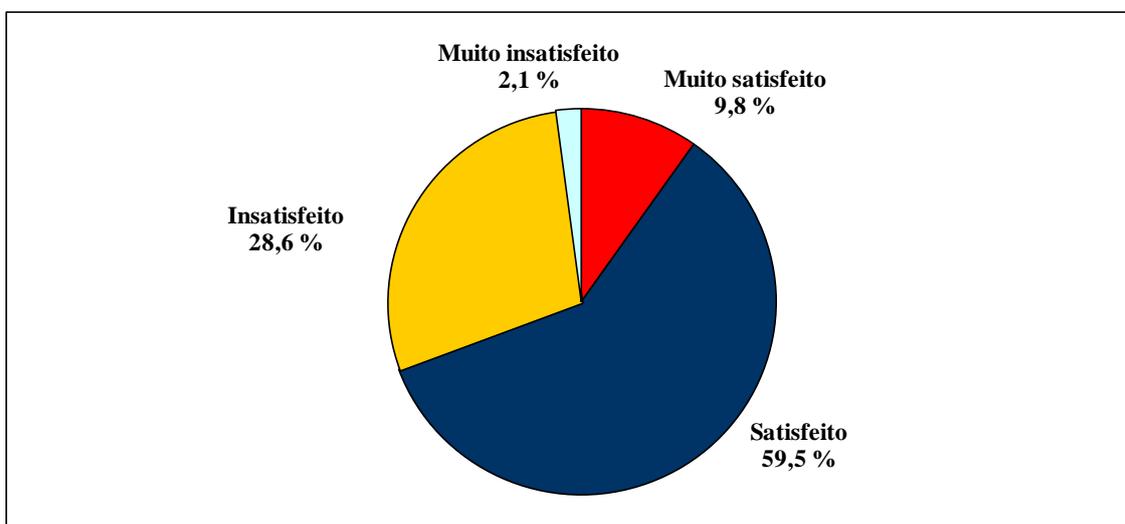


Fonte: GEP/Intercampus, 2010

Para além da remuneração base, cerca de 26 % dos TCDI inquiridos usufruíam uma remuneração adicional referente a horas extraordinárias ou prémios, sendo de 60 euros o valor médio apurado.

A maioria dos funcionários considera-se satisfeita (59,5 %), ou muito satisfeito (9,8 %) com a remuneração auferida. Contudo, cerca de 1/3 dos inquiridos encontram-se insatisfeitos (28,7 %) ou muito insatisfeitos (2,1 %). De um modo geral, os trabalhadores que se consideram insatisfeitos ou muito insatisfeitos, são do género masculino, têm entre 41 e 60 anos, encontram-se casados ou em união de facto e têm como habilitações literárias o 3.º ciclo do ensino básico ou o ensino secundário.

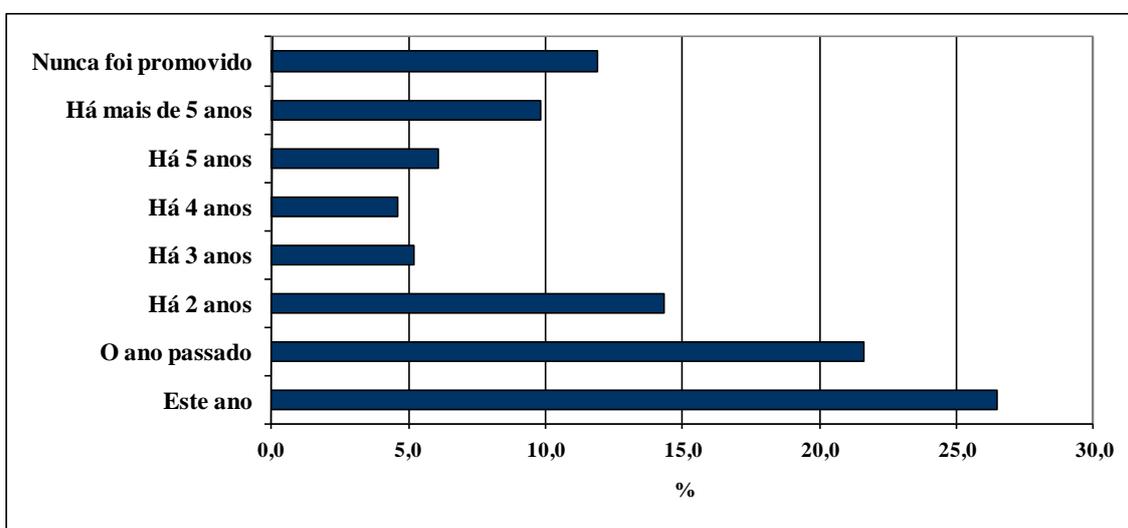
**Figura 49 : Nível de satisfação com a remuneração**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010

Em relação à progressão na carreira, cerca de 62,4 % dos TCDI entrevistados foram promovidos com conseqüente aumento salarial nos últimos dois anos, sendo que cerca de 1/3 (26,5%) beneficiou de aumento no decorrer do ano de 2010 (ano do inquérito). Todavia, importa salientar que também cerca de 1/3 destes funcionários não são promovidos há cinco ou mais anos, sendo 11,9 % a percentagem de trabalhadores que dizem nunca ter sido promovidos. Esta situação deve ser analisada com prudência, uma vez que a percentagem de TCDI que se encontra na organização há menos de seis anos é de 13,0 %.

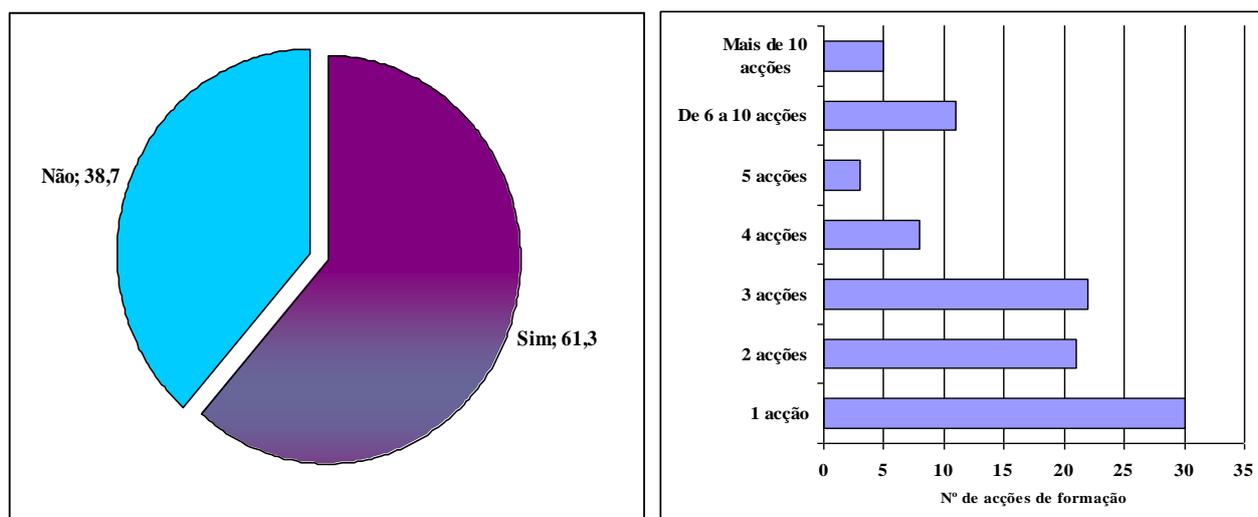
**Figura 50 : Ano da última promoção e conseqüente aumento**



**Fonte:** GEP/Intercampus, 2010

No que respeita à participação em acções de formação, os dados apurados indicam que 61,3 % dos entrevistados participaram em acções de formação. Ainda assim, pode considerar-se relevante que cerca de 40 % dos trabalhadores não tenha participado em qualquer iniciativa deste teor. Os TCDI que participaram em acções de formação nos últimos três anos, participaram, em média, em três iniciativas.

**Figuras 51 e 52 : Participação em acções de formação e número de acções participadas**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

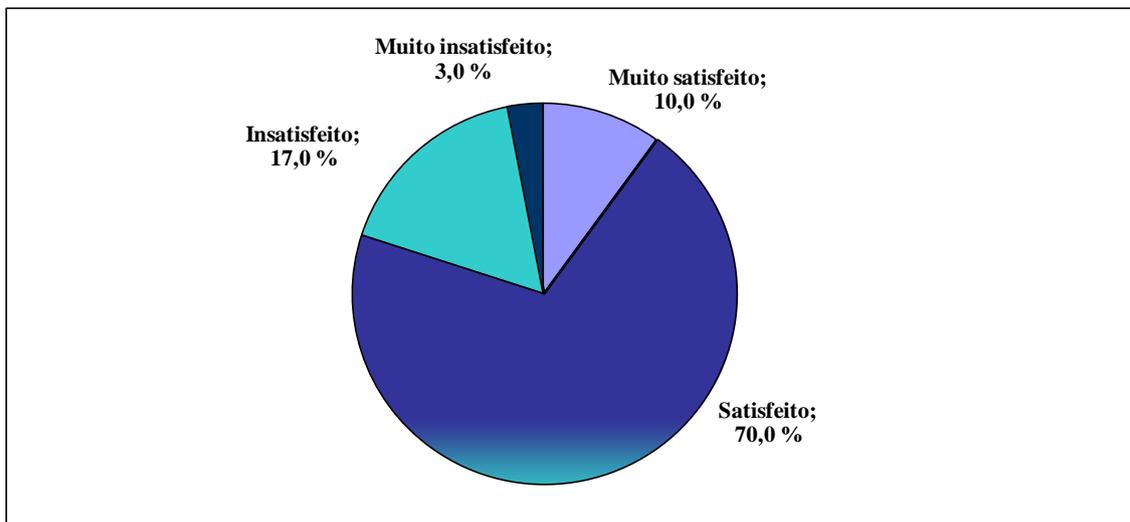
A grande maioria dos colaboradores mostrou-se satisfeita ou muito satisfeita (cerca de 80 %) com a sua progressão na empresa. Este resultado é convergente com a opinião das entidades empregadoras sobre a progressão profissional dos TCDI<sup>65</sup>. Os colaboradores que se mostraram muito satisfeitos com a sua evolução profissional são na sua maioria homens, de 40 a 50 anos, casados ou a viver em união de facto e com habilitações literárias ao nível do ensino secundário ou superior. Por outro lado, a variável género não parece influir na insatisfação com a progressão na carreira, registando-se um equilíbrio na proporção de homens e mulheres que estão insatisfeitos. A insatisfação observa-se sobretudo nas faixas etárias dos 40 aos 60 anos, em indivíduos casados ou que vivem em união de facto e com habilitações literárias entre o 3.º ciclo do ensino básico e o ensino secundário.

A principal razão (43,5 %) apontada pelos TCDI para a insatisfação com a sua progressão na carreira, prende-se com o estigma e preconceito da entidade empregadora. Estes funcionários entendem que a sua deficiência/incapacidade tem condicionado uma melhor e mais atractiva evolução profissional. Num segundo plano (30,6 %), os trabalhadores descontentes alegam que não tem havido correspondência entre o aumento de responsabilidade e de envolvimento na organização e o aumento no salário. Embora com menor expressão percentual, são ainda mencionadas as situações

<sup>65</sup> Cerca de 75,7 % das organizações entendem que os TCDI têm sido promovidos tantas vezes como os outros.

de desajustamento da função em relação às habilitações académicas (12,9 %) e do excesso de volume de trabalho (6,5 %).

**Figura 53 : Nível de satisfação com a progressão na organização**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

**Figura 54 : Motivos para a insatisfação em relação à progressão na carreira**



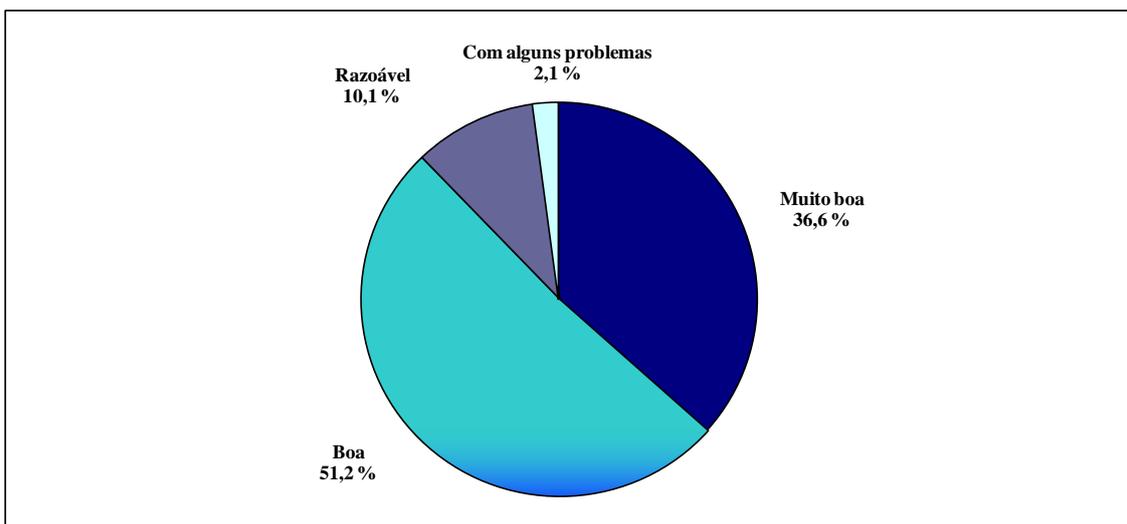
Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

Relativamente à relação mantida com os colegas de trabalho, os TCDI inquiridos destacam-na maioritariamente como boa (51,2 %) ou muito boa (36,6 %), enquanto 10 % denomina esta relação de razoável. Apenas 2,1% dos funcionários menciona a existência de alguns problemas, não existindo contudo casos de trabalhadores que referissem ter uma relação inter-pessoal problemática. Conforme foi indicado anteriormente neste capítulo quando se analisou a integração na organização, somente

cerca de 6 % dos TCDI alegou ter tido problemas de inclusão, sendo a relação interpessoal com os colegas, o 3º motivo mais mencionado. Estes valores não diferem muito dos apurados relativamente à opinião das empresas/organizações. De acordo com as mesmas, os problemas de integração verificaram-se em apenas 9,9% dos casos, sendo a relação com os colegas o 2.º motivo mais referido<sup>66</sup>.

Também o estudo do DE-MESS de 1993,<sup>67</sup> tinha revelado igualmente uma boa relação destes colaboradores com os demais funcionários, tendo 91 % das empresas inquiridas considerado a relação dos trabalhadores com deficiência com os colegas de trabalho, como boa ou muito boa, não existindo um único registo de situações de mau relacionamento.

**Figura 55 : Relação mantida com os colegas de trabalho**



**Fonte:** GEP/Intercampus, 2010.

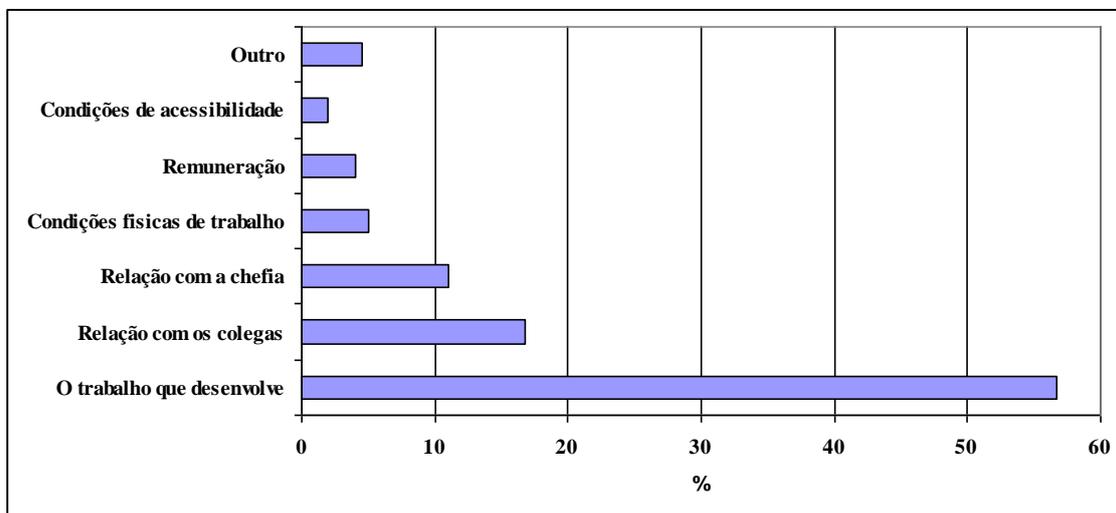
Quando questionados sobre o aspecto que mais valorizam na sua organização, os TCDI referem principalmente a natureza do trabalho desenvolvido (56,7 %), a relação com os colegas (16,8 %) e a relação com a chefia (11,0 %). Estas respostas indiciam alguma satisfação/realização no que respeita aos conteúdos das funções que desempenham, reconhecendo ainda a existência de um clima organizacional estável e saudável nas relações inter-pessoais. Por outro lado, quando confrontados com os aspectos mais prementes a melhorar, os inquiridos focam-se principalmente na política remuneratória

<sup>66</sup> Vide pag 39.

<sup>67</sup> *Inquérito aos Trabalhadores Deficientes*, 1993.

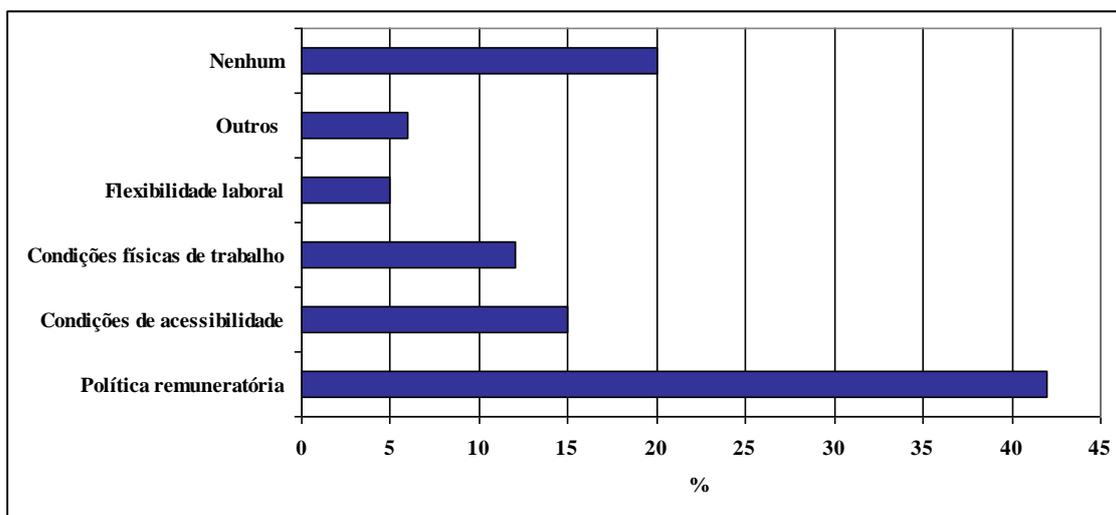
(42,0 %) e na promoção quer de melhores condições de acessibilidade (15,0 %), quer de melhores condições físicas de trabalho (12,0 %).

**Figura 56 : Aspecto mais valorizado na organização**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

**Figura 57 : Aspectos a melhorar**



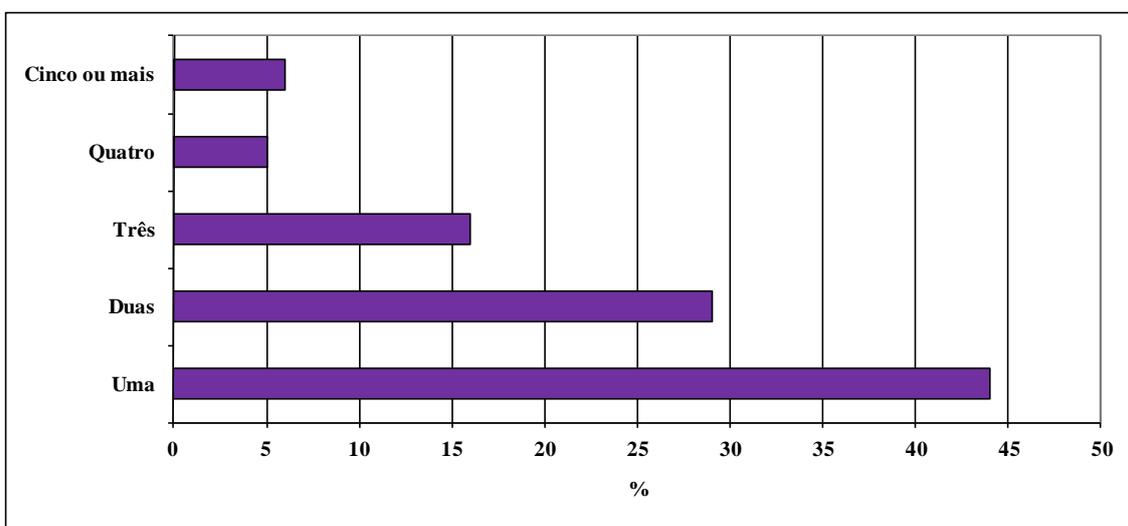
Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

#### 4.2.6. Percurso profissional anterior

Embora se tenha constatado no ponto anterior que a maioria dos colaboradores inquiridos se encontra já há alguns anos a trabalhar na organização actual, a maior parte destes funcionários (52,0 %) teve outras experiências profissionais anteriores.

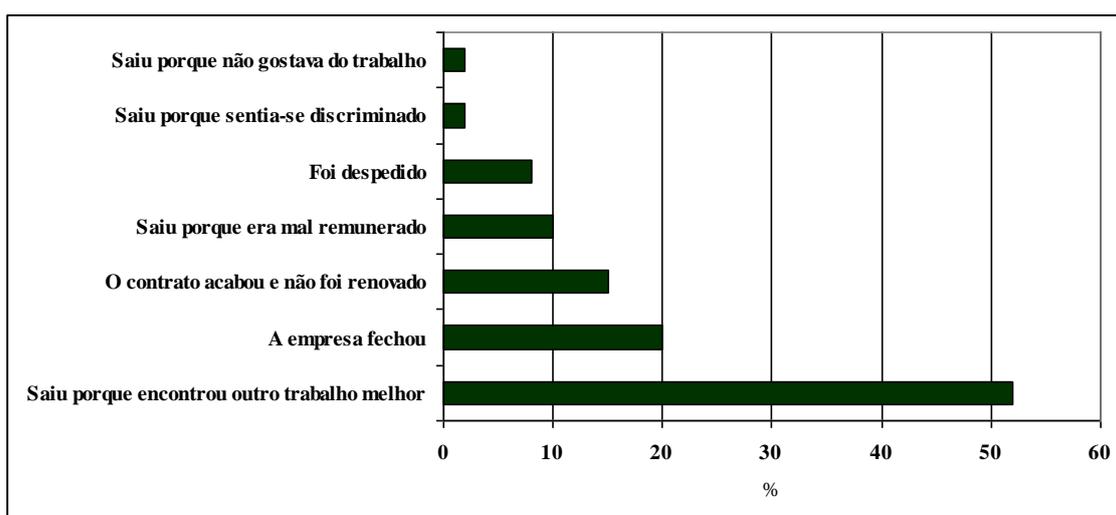
Sensivelmente 73,0 % dos TCDI inquiridos que tiveram um percurso laboral noutras empresas/organizações, trabalhou em apenas mais uma ou duas entidades. A generalidade das mudanças de emprego (52,0 %) ocorreu por opção voluntária, sobretudo na procura de melhores condições financeiras e profissionais. Ainda assim, cerca de 43,0 % dos funcionários mudou de empresa devido ao encerramento da mesma, pelo facto do seu contrato de trabalho ter terminado e não ter sido renovado, ou simplesmente por ter sido despedido.

**Figura 58 : Número de organizações em que trabalhou anteriormente**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

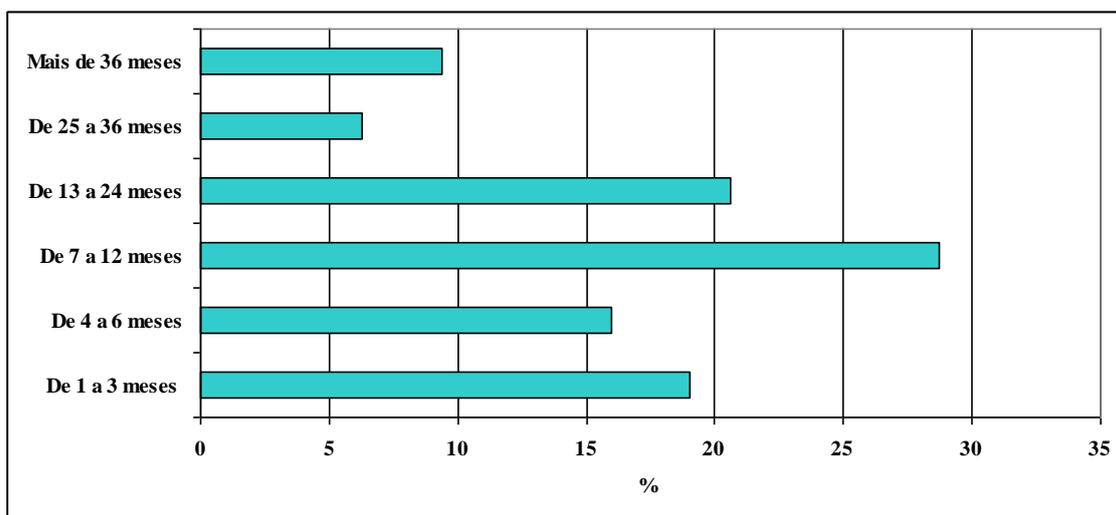
**Figura 59 : Razões para a mudança de organização**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

Sensivelmente 20,0 % dos TCDI passaram por uma situação de desemprego, tendo sido de 16 meses o tempo médio de duração da mesma. Maioritariamente, os TCDI que estiveram desempregados são do género masculino, detêm idades entre os 31 e os 50 anos, são casados ou estão a viver em união de facto e têm habilitações ao nível do ensino secundário ou superior.

**Figura 60 : Duração do desemprego**

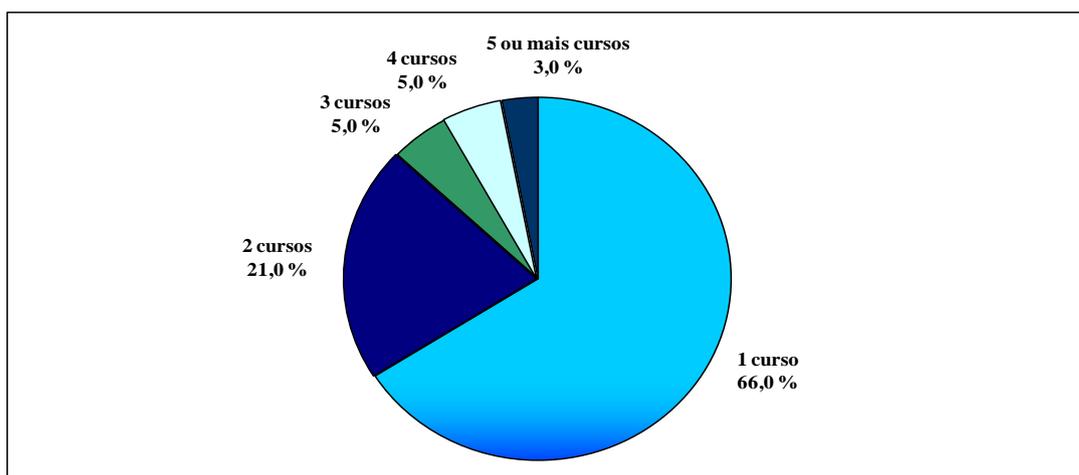


Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

#### 4.2.7. Formação profissional subsidiada pelo Fundo Social Europeu (FSE)

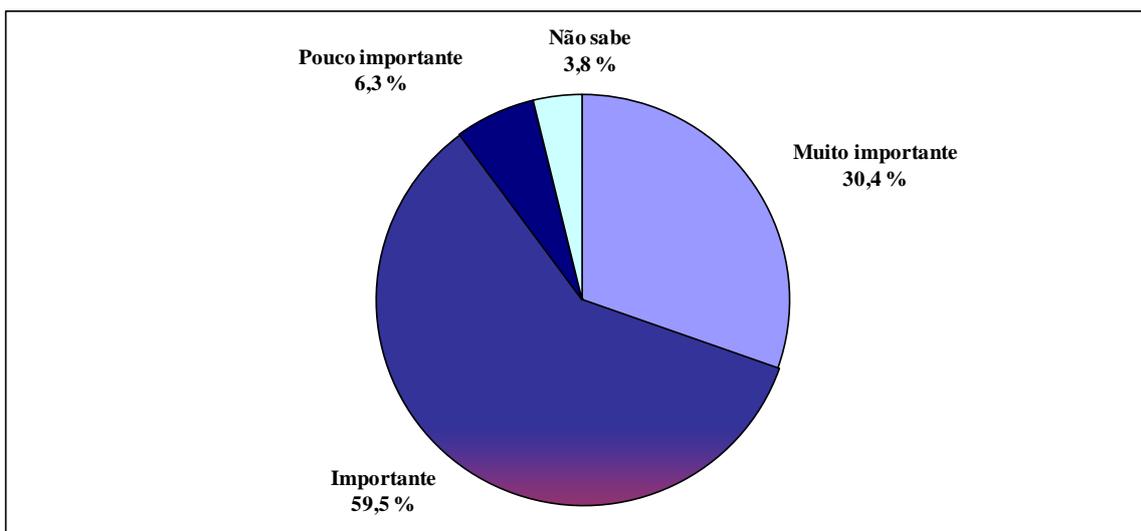
Aproximadamente ¼ dos inquiridos participou em acções de formação profissional subsidiadas pelo FSE, tendo a maioria (66,0 %) realizado apenas um curso. O impacto dos cursos na vida profissional dos trabalhadores foi considerado pela maioria dos TCDI como muito importante (30,4 %) ou importante (59,5 %), sendo residual a percentagem de entrevistados que desvalorizou a importância da frequência das referidas acções (6,3 %).

**Figura 61 : Número de acções de formação realizadas**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

**Figura 62 : Grau de importância atribuído aos cursos frequentados**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

#### 4.2.8. Igualdade de oportunidades no mercado de trabalho – questões de concordância

No decorrer das entrevistas realizadas aos TCDI, foi solicitado que expressassem o seu grau de concordância em relação a um conjunto de questões de opinião utilizando para tal a escala: “concordo totalmente”, “concordo”, “discordo” e “discordo totalmente”.

**Afirmção A** - *As PCDI têm igualdade de oportunidades no acesso ao emprego em Portugal.*

**Afirmção B** - *As PCDI têm igualdade de oportunidades no que respeita à progressão na carreira e política remuneratória nas empresas portuguesas.*

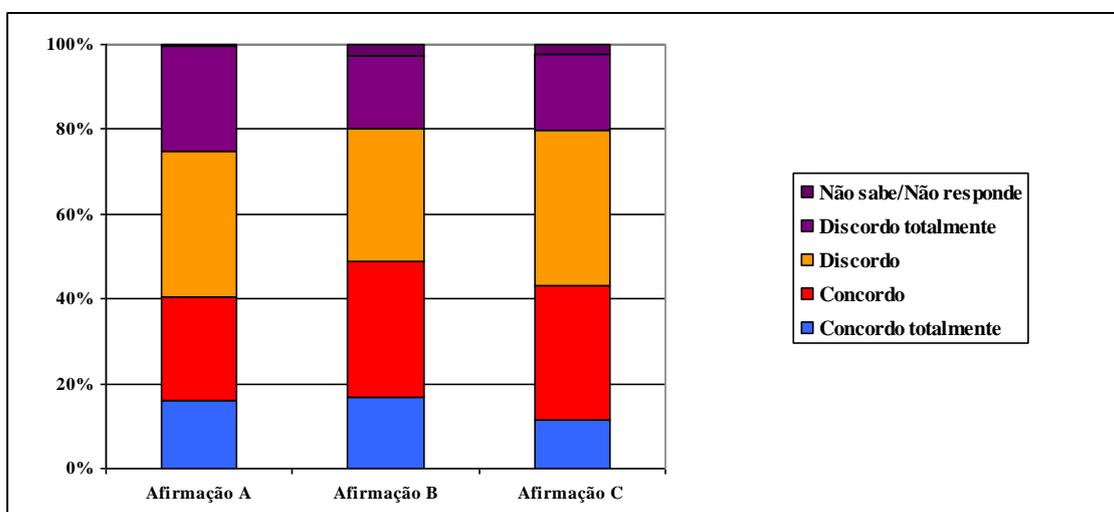
**Afirmção C** - *Em muitos casos as PCDI são discriminadas no posto de trabalho.*

No que respeita à primeira questão, os inquiridos expressaram maioritariamente (cerca de 60,0 %) a opinião de que as PCDI não dispõem actualmente de uma verdadeira igualdade de oportunidades no acesso ao emprego. Esta ideia foi igualmente corroborada, quer pelos empregadores (no decurso do inquérito às empresas), quer de forma unânime, pelos *actores chave* ouvidos no âmbito deste estudo. Os trabalhadores que acentuam de forma mais evidente a desigualdade de oportunidades no acesso ao emprego são maioritariamente do género feminino, têm entre 51 e 60 anos, são casados ou vivem em união de facto e têm habilitações ao nível do ensino secundário ou da

licenciatura. Já no que concerne à igualdade de oportunidades na progressão na carreira e na política remuneratória, os entrevistados dividem-se, sendo a percentagem dos que concorda, exactamente igual à dos que discorda. Esta divisão de opiniões foi também observada nas entrevistas aos *actores chave*. Os inquiridos que discordam totalmente da existência de uma igualdade de oportunidades no que respeita à qualidade do emprego das PCDI são na sua maioria homens, entre os 40 e os 60 anos, casados ou a viver em união de facto e com habilitações elevadas (ensino secundário ou superior).

A maior parte dos entrevistados discorda, ou discorda totalmente que as PCDI sejam discriminadas no posto de trabalho, o que mais uma vez vem comprovar quer o grau de satisfação profissional, quer as boas relações mantidas com os colegas de trabalho e chefias. Observa-se mais uma vez que esta visão tendencialmente positiva da situação laboral dos TCDI, analisada pelos próprios, contrasta com a visão mais negativa expressa pela maioria das empresas, embora, como já foi referido, quando se reporta à sua situação em concreto, a perspectiva da empresa é também positiva.

**Figura 63 : Manifestação do grau de concordância com as questões A,B e C**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

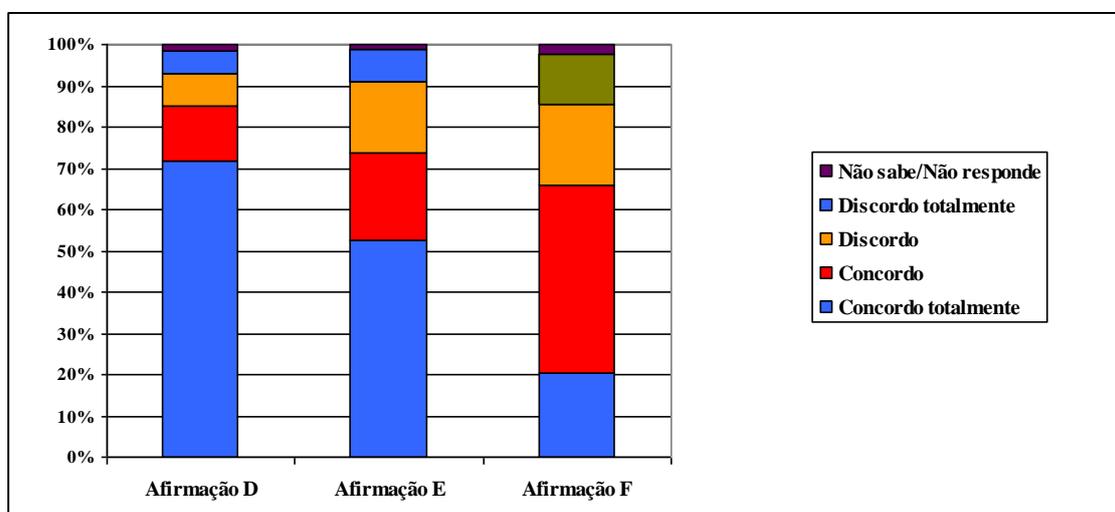
**Afirmação D** - *Deveriam existir vagas no ensino superior reservadas para as PCDI.*

**Afirmação E** - *Em caso de empate, as PCDI devem ter prioridade nos concursos para contratos de trabalho na Administração Pública.*

**Afirmação F** - *Nos últimos anos a situação laboral das PCDI tem evoluído favoravelmente em Portugal*

As afirmações D, E e F registaram um grau de concordância expressivo por parte dos entrevistados, facto que aliás se encontra em consonância com o observado no âmbito do inquérito às empresas/organizações. Neste sentido, cerca de 85,0 % dos TCDI apoiam a ideia de existirem vagas no ensino superior reservadas para as pessoas com deficiência ou incapacidade, 73,7 % concorda com a prioridade nos concursos públicos e 65,8 % entende que a situação laboral das PCDI tem vindo a melhorar progressivamente. Ainda assim, os inquiridos que tendem a discordar totalmente das medidas de discriminação positiva expressas nas afirmações D e F, são maioritariamente do género feminino, têm idades entre os 40 e 60 anos, são casados ou encontram-se em união de facto e possuem habilitações literárias ao nível do ensino superior. Já os indivíduos que discordam do facto da situação laboral das PCDI ter vindo a melhorar nos últimos anos, são de uma maneira geral homens, também de meia-idade mas com habilitações literárias diversificadas (distribuídas quase proporcionalmente desde o 2.º ciclo do ensino básico até à licenciatura).

**Figura 64 : Manifestação do grau de concordância com as questões D, E e F**



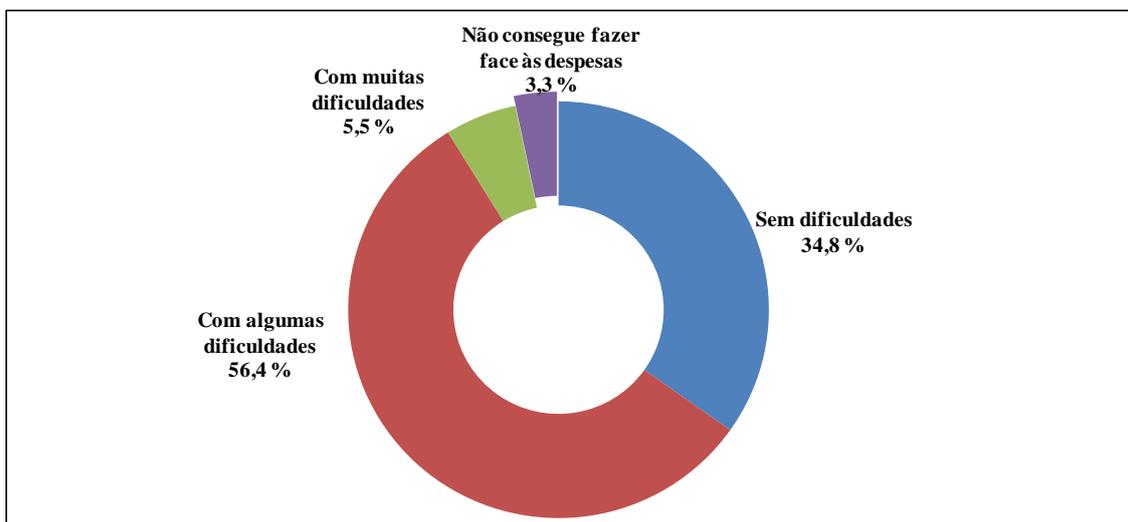
Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

#### 4.2.9. Auto-percepção sobre a situação económica

A investigação comprovou que cerca de 91,0 % dos TCDI consideram viver sem dificuldades económicas acrescidas, sendo apenas 8,8% a percentagem que declara ter muitas dificuldades. Destes, 3,3 % dizem não conseguir fazer face às despesas

correntes. Aproximadamente 92,0 % dos inquiridos não têm dívidas em atraso, sendo a percentagem dos que não conseguem cumprir os seus compromissos financeiros muito idêntica à dos trabalhadores que têm dificuldades económicas (8,5 %).

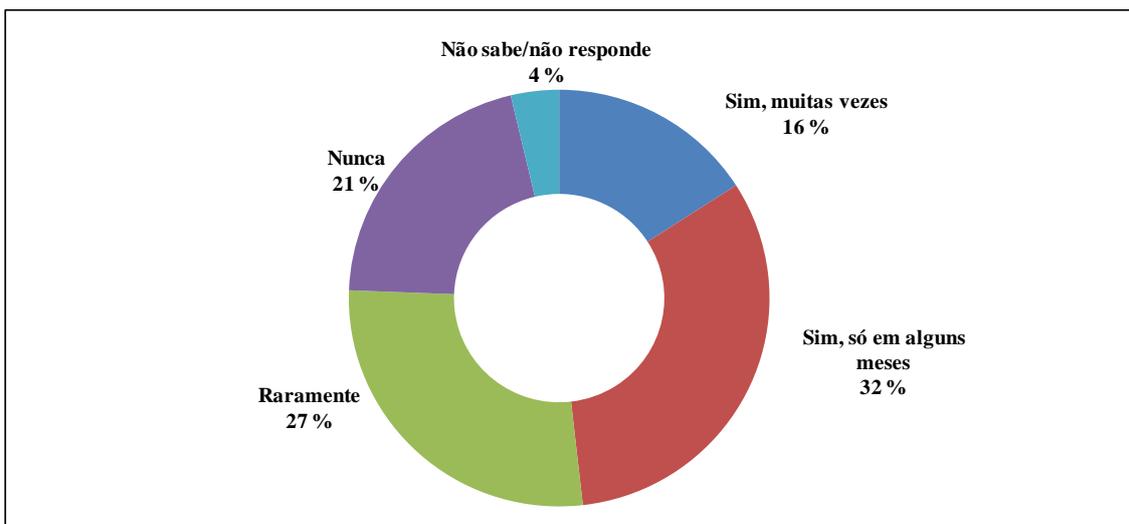
**Figura 65 : Percepção em relação à situação económica**



**Fonte:** GEP/Intercampus, 2010.

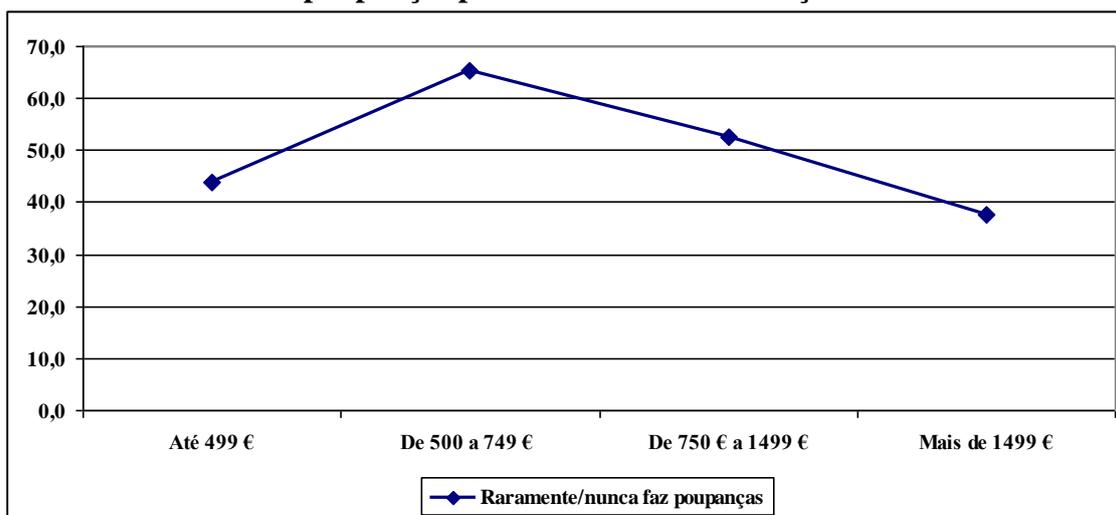
Embora a grande maioria dos inquiridos admita viver sem grandes dificuldades económicas, ainda assim, a percentagem dos TCDI que assume fazer poupanças não é superior ao valor percentual dos trabalhadores que alegam não conseguir poupar ou que raramente o consegue fazer. Os TCDI que nunca conseguem realizar poupanças (cerca de 1/3 do total), são maioritariamente homens entre os 40 e os 60 anos, casados, de habilitações literárias médias (entre o 3.º ciclo e o ensino secundário) e de remuneração base entre os 500 e os 750 euros, facto que poderá contrariar a expectativa de que a não realização de poupanças estaria directamente ligada aos mais baixos níveis de qualificações e de remunerações.

**Figura 66 : Consegue fazer poupanças?**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

**Figura 67 : Valor percentual do n.º de TCDI que raramente ou nunca consegue fazer poupanças por escalão de remuneração base**



Fonte: GEP/Intercampus, 2010.

### 4.3. A perspectiva dos *actores chave*

O ponto que se apresenta baseia-se essencialmente na informação recolhida através da aplicação de entrevistas semi-directivas a um conjunto de *actores chave* em diferentes domínios sectoriais implicados directa ou indirectamente na inclusão profissional das PCDI. Deste modo, foram ouvidos peritos académicos, directores de organizações representativas das PCDI, representantes de entidades empregadoras e o Instituto Nacional de Reabilitação, sendo por isso assegurados os quatro diferentes tipos de *visão*: a visão académica, a visão institucional, a visão das organizações representativas das pessoas com deficiência ou incapacidade e a visão das entidades empregadoras. Neste âmbito, foram realizadas 11 entrevistas às seguintes personalidades/instituições: Luís Capucha e Jerónimo de Sousa (visão académica); José Barros – FAPPC<sup>68</sup>, Rogério Cação – FENACERCI<sup>69</sup>, José Cabaços dos Reis – CNOD<sup>70</sup> (visão das organizações representativas das PCDI); Francisco Maria Balsemão – ANJE<sup>71</sup>, António Saraiva – CIP<sup>72</sup>, José António Barros – AEP<sup>73</sup>, João Pereira Bastos – AIP<sup>74</sup>, Margarida Barreto – AGP<sup>75</sup> (visão das entidades empregadoras) e a Alexandra Pimenta – INR<sup>76</sup> (visão institucional).

O guião semi-estruturado de entrevista subdividiu-se em três grandes grupos: o primeiro contemplava questões sobre a igualdade de oportunidades no acesso e participação das PCDI no mercado de trabalho, o segundo pretendia aprofundar a utilização e adequação das medidas públicas de incentivo à contratação de PCDI e o terceiro sobre a visão, as metas e as medidas de política a implementar num futuro próximo no sentido de promover e potenciar o emprego das PCDI em Portugal.

---

<sup>68</sup> Federação das Associações Portuguesas de Paralisia Cerebral.

<sup>69</sup> Federação Nacional das Cooperativas de Solidariedade Social.

<sup>70</sup> Confederação Nacional dos Organismos Deficientes.

<sup>71</sup> Associação Nacional dos Jovens Empresários.

<sup>72</sup> Confederação da Indústria Portuguesa.

<sup>73</sup> Associação Empresarial Portuguesa.

<sup>74</sup> Associação Industrial Portuguesa.

<sup>75</sup> Associação Portuguesa de Gestores e Técnicos de Recursos Humanos.

<sup>76</sup> Instituto Nacional para a Reabilitação.

#### 4.3.1. A Igualdade de oportunidades no acesso e participação no mercado de trabalho

Como foi referido anteriormente, o primeiro conjunto de questões abordava essencialmente a temática da igualdade de oportunidades das PCDI no acesso e participação no mercado de trabalho, a situação nas grandes e nas pequenas empresas, a evolução recente no que respeita à inclusão profissional das PCDI em Portugal e as principais barreiras que condicionam essa inclusão.

##### 4.3.1.1. O acesso ao mercado de trabalho e ao emprego

A totalidade dos *actores* ouvidos, independentemente da visão que representam, reconhece a inexistência de uma plena igualdade de oportunidades das PCDI no acesso ao emprego. Salientaram igualmente que o facto de se falar de igualdade de oportunidades decorre da mesma ainda não existir.

A representante da visão institucional tem a convicção que independentemente da Constituição Portuguesa proibir a discriminação, a existência dos diplomas por si só não garante que na prática não ocorram situações de discriminação e de desigualdade de oportunidades. A desigualdade deve ser avaliada também como o resultado de todas as oportunidades que se ganharam ou que se perderam no âmbito da inclusão no sistema educativo e de formação profissional. É sobretudo aí que se começa a gerar um desigual acesso que se repercute na aquisição de competências que tornam a pessoa “elegível” para exercer a sua actividade no mercado de trabalho em igualdade de circunstâncias e de condições com os outros.

Os entrevistados académicos acentuam o facto de que para além de se verificar uma desigualdade de oportunidades, não existe sequer uma igualdade de condição em Portugal. A desigualdade de oportunidades decorre de um conjunto de *handicaps* e constrangimentos, da pessoa e dos contextos, que colocam à partida a PCDI em desvantagem no acesso ao mercado de trabalho. Os peritos revelaram alguns indicadores que sustentam a sua opinião, como por exemplo a menor taxa de actividade e de emprego das PCDI em relação à população activa em geral, bem como, uma maior taxa de desemprego. O estudo “Mais Qualidade de Vida para as PCDI – Uma Estratégia para Portugal” concluído em 2007, demonstrou uma “claríssima” discriminação destas pessoas no acesso ao emprego. Os académicos colocaram ainda em evidência a situação

das pessoas com limitações ao nível mental, considerando que para estas a discriminação é muito mais acentuada.

Ainda no que respeita à igualdade de oportunidades das PCDI no acesso ao mercado de trabalho, as entrevistas revelaram mais pontos de convergência do que de divergência entre as visões das organizações representativas das pessoas com deficiência ou incapacidade e das organizações representativas das entidades patronais. Ambas acentuam a questão do preconceito como factor chave para a discriminação, sendo este mais intenso no caso das incapacidades do foro mental. “A igualdade de oportunidades das PCDI no mercado de trabalho é um sonho que temos que perseguir [...] o mercado está cada vez mais competitivo e exigente do ponto de vista do conjunto de competências que são exigidas às pessoas e neste momento, a procura é substancialmente superior à oferta, facto que faz com que as empresas tendam a escolher o trabalhador que lhe dê mais garantias de eficácia, de criatividade e de tranquilidade [...] também se pode dizer que as PCDI podem dar todas estas garantias, e é perfeitamente verdade, mas também é verdade que as empresas ainda não estão suficientemente informadas e sensibilizadas para isso”. As organizações representantes das pessoas com deficiência ou incapacidade e das entidades empregadoras corroboraram ainda a opinião de que a inclusão profissional das PCDI depende essencialmente das oportunidades que forem criadas, porque na prática tem-se constatado que de uma maneira geral as PCDI são trabalhadores produtivos e que acrescentam valor à organização onde estão inseridos.

#### 4.3.1.2. O acesso ao emprego nas grandes e nas pequenas e médias empresas (PME)

Os *actores* convergem na constatação de que não existe actualmente em Portugal informação estatística disponível sobre a inserção das PCDI nas grandes e nas pequenas empresas, razão pela qual as opiniões que transmitiram basearam-se apenas nas suas percepções individuais.

Esta questão não se afigurou consensual, coexistindo essencialmente dois tipos de visões: a que entende que a desigualdade de oportunidades é igual, tanto nas grandes, como nas pequenas empresas e a que concorda com a ideia de que é mais fácil construir a igualdade de oportunidades nas micro empresas e PME. Neste caso, a principal razão invocada prende-se com o grau de familiaridade e de proximidade que se consegue

estabelecer neste tipo de organizações, que na opinião de alguns entrevistados “têm uma abordagem mais personalizada e humanizada,” sendo por isso mais fácil estabelecer contacto directo com quem decide. Não obstante, a generalidade dos *actores* reconhece que nos últimos anos as grandes empresas têm desenvolvido estratégias de cidadania empresarial e de responsabilidade social, começando a assumir estes valores também por uma questão de prestígio da marca. Outra opinião consensual prende-se com o facto das grandes empresas, pela dimensão e estrutura organizativa que apresentam, disporem de condições privilegiadas para a integração de PCDI, pelo que o diálogo com estas deverá ser também intensificado.

A divisão de opiniões sobre a promoção da igualdade de oportunidades nas grandes e nas pequenas empresas manifestou-se também no interior de cada grupo representativo de organizações entrevistadas, ou seja, não se observou uma convergência de opiniões por tipo de “visão”.

#### 4.3.1.3. A evolução recente da promoção da igualdade de oportunidades em Portugal

Os *actores* entrevistados foram unânimes em considerar que a situação laboral das PCDI tem vindo a evoluir muito favoravelmente nos últimos anos. Observa-se também uma sintonia na opinião de que o caminho que se tem vindo a percorrer é do ponto de vista conceptual o mais correcto, embora o problema continue a ser a implementação prática do modelo. Os entrevistados reconhecem ainda que as empresas estão actualmente mais sensibilizadas para estas questões do que acontecia há alguns anos atrás, nomeadamente evoluiu-se bastante no âmbito da responsabilidade social da empresa.

A representante da visão institucional salientou como um aspecto muito positivo a consciencialização que foi sendo construída no meio empresarial relativamente às capacidades produtivas das PCDI. Esta aposta na promoção da PCDI como um activo para a organização constituiu-se também como uma forma de “combate” à discriminação e os estereótipos instalados. Por outro lado, não se comprovou que essa evolução positiva em termos de preconceito e de estereótipo tenha tido uma tradução prática significativa em termos do emprego das PCDI. De qualquer forma, tem-se assistido a uma evolução positiva. “Estamos a evoluir no bom caminho, mas não ao ritmo que desejaríamos, principalmente ao ritmo que estas pessoas têm direito”.

As organizações representativas das pessoas com deficiências ou incapacidade salientaram o grande esforço que tem sido desenvolvido nos últimos anos no sentido de se criar mecanismos de discriminação positiva que tentam promover essa igualdade de oportunidades, embora fosse importante melhorar a eficácia desses mecanismos.

As organizações representativas das entidades patronais reconhecem que embora já não exista o estigma de há uns anos atrás, em igualdade de circunstâncias, os empresários ainda preferem contratar pessoas sem deficiência. Contudo, o tema é já frequentemente abordado nas empresas, tendo sido implementados vários estágios profissionais, consagrados nos planos de responsabilidade social das organizações de maior dimensão. As entidades empresariais entendem também que os incentivos públicos à contratação de PCDI têm desempenhado um papel importante ao conferir visibilidade a esta questão no meio empresarial.

#### 4.3.1.4. A igualdade de oportunidades e a qualidade do emprego

No que respeita à igualdade de oportunidades relativamente à qualidade do emprego, ou seja, na progressão na carreira, tipo de função na organização, facilidade de promoção, entre outros aspectos, os *actores* chave entrevistados manifestaram opiniões divergentes.

Alguns *actores* convergem na ideia de que a qualidade do emprego das PCDI é menor do que a das pessoas sem incapacidade. “Em todas as áreas de intervenção da sociedade existem PCDI que se sentem discriminadas ao nível da progressão na carreira”. Neste sentido, os académicos entendem que o investimento na qualidade do emprego é fundamental, porque as PCDI são já de si um grupo bastante excluído do mercado de trabalho. Não se pode “lutar” apenas pela integração, aceitando que qualquer integração sirva. “As PCDI têm direito à igualdade de condição, têm direito que a sua carreira profissional e o seu estatuto remuneratório não sejam marcados pelo estigma da incapacidade [...] enquanto também não se trabalhar as outras formas de discriminação, nomeadamente a discriminação do acesso à educação e à formação, obviamente que a discriminação do emprego vai existir”.

Os peritos académicos abordaram ainda a necessidade de assegurar a manutenção do emprego, pois devido a possuírem fracas qualificações, as PCDI têm muitas vezes percursos profissionais de curta duração.

As organizações representativas das pessoas com deficiências ou incapacidade fazem a distinção entre as pessoas com deficiência físicas, ou por exemplo detentoras de incapacidades resultantes de doenças do foro oncológico e as pessoas com deficiência mental. Assim, no caso dos primeiros, “poderão fazer uma progressão normal na empresa, podendo inclusive atingir os lugares de topo, como qualquer outro trabalhador, enquanto as pessoas com deficiência mental, pelas suas próprias limitações, estarão certamente mais condicionadas na carreira”. Actualmente já se conseguiu desmistificar a ligação da deficiência à invalidez, assumindo-se que as PCDI dispõem de competências que criam valor para a organização. “As PCDI quando são postas à prova são normalmente mais assertivas e persistentes do que as pessoas sem incapacidade, porque sentem a necessidade de se afirmar como pessoas [...] o emprego não é só uma forma de garantir a subsistência individual, é também uma forma de afirmação social e isto tem uma grande relevância para as PCDI, que através do emprego procuram ver reconhecida a sua dimensão de cidadãos”.

A maioria dos entrevistados das organizações representativas das entidades patronais entende que depois de inseridos na empresa/organização, os trabalhadores com deficiências ou incapacidade recebem um tratamento igual ao demais, não se configurando casos de discriminação. “As PCDI conseguem por vezes ser tão boas ou melhores que as outras porque são mais *focalizadas* [...] a pessoa depois de admitida na empresa e face às provas prestadas, o estigma tende a desaparecer por completo, o problema continua a ser a oportunidade inicial”. No entanto, tal como as organizações representativas das pessoas com deficiência, os empresários consideram também que o tipo e grau de severidade da incapacidade podem influir na progressão na carreira das PCDI, ou seja, “há situações em que a limitação da pessoa é tal que a sua incapacidade não vai permitir que exerça certas actividades dentro da empresa”.

#### 4.3.1.5. Principais barreiras e obstáculos à inclusão profissional das PCDI

A generalidade dos entrevistados considera que o “preconceito”, que ainda subsiste na sociedade portuguesa e o desconhecimento sobre as reais capacidades produtivas das PCDI constituem-se como as principais barreiras à inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. Por vezes, a não-aceitação da diferença traduz-se numa barreira considerável, não só ao nível da entidade patronal, como também dos próprios colegas de trabalho. Outra ideia passa pela dificuldade conjuntural em encontrar empregos, o que origina situações de precariedade no mercado de trabalho gerando um grau de competitividade de tal forma que as PCDI partem em desvantagem.

A “visão” institucional destaca como uma barreira assinalável o facto de muitas vezes empregador ainda encarar a integração de uma PCDI como um encargo ou um custo e não como um investimento para a organização. “As empresas muitas vezes não têm a plena consciência da valorização que estas pessoas trazem à organização [...] alguns estudos internacionais têm concluído que a inclusão de PCDI, até em empresas de grande competitividade, acaba por criar um *sentido de equipa* e de valorização da dinâmica de conjunto que é uma mais valia assinalável em termos de competitividade em relação às outras empresas [...] há sempre um pudor em dizer que empregar PCDI é um *bom negócio* para a empresa, mas de facto tem-se concluído que esta premissa é verdadeira”. Esta opinião é corroborada pelos representantes das entidades patronais: “os empresários têm que se convencer que não estão a fazer uma acção caritativa ao incluir na sua empresa PCDI, mas estes trabalhadores podem ser uma mais valia para a empresa”. Salientou-se ainda a necessidade do meio empresarial dar mais oportunidades às PCDI para demonstrarem através do seu trabalho a mais valia que constituem para a organização. Este ponto de vista é também partilhado pelas organizações representativas das PCDI: “uma das barreiras é discursiva, ou seja, perdemos demasiado tempo a falar de igualdade de oportunidades e esquecemos que ela só fazia sentido se houvesse oportunidades de igualdade, o que é diferente, porque o direito das PCDI ao trabalho é o mesmo direito de qualquer cidadão [...] mas depois é preciso criar essas oportunidades”. Os representantes dos empregadores também consideram que inicialmente “tende-se a *olhar* a PCDI, independentemente do tipo de deficiência, como menos capaz para o desenvolvimento das funções que lhe estão destinadas e isso é um

preconceito, embora depois se constate, com agradável surpresa que as pessoas superam largamente as expectativas”.

Os peritos académicos consideram que as barreiras são múltiplas, “desde logo culturais, atitudinais, arquitectónicas, de mobilidade, entre outras [...] pode-se até promover a qualificação das pessoas, mas se as barreiras continuarem a existir, as PCDI vão à mesma sentir discriminação”. Não obstante, os *actores* consideram que as baixas qualificações de base e do baixo nível de escolaridade das PCDI são uma barreira estrutural que dificulta a inclusão profissional destas pessoas. “A escola inclusiva vai *fazendo o seu caminho* mas ainda está longe da situação desejável [...] a articulação entre a educação e a formação profissional e a entrada na vida activa ainda funciona mal”. Os académicos entendem também, que muitas vezes as próprias famílias das PCDI constituem-se elas próprias *barreiras* à inclusão profissional, por duvidarem das capacidades dos seus jovens familiares, apostando sobretudo em estratégias protectoras, em vez de estratégias “As barreiras não só exteriores, mas algumas também estão no interior das próprias PCDI e das suas famílias que se encontram acomodadas à sua situação e muitas vezes não são elas próprias um agente activo do seu processo de activação”. Outro problema identificado prende-se com a não aplicação da legislação existente, principalmente ao nível das barreiras arquitectónicas. Por último, os académicos entrevistados consideram que “as PCDI têm a desvantagem que decorre das incapacidades, mas ao mesmo tempo têm uma enorme vantagem que se traduz numa atitude muito positiva face ao trabalho, ou seja, elas querem trabalhar, não é preciso convencê-las a esforçarem-se para obter um trabalho e cada vez que lhes é dada uma oportunidade, fazem enormes esforços para provar que são capazes, úteis e tão produtivas como as outras”.

Os representantes dos empregadores acentuam como barreira à inclusão das PCDI o desconhecimento dos empresários sobre as reais capacidades das PCDI. “O *estádio cultural* de muitos dos nossos empresários prejudica a integração [...] os empresários têm que se convencer que não estão a fazer uma acção caritativa ao incluir na sua empresa pessoas com deficiências ou incapacidade, mas estas podem ser uma mais valia para a organização em termos produtivos”. Os *actores* salientaram ainda que o desconhecimento por parte dos empresários das medidas e apoios existentes à contratação de PCDI constitui também uma barreira que convém ultrapassar.

As organizações representativas das PCDI desmistificam a ideia de “caridade” no acto de integrar pessoas com deficiência. “A noção de caridade que muitas vezes aparece associada às pessoas com deficiência é uma premissa errada e que diminui a dignidade da pessoa [...] as PCDI têm o mesmo direito ao trabalho que qualquer cidadão [...] este direito decorre das competências da própria pessoa e não de um favor que a sociedade lhe faz [...] o pensamento certo é: *as PCDI têm competências para trabalhar, dêem-lhes uma oportunidade*”. As organizações representativas das PCDI entendem ainda que outra barreira a considerar é a ausência de um alargado conjunto de medidas práticas de discriminação positiva que potenciem o acesso ao emprego.

#### 4.3.1.6. Aplicação e monitorização do artigo 27.º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

A generalidade dos *actores* ouvidos concorda que Portugal, desde Abril de 1974 tem tido uma tradição de “abertura” aos direitos das pessoas, nomeadamente no que respeita aos grupos sociais mais desfavorecidos. Neste sentido, já antes da ratificação da Convenção, a questão da inclusão profissional das PCDI fazia parte das preocupações da sociedade portuguesa, tendo sido criadas e implementadas ao longo dos anos medidas de política que visavam esse propósito. A representante da visão institucional destaca a este respeito que “o nosso *modelo* de apoio ao emprego foi considerado durante muitos anos como bastante avançado, até relativamente aos parceiros europeus, portanto o emprego tem sido sempre considerado como um factor prioritário para a inclusão das PCDI”. A visão académica também se inscreve nesta linha de pensamento ao referir que no caso português, “não será pela via da Convenção que se vai promover a inclusão e os direitos, isto é, há uma evolução natural na sociedade portuguesa que vai conduzir a isso, embora a existência de uma Convenção ratificada por Portugal crie mais responsabilidades, até porque o nosso país sujeita-se ao escrutínio internacional. Se esse escrutínio for feito como está previsto, será mais um factor de pressão sobre a sociedade. O problema é se esta pressão só for exercida sobre o Estado como é o costume”. Não obstante esta “visão” de futuro positiva e optimista, a generalidade dos *actores* entrevistados concorda também com a necessidade de monitorizar a aplicação da Convenção embora o modo como tal deve ser operacionalizado, não se afigure consensual.

A opinião institucional passa por manter a questão do emprego das PCDI inserida na política nacional de emprego. Assim, “o emprego das PCDI deve ser visto como um dos aspectos da política de emprego, ou seja, todas as medidas que são planeadas e concebidas no âmbito do emprego em geral devem ter impacto também sobre o emprego das PCDI e de outros grupos vulneráveis, contudo e paralelamente, terão que existir iniciativas específicas não só para promover o emprego das PCDI, mas sobretudo para combater a discriminação, os estereótipos, e os défices do sistema educativo e da formação profissional”. Nesta linha de pensamento, a “visão” institucional entende que “para monitorizar o emprego das PCDI dever-se-á aproveitar os indicadores e instrumentos já existentes no âmbito do emprego em geral, incluindo apenas a variável “deficiência”, o que fará aumentar a capacidade informativa da recolha já existente [...] não se deverá optar por uma monitorização à parte do sistema de emprego nacional, facto que iria duplicar os sistemas de recolha de informação”.

Os académicos e os representantes das organizações das pessoas com deficiência e das entidades patronais concordam com a implementação de um observatório específico multi-actores (empresas, Estado, cidadãos, organizações) que monitorize não só a aplicação da Convenção mas também toda a política na área de reabilitação. “O conceito de observatório é um conceito muito pertinente e rico para lidar com fenómenos sociais complexos e dinâmicos e não deverá servir para monitorizar apenas a Convenção, mas para estudar a fundo e avaliar as políticas na área da reabilitação [...] para isso é necessário recolher sistematicamente informação multi-dimensional e tê-la actualizada no sentido de habilitar os *actores*, nomeadamente quem tem que tomar decisões de natureza política, avaliar e decidir a cada momento, permitindo assim tomar decisões ajustadas.

A “visão académica” aponta ainda para a necessidade de se intensificar a fiscalização do incumprimento da legislação. “Não se deve apenas monitorizar a aplicação do artigo 27º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, mas dever-se-á também aplicar as sanções que estão previstas, ou no caso da sua inexistência, devem ser criadas novas sanções para este efeito [...] em vez de sanções, podem ser concedidos prémios a quem cumpre [...] pode-se ir por um caminho, ou por outro”. Também no que respeita aos edifícios públicos, “estes já deveriam estar acessíveis há muito tempo e não são

aplicadas sanções aos organismos e aos dirigentes que não cumprem a legislação sobre esta matéria”.

As organizações representativas das pessoas com deficiência ou incapacidade e das entidades empregadoras entendem que a monitorização da Convenção é essencial até porque muitas vezes “o Estado legisla mas não cumpre, como aconteceu em relação à Lei de bases de 2004”. As organizações (das pessoas com deficiência e das entidades patronais) são de opinião que seria muito importante monitorizar o emprego das PCDI não só ao nível do sector privado, mas também no respeito ao sector público. Só desta forma se pode conhecer quem são as empresas e os organismos do Estado que têm as melhores práticas e, por outro lado, quem nunca empregou PCDI. Estes *actores* têm também a convicção de que independentemente de ser benéfico existir um órgão centralizador a monitorizar as políticas de reabilitação, o *grupo de acompanhamento* deveria ser alargado e envolver todos os *stakeholders* deste processo. Por último salientaram ainda a necessidade de existir uma base de dados das PCDI empregáveis em Portugal e qual a sua formação para que as empresas possam aceder e contactar directamente as pessoas.

#### 4.3.2. Medidas de incentivo à contratação das PCDI

##### 4.3.2.1. Conhecimento das medidas de incentivo existentes

A totalidade dos entrevistados entende que existe um desconhecimento generalizado dos apoios públicos para o emprego das PCDI existentes. As entidades empregadoras não têm conhecimento ou têm um conhecimento superficial das medidas ao seu dispor. Os representantes das entidades patronais salientam que a quantidade e variedade de legislação laboral produzida nos últimos anos prejudica o conhecimento das medidas. “As empresas são constantemente *bombardeadas* com nova legislação europeia e nacional [...] e não nos podemos esquecer que o tecido empresarial português é composto por micro e médias empresas, que dado a sua dimensão não têm recursos para acompanhar a legislação que vai saindo”. As organizações representativas das PCDI partilham também da ideia de que é necessário dar a conhecer esta informação às empresas para que as medidas possam ser mais aproveitadas. “Cada vez que se contacta um empregador é necessário explicar-lhe que tipos de benefícios a sua organização pode vir a usufruir por contratar uma PCDI, pois as empresas desconhecem em absoluto essas

medidas”. Os peritos académicos acrescentam a ideia de que neste âmbito também existe discriminação, pois uma parte significativa das empresas apenas fica a conhecer os apoios quando lhes são apresentados no âmbito das articulações para a promoção do emprego.

Outra opinião consensual passa pela necessidade de descodificar os textos legislativos que muitas vezes não são de leitura fácil, principalmente para os empregadores com baixas qualificações. Os *actores* convergem ainda na constatação de que este desconhecimento da legislação é limitativo, “se as empresas tivessem de um modo geral um melhor conhecimento dos incentivos para este fim, seguramente que o número de contratados com deficiência ou incapacidade seria seguramente maior”.

Tanto os peritos académicos, como as organizações representativas das pessoas com deficiência ou incapacidade, ou as representativas das entidades empregadoras reforçam a importância da disseminação das medidas no meio empresarial. “Há claramente espaço para uma maior pro-actividade em termos da mobilização dos empregadores, seja pela disseminação de conceitos e perspectivas, seja pela disseminação das medidas de apoio que geralmente não são conhecidas”. Neste sentido, as organizações empregadoras disponibilizaram-se para colaborar numa iniciativa ou em iniciativas de divulgação das medidas às suas associadas. “Estamos totalmente dispostos a colaborar em acções que dêem a conhecer estas medidas às empresas nossas associadas [...] se conseguirmos passar a mensagem às associações, há um efeito de “alavancagem” muito grande, pois nós representamos muitas associações sectoriais, que por sua vez têm milhares de empresas associadas [...] torna-se necessário *despertar* os empresários para cumprirem a sua responsabilidade social, nomeadamente no que respeita à promoção da igualdade de oportunidades”.

As organizações representativas das pessoas com deficiência ou incapacidade concordam com o envolvimento das entidades representativas dos empregadores nesta divulgação pois “para as empresas não é irrelevante que a informação seja subscrita por essas grandes organizações”. Os representantes das PCDI consideram as medidas de apoio à contratação importantes, sobretudo numa fase inicial, para que se crie a oportunidade de emprego referindo que “quando as empresas já estavam envolvidas conosco, a questão das ajudas e das compensações já não era relevante, facto que prova que o cerne da questão está na oportunidade e na promoção da oportunidade de

emprego [...] obviamente que as empresas não rejeitavam as ajudas, mas mesmo que se estas não existissem, avançavam para a contratação na mesma socorrendo-se dos apoios normais existentes para a contratação em regime geral”.

#### 4.3.2.2. Adequação das medidas de incentivo à contratação de PCDI

Esta questão suscitou algumas dúvidas nos entrevistados, uma vez que a legislação enquadradora foi recentemente alterada, inclusive, ainda no decorrer do presente estudo, sendo o novo diploma (Decreto-Lei n.º 290/2009) ainda pouco conhecido, até porque em alguns pontos, como no caso do emprego apoiado, carece de regulamentação. Ainda assim, os *actores* apresentaram propostas relevantes nesta matéria, que em muito poderão contribuir para um debate mais esclarecido sobre o apoio público à formação e à contratação de PCDI em Portugal.

Os *actores* entrevistados convergem maioritariamente na ideia que o *emprego apoiado* é uma medida acertada e com futuro, porque se apoiam numa estratégia inclusiva. “Todo o tipo de apoios majorativos são positivos, porque *abrem muitas portas*, agora o *caminho* é o emprego apoiado, porque permite contratar pessoas com deficits mais evidentes de produtividade através da celebração de contratos em que o Estado assume esse deficit [...] é necessário aplicar à contratação em geral aquilo que se fazia no emprego protegido”. Outra matéria onde também se verifica um consenso alargado prende-se com a necessidade de intensificar e disseminar as medidas de formação em posto de trabalho através dos cursos profissionais. Os académicos entendem que “os estágios em mercado de trabalho podem ser um meio propício para o empregador *ver com os seus olhos* a pessoa a produzir e assim eliminar os preconceitos iniciais (...) estes trabalhadores são muitas vezes super produtivos, a questão é que os empresários não sabem isso”. Os entrevistados adiantam que “mais importante que dar incentivos fiscais e monetários é explicar, demonstrar e assegurar às empresas, que as PCDI podem ser bons trabalhadores e ajudá-las a adaptar os postos de trabalho que forem necessários”. Partilhando também desta posição, as organizações representativas das pessoas com deficiência evidenciam que “as medidas mais adequadas são as medidas de apoio à formação profissional, porque permitem por um lado treinar competências e compensar muitas falhas do sistema educativo, mas por outro, porque a formação profissional funciona como um *passaporte* para o mercado de trabalho [...] estas entidades formadoras têm um trabalho muito próximo com o tecido empresarial e

*abrem muitas portas* [...] outra medida importante associada à formação é o apoio à colocação e o pós-colocação, medidas que entendemos fundamentais para consolidar o emprego”.

A perspectiva institucional entende que os subsídios e os apoios à compensação têm sido bastante utilizados, “têm sido utilizados de uma forma que não é indicadora de que os empresários tenham ultrapassado a barreira do estereótipo e da discriminação, isto é, enquanto existe subsídio o empregador mantém o trabalhador, uma vez esgotado esse subsídio, o empregador geralmente acaba por concluir que já não é rentável manter esse trabalhador [...] o Estado deve com certeza apoiar, mas ao mesmo tempo deve fazer passar a mensagem de que a responsabilidade de manter a pessoa na empresa é do empregador [...] a responsabilidade é pública numa fase inicial, mas depois no desenvolvimento da relação laboral, passa a ser regida pelo contrato de trabalho [...] não pode haver financiamento público para sempre”. Foi ainda salientado que se deve explorar soluções diversas, “porque as pessoas são diferentes, os contextos empresariais são diferentes, as organizações do trabalho são diferentes e portanto há sempre necessidade de ter respostas diversificadas e o que resulta para uma pessoa com um tipo de limitação, pode não resultar necessariamente para outra pessoa com outro tipo de limitação”.

As entidades representantes das PCDI subscrevem a ideia que “os benefícios aos empregadores fazem sentido apenas para construir oportunidades de igualdade. Para além das medidas já referidas como adequadas, os entrevistados destacam a redução da taxa social única como uma medida de grande aceitação da parte da comunidade empresarial. O subsídio de compensação e as compensações para a eliminação das barreiras arquitectónicas e para adaptação do posto de trabalho são também muito referidas. Por outro lado, as organizações representativas das entidades patronais consideram que “as medidas de apoio à contratação podem ajudar a incluir as PCDI no mercado de trabalho, uma vez que, face à conjuntura actual e face ao aumento da competitividade externa, as empresas *olham* cada vez mais para os custos salariais”. Os empresários alertam ainda para o facto de ser importante simplificar os processos burocráticos necessários para requerer uma determinada medida.

#### 4.3.2.3. Medidas inovadoras de incentivo à contratação de PCDI

Relativamente a sugestões para medidas inovadoras que potenciem o emprego das PCDI, a generalidade dos *actores* entrevistados insistiu na necessidade de se divulgar as boas práticas e de se publicitar a nível nacional quais as empresas de referência no que respeita à contratação de PCDI - “esta medida poderia incentivar outras empresas a seguir o mesmo exemplo [...] se esta empresa A tem sucesso empresarial empregando PCDI, porque é que eu não posso fazer o mesmo na minha empresa?”. Os entrevistados concordam ainda que “é sempre mais fácil convencer as empresas se estas virem que as apostas das suas congéneres deram resultado”.

A perspectiva institucional reforça a ideia de que é necessário investir mais em acções que ajudem a combater o estigma - “combater o estigma assume-se como a área prioritária de intervenção”. Para além disso “é importante passar a mensagem aos empresários que quando é preciso fazer uma adaptação técnica no local de trabalho em termos de acessibilidade física, esta adaptação que no momento actual vai beneficiar um determinado trabalhador em concreto, irá contudo beneficiar todos os outros trabalhadores da empresa, pois qualquer um pode vir a enfrentar uma situação de limitação física temporária”. Neste sentido, a adaptação deve ser vista não como um encargo, mas como um investimento com repercussões na produtividade dos trabalhadores - “as organizações ainda não entenderam que criar condições de trabalho inclusivas é um bem para todos e não apenas uma medida para resolver um problema específico de um determinado trabalhador. A representante institucional sugere ainda a necessidade de se proceder a alguns ajustes legislativos no que respeita aos limites do teletrabalho que possibilitem às PCDI encararem essa forma de trabalho não como algo transitório, mas como a solução para a sua vida activa - “outra área a explorar é o trabalho temporário, pois algumas PCDI apresentam *picos* entre actividade e situações de limitação física que não lhes permite exercer a sua actividade profissional”. Assim, esta forma de trabalho poderá ser útil para garantir a empregabilidade destas pessoas - “neste caso será importante garantir que as empresas de trabalho temporário não usam como meio de recrutamento condutas que são discriminatórias para as PCDI”.

Os académicos acrescentaram que se deveria explorar mais esta nova *abertura* das empresas para projectos de responsabilidade social, porque as grandes empresas já assumiram que estas estratégias as valorizam muito. Por último, as organizações

representativas das PCDI entendem que se deviam estimular medidas que permitam ao empregador incluir um formando sem qualquer custo por um período de experiência de longa duração. Como justificação para esta medida, alegam que as PCDI devido às suas limitações, necessitam de mais tempo de experiência na função para mostrarem as suas reais capacidades.

#### 4.3.2.4. O emprego apoiado *versus* emprego protegido

Relativamente ao tema em apreço, questionou-se os *actores* sobre o que pensavam em relação à continuidade do *emprego protegido*, nomeadamente como recurso alternativo para as pessoas com um grau de incapacidade mais severo.

A generalidade dos entrevistados concorda com o paradigma actual que consagra o emprego apoiado como a metodologia correcta para a inclusão laboral das PCDI. Contudo, alguns *actores* continuam a considerar o *emprego protegido* como uma alternativa viável, principalmente no caso das pessoas com maior grau de incapacidade, devendo este modelo vigorar em simultâneo enquanto for necessário. Neste âmbito, os peritos académicos esclarecem que no plano teórico não se pode afirmar que uma determinada pessoa não pode aceder a um emprego em mercado de trabalho aberto ou apoiado, porque a sua incapacidade torna isso impossível - “há sempre a possibilidade de se encontrar as adaptações necessárias no contexto e desenvolver as competências das pessoas para poder trabalhar [...] ainda continuam a existir tarefas bastante simples do ponto de vista da execução e que se aprendem a desenvolver de uma forma rotineira. Portanto, “no domínio do princípio é sempre possível incluir todas as pessoas em emprego apoiado mas na prática nem sempre é possível. Deste modo “entre excluir as pessoas de qualquer actividade ocupacional/profissional em nome de um bom princípio ou ser flexível na aplicação do princípio, mantendo as pessoas no contexto de ocupação que é possível criar-lhes, é preferível esta última solução”. Os entrevistados entendem ainda que “a lógica do emprego apoiado é a medida certa, agora em nome deste princípio, não se pode acabar com aquilo que existe e que neste momento absorve algumas pessoas, sem lhes proporcionar uma resposta melhor”. Os peritos adiantam que “é necessário combater as ideias dos modelos dualistas e maniqueístas, do bom e do mau e analisar concretamente cada situação e agir em conformidade [...] sabemos também que há um conjunto vasto de incapacidades que limitam muito a funcionalidade de certas PCDI e convém não andarmos muito *a reboque das modas*, assim, deverão ser

pensadas as soluções adequadas para cada caso em concreto, sejam através de medidas de inclusão, ou de protecção”. Por conseguinte, os académicos salientam ainda que “não só é fundamental promover o direito ao emprego, mas igualmente importante assegurar o direito ao trabalho, pois algumas PCDI podem exercer um trabalho que não é decorrente de um emprego [...] sempre que possível o emprego é a meta, mas não será a meta obrigatória para todas as pessoas, admitindo neste contexto que o trabalho socialmente útil e o apoio ocupacional de carácter não assistencialista são ferramentas a mobilizar”. Como síntese, “deve-se privilegiar tudo o que aponta para a inclusão e a existir *emprego protegido* seria apenas para as situações que comprovadamente necessitam desse contexto, devendo a estratégia de preparação para a inclusão ser mais prolongada no tempo, aliás como era anteriormente a esta nova legislação [...] o apoio ocupacional também deveria ser valorizado numa lógica de direito ao trabalho e não ser encarado numa perspectiva meramente assistencialista, como muitas vezes acontece”.

A representante “institucional”, alegando não dispor de dados que lhe permitam fazer uma apreciação dos resultados do emprego protegido em Portugal, corrobora a opinião dos académicos no que respeita ao primado do paradigma do *emprego apoiado* sobre o *emprego protegido*, “até porque o modelo apoiado é muito mais correcto do ponto de vista dos direitos da PCDI à luz da Convenção”. Contudo alerta para a necessidade de se fazer bem a transição de um modelo para o outro, acautelando os direitos das pessoas envolvidas nestes processos de transição - “a fase de transição é difícil e por vezes se não existir uma metodologia adequada em termos práticos, podem perder-se as oportunidades e pode dar-se mesmo um retrocesso na inclusão das pessoas, situação que é injustificável e intolerável do ponto de vista do exercício dos direitos.” Ainda em relação à legitimidade da continuação do regime de emprego protegido para as pessoas com um maior grau de incapacidade, que dificilmente poderão concorrer em mercado aberto em igualdade de oportunidades com os demais trabalhadores, a entrevistada entende que essa situação só deverá ser equacionada quando o novo sistema entrar em vigor - “há sempre muita resistência à implementação de novos mecanismos, mesmo sem terem entrado em vigor e produzir efeitos [...] o que é necessário é monitorizar o novo sistema, identificar as suas fragilidades no que respeita às garantias dos direitos das PCDI e otimizar as respostas que sejam necessárias”.

As organizações representativas das PCDI, embora reconheçam que no plano teórico o emprego apoiado é o modelo mais correcto, manifestam no entanto algum receio em relação à aplicabilidade deste mecanismo de inclusão laboral das PCDI - “somos pelo emprego apoiado, se um trabalhador for apoiado por técnicos especializados de acordo com as suas necessidades, poderá produzir muito mais em mercado aberto”. Os *actores* entrevistados são de opinião que embora teoricamente se possa discutir a legitimidade do emprego protegido, a verdade é que no actual panorama português se não existisse emprego protegido muitas PCDI não teriam sequer oportunidade para trabalhar - “é evidente que a situação de emprego protegido é sempre mais segregadora para as pessoas do que se estivessem integradas em emprego aberto, mas possivelmente para muitas PCDI que neste momento se encontram a trabalhar ao abrigo do regime de emprego protegido, não haveria outra solução [...] o emprego protegido português não tem nada a ver por exemplo com o se passa em França, onde este se resume a unidades ocupacionais [...] no nosso país o emprego protegido funciona em unidades empresariais que empregam PCDI, mas que estão inseridas no mercado e a funcionar como qualquer outra empresa [...] o emprego protegido não é uma boa medida, mas tornou-se uma medida necessária em face ao mercado que temos”.

Os entrevistados das organizações representativas das entidades patronais não são unânimes nesta questão. Se por um lado alguns *actores* ouvidos manifestam preferência pelo emprego apoiado, outros entendiam o emprego protegido como um recurso a apoiar e a desenvolver - “cada vez mais se concorre em mercado aberto e o emprego protegido não parece ser muito competitivo [...] não se conhece os resultados das empresas de emprego protegido, mas se os resultados forem bons, isso deve ser divulgado [...] o emprego apoiado potencia o *empowerment* das PCDI, mas faz sentido manter o emprego protegido [...] é meritório que os impostos sejam gastos em projectos de emprego protegido [...] as empresas e não só o Estado podem contribuir para financiar os centros de emprego protegido”.

#### 4.3.2.5. A contratação de PCDI no âmbito da Administração Pública

A inexistência de dados estatísticos sobre a inclusão profissional das PCDI no âmbito da Administração Pública surge como a primeira grande preocupação expressa para a maioria dos *actores* - “deveria ser efectuada uma monitorização mais cuidada ao nível

do emprego público [...] era muito importante existirem números concretos sobre o emprego das PCDI no sector público e sobre a aplicação das cotas”.

Em relação à aplicação das cotas para ingresso em serviços da Administração Pública, a opinião dos entrevistados não é consensual. Enquanto uns defendem as cotas como forma de uma discriminação positiva que visa *dar o exemplo* em matéria de responsabilidade social, para outros, o estabelecimento de cotas é redutor e estigmatizante para as próprias PCDI.

Para alguns *actores* a cota deveria ser entendida como uma medida transitória, mas que actualmente faz sentido, inclusivamente, o “Estado deveria aumentar as cotas dando um exemplo à sociedade da sua abertura para as políticas inclusivas [...], a maior parte das entidades públicas até acabará por respeitar a cota estipulada [...], o emprego das PCDI na Administração Pública tem evoluído, mas ainda há muito potencial a explorar neste domínio”.

A visão académica também se divide em relação à aplicação das cotas. Por um lado, há a convicção de que as cotas não resolvem estruturalmente o problema e contêm ainda perigos vários, por outro lado, pensa-se que esta medida ainda é necessária face ao panorama actual da Administração Pública portuguesa -“se alguém quer ser promotor de uma estratégia, só o pode fazer de uma maneira, dando o exemplo [...] não faz sentido que o Estado preconize para os outros o que ele próprio não pratica [...] as cotas também contêm perigos, porque as entidades públicas ou privadas para cumprir as cotas podem ser levadas a contratar trabalhadores com menor grau de incapacidade, ou mesmo cuja incapacidade “quase não se nota”, preenchendo assim as cotas e deixando de fora outras pessoas com maior grau de incapacidade [...]” Foi ainda evidenciado que “as cotas poderão não ser geradoras de igualdade de oportunidades, ou seja, o indivíduo pode ser inserido num contexto laboral por causa da cota e não porque tenha competências para tal, por outro lado, arranja-se sempre maneira para não cumprir as cotas [...], mais importante que as cotas é a mobilização e sensibilização dos serviços públicos para as vantagens de um recrutamento inclusivo”. Os académicos insistem ainda na promoção dos estágios profissionais para PCDI, “os estágios são muito importantes porque permitem demonstrar que as PCDI são bons trabalhadores”.

As organizações representativas das entidades patronais e as organizações das pessoas com deficiência ou incapacidade também assumem visões diferentes sobre a implementação da cota na Administração Pública. A posição sobre o tema varia de acordo com o entendimento e sensibilidade de cada entrevistado ouvido. Para alguns *actores* “o principal *curador* dos direitos dos cidadãos é o Estado [...] o sector público enquanto empregador tem uma responsabilidade acrescida nesta matéria [...] o Estado tem muita responsabilidade nestes processos, porque não se pode esperar que as boas práticas avancem por si mesmas [...] o Estado devia dar o exemplo e ser sensível a estas situações [...] uma das missões do Estado é exactamente promover as oportunidades de igualdade e se há lugar onde o Estado o pode fazer é na sua grande empresa, que não é mais que a Administração Pública”. Por outro lado, os *actores* contrários às cotas afirmam que “uma coisa é o Estado social, que tem que continuar a existir, outra coisa é a *máquina* do Estado, que tem que funcionar cada vez mais em termos de racionalidade económica, tal como funciona uma empresa, porque o sector público está a usar os recursos do país e as cotas são redutoras para as próprias pessoas visadas”. Por último, alguns entrevistados declaram *ver* com alguma apreensão a inclusão das PCDI no âmbito da Administração Pública nesta conjuntura actual de assumida redução estratégica de efectivos.

A temática da inclusão das PCDI no âmbito da Administração Pública teria com certeza sido aprofundada a um outro nível se no âmbito deste estudo, tivesse sido possível entrevistar a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

#### 4.3.3. Objectivos e metas a prosseguir para a inclusão profissional das PCDI

##### 4.3.3.1. Objectivos, metas e medidas a prosseguir num futuro próximo

A generalidade dos *actores* concorda com a perspectiva enunciada pelos académicos que preconiza como objectivo último da inclusão profissional das PCDI, atingir taxas de actividade, de emprego e de desemprego iguais às dos cidadãos em geral -“o objectivo é a igualdade de condição e não só a igualdade de oportunidades e a igualdade de condição é a igualdade de resultados”. As organizações representativas das entidades empregadoras salientam ainda que “seria importante que os portugueses como povo possam vir a ser reconhecidos como uma referência a nível europeu no que respeita à integração das PCDI no mercado de trabalho.”

Tendo em consideração que não existe actualmente um diagnóstico do “estado da arte” nesta matéria, os entrevistados expressaram ter alguma dificuldade na definição de metas concretas a atingir num futuro próximo. Segundo a *visão* institucional a definição de metas é uma opção estratégica para alterar de forma mais rápida a inclusão das PCDI e que estas devem ser sustentáveis. Torna-se também importante afectar recursos para o acompanhamento e monitorização dessas metas -“subsistem algumas dúvidas do que poderá ser uma meta razoável, porque não há actualmente um diagnóstico exacto do emprego das PCDI, mas anualmente poderão ser fixadas metas progressivas [...] as metas poderiam ser faseadas, mas o resultado óptimo seria se o sucesso no emprego das PCDI fosse semelhante ao sucesso no emprego das pessoas sem incapacidade, essa seria a meta desejável.”

Os académicos ouvidos tendem também a concordar com o estabelecimento de metas progressivas -“o estudo que foi realizado em 2007 (*Mais Qualidade de Vida para as PCDI*) propunha eliminar progressivamente até ao ano de 2025 os deficits no que respeita à discriminação no acesso ao emprego [...] isto é uma meta ambiciosa, contudo seria importante estabelecerem-se metas intercalares não só ao nível dos resultados, mas também dos impactos das medidas a implementar [...] sem uma avaliação regular, continuaremos a *atirar dinheiro para os problemas* sem perceber se estamos a ir no bom caminho”.

As organizações representativas das pessoas com deficiência assumem também a dificuldade em quantificar metas, embora tenham a convicção de que nos próximos anos a taxa de empregabilidade das PCDI em Portugal poderá de facto aumentar. Por outro lado, as organizações representativas das entidades empregadoras, embora aleguem desconhecer a percentagem actual de PCDI empregadas, entendem que “se conseguirmos melhorar essa percentagem em 10 % ao ano, já é bom”. Estas organizações salientaram ainda que a União Europeia, à semelhança de outras práticas, deveria determinar e quantificar metas para a inclusão das PCDI no mercado de trabalho.

Os *actores* apresentaram um conjunto alargado de propostas de intervenção no que respeita às medidas a adoptar para promover a inclusão das PCDI no mercado de trabalho. Deste modo, apontou-se a necessidade de melhorar a informação existente

sobre o emprego das PCDI, por exemplo, através da inclusão de indicadores sobre deficiência no âmbito do observatório existente sobre as políticas de emprego -“seria importante incluir a deficiência como uma variável fundamental para avaliar a política de emprego [...] para acompanhar o impacto da implementação de qualquer medida é necessário existir informação estatística disponível e actualizada”. Foi ainda considerado premente melhorar a divulgação dos direitos e dos programas e medidas de apoio existentes e incluir a questão do emprego das PCDI na concertação social como área de negociação colectiva.

Os académicos salientaram a divulgação de boas práticas como uma medida muito importante, embora as distinções simbólicas, como por exemplo, os prémios de mérito, possam também vir a ser um meio a explorar -“o prémio do concelho acessível fazia todo o sentido”. Na opinião dos peritos, dever-se-ia investir num *marketing das boas práticas*, envolvendo vários segmentos, como os organismos públicos, as próprias PCDI, as empresas, entre outros, distinguindo e publicitando o mérito das melhores práticas e iniciativas. Outra medida estruturante passa por *alavancar* as qualificações das PCDI, só deste modo se poderá alterar o panorama do emprego das PCDI em Portugal -“se a qualificação é um desígnio nacional, este desígnio tem que ser assumido de forma mais intensa no caso dos grupos mais vulneráveis como é o caso das PCDI [...] independentemente do grau de incapacidade de cada pessoa, é necessário desenvolver ao máximo as suas potencialidades.” Os entrevistados consideram também como fundamental promover a activação das pessoas e as famílias -“não basta desenvolver as qualificações e alterar as atitudes dos contextos, torna-se necessário também que as próprias PCDI e suas famílias sejam sujeitos activos do seu desenvolvimento, que acreditem na sua inclusão profissional e que lutem por ela [...] muitas vezes as PCDI estão muito ligadas aos mecanismos de apoio social e não acreditam nas suas capacidades e potencialidades.” Neste contexto, os peritos entendem que a pensão de invalidez só deveria ser atribuída depois de esgotadas todas as tentativas de inclusão profissional. Acrescentou ainda que “outra possibilidade é combinar rendimentos do trabalho com prestações sociais, estimulando a actividade”. Os investigadores terminam alertando para o facto de que nenhuma medida terá sucesso se não se alterar na sociedade portuguesa as atitudes sociais face à diferença e/ou face à deficiência -“se se mantiverem os preconceitos e os estereótipos, não conseguiremos incluir as PCDI no mercado de trabalho [...] é também muito importante produzir

conhecimento científico que *alavanque* as atitudes dos empresários e dos restantes *actores sociais*”.

Para as organizações representativas das PCDI, “existem actualmente um conjunto de indicadores que apontam caminhos, por exemplo, há modelos de formação testados com resultados positivos, são conhecidas histórias de inclusão no mercado de trabalho que conferem boas práticas e que devem ser divulgadas e são cada vez em maior número as empresas e organizações patronais que se encontram atentas à chamada responsabilidade social das empresas [...] por outro lado, as organizações sindicais deveriam estar mais *despertadas* para estas matérias”. Para promover a inclusão “é necessário criar espaços onde os *actores* se afirmem de forma convergente e visível, isto é, o Estado enquanto garante da igualdade de oportunidades, as empresas enquanto construtoras das oportunidades de igualdade, os sindicatos enquanto facilitadores dos processos de empregabilidade e as organizações enquanto ferramentas ao serviço das PCDI”. Para os entrevistados “o Decreto-Lei n.º 290/2009 traz boas pistas mas tem questões que é preciso rever [...] não sendo defensores do emprego protegido, contudo, este deve ser repensado à luz do nova legislação, talvez faça falta aquele *espaço laboral* para potenciar e promover oportunidades de trabalho para pessoas com graves deficits de autonomia”. Para os *actores* é absolutamente urgente regulamentar o emprego apoiado -“temos receio que a visão do legislador no que respeita ao emprego apoiado não seja exactamente a nossa, que é de trazer a contratação individual aquilo que são os apoios que são actualmente conferidos no âmbito do emprego protegido”.

As organizações das PCDI alertam também para o facto de actualmente existir uma grande tendência para se reduzir as questões da política na área da deficiência à promoção do *mainstreaming*, contudo, “dentro deste grande grupo das PCDI há muitos subgrupos e não é verdade que todos os indivíduos consigam inserir-se nesta *corrente principal*, [...] por outras palavras e em termos metafóricos podemos dizer que, há pessoas que *nadam bem*, há pessoas que *nadam mais ou menos* e há pessoas que *não sabem nadar* e quem nos deve preocupar, são essencialmente aquelas que *não sabem nadar*”.

No que respeita à formação profissional, os entrevistados sugerem que as organizações promotoras deveriam estabelecer a priori metas relativamente à taxa de sucesso na empregabilidade das PCDI. Estas organizações formadoras deveriam ser recompensadas

pelos resultados positivos que viessem a obter -“é fundamental dar visibilidade às situações de sucesso pois a disseminação destes êxitos vai contribuir para romper preconceitos e estimular a contratação de PCDI”. Ainda na opinião das organizações, “o futuro passa não só pela aposta numa formação profissional com um elevado grau de qualidade e de exigência, ajustada às necessidades do mercado, como também, pelo desenvolvimento de um trabalho de mediação na colocação das PCDI nas empresas”. O tipo de formação a desenvolver deve ser repensado de forma a ajustar os cursos às saídas profissionais -“sem saídas profissionais os jovens continuam a perder oportunidades de trabalho”. Por último, os *actores* que representam as PCDI consideram muito importante a atribuição de bolsas aos formandos em meio laboral, para que estes se sintam dignificados e para que se consciencializem que podem ser auto-suficientes. “Os EFAS<sup>77</sup> não servem para as PCDI pois a duração do estágio é muito curta”.

As organizações representativas das entidades patronais elegem a divulgação de resultados de estudos que desmistifiquem a qualidade do desempenho laboral das PCDI e a divulgação de boas práticas empresarias, bem como dos apoios públicos à contratação de PCDI, como as formas mais adequadas de promover a empregabilidade destas pessoas. Desta forma, “combate-se também o estigma e o estereótipo que ainda subsistem na sociedade portuguesa [...] a divulgação da informação sobre esta matéria é talvez o primeiro passo a dar, porque sem informação e sem uma divulgação alargada da mesma aos empresários e aos restantes *actores*, é muito difícil implementar as medidas [...] importa também incentivar a publicitação de todos os apoios de estímulo à contratação de PCDI e a promoção do *benchmarking* do efeito demonstrador dos sucessos da integração destes trabalhadores (...) dever-se-á ainda produzir legislação que acompanhe os passos que as boas práticas vão desbravando (...) em simultâneo, seria importante dinamizar fóruns e workshops de periodicidade anual, que envolvam uma grande diversidade de *actores*”.

No âmbito das medidas existentes e tendo em consideração a conjuntura de crise actual, os entrevistados salientam ainda que a redução da contribuição para a Segurança Social (Taxa Social Única), no caso das empresas que insiram PCDI nos seus quadros, é uma medida importante e estimulante para promover a empregabilidade.

---

<sup>77</sup> Programa de Educação e Formação de Adultos.

#### 4.3.3.2. Papéis e responsabilidades dos diferentes *actores*

A generalidade dos entrevistados destaca o papel de liderança que o Estado deve assumir na integração profissional das PCDI, contudo, este processo terá obrigatoriamente que assentar numa multi-co-responsabilização sectorial dos vários *actores* intervenientes. Neste sentido, a representante institucional entende que “todos os *actores* têm responsabilidades mas essas responsabilidades são de natureza diversa [...] as entidades públicas têm que trabalhar de uma forma mais coordenada e complementar nas várias modalidades de emprego e de inclusão das PCDI [...] a inclusão das PCDI nas políticas públicas foi sempre feita como uma adenda às estratégias sectoriais e enquanto se continuar com esta resistência em incluir as PCDI nas estratégias gerais, estamos sempre a duplicar mecanismos, procedimentos, iniciativas e encargos, minimizando os resultados”. A *visão* institucional alerta ainda para a necessidade de cooperação na concepção, desenvolvimento e avaliação das medidas destinadas a promover o emprego das PCDI. É ainda referido como prioridade, a necessidade de se abandonar a visão assistencialista quer da parte dos empregadores, quer por parte das instituições que prestam serviços às PCDI. Neste sentido, a PCDI deve ser encarada como um cidadão de pleno direito como os demais, necessitando apenas de mecanismos que lhe permitam exercer esses direitos, “e não somente de um conjunto de apoios, que poderão prejudicar a capacitação da pessoa e torna-la extremamente vulnerável, principalmente nos períodos de transição”. Assim, todas as soluções devem ser encaradas de uma forma inclusiva, sendo apenas necessário adaptar a sociedade e os meios às necessidades específicas de cada um - “o Instituto de Emprego e Formação Profissional impõe os referenciais e por isso tem uma responsabilidade acrescida [...] as organizações também têm que fazer a sua parte e não pensar só na sua auto-sustentabilidade, a estas compete preparar o melhor possível as PCDI para a sua inclusão no meio laboral”. Por último, foi defendido que para as pessoas com maior grau de incapacidade, muito pouco ou nada funcionais, o Estado deve garantir-lhes um serviço público que respeite os seus direitos fundamentais e que lhes garanta qualidade nas suas condições de vida.

Para os peritos académicos a responsabilidade principal é sempre do Estado, “é ao Estado que em última instância compete assegurar o cumprimento dos direitos das

peças, mas em primeira instância, é também o Estado que tem as melhores condições para fazer uma melhor redistribuição dos recursos que permitam promover a igualdade [...] o mercado não promove igualdade, as famílias não promovem igualdade, quem promove igualdade é o Estado e as ONG, instituições que têm sido nesta área os grandes parceiros do Estado”. Embora os *actores* salientem a maior responsabilidade do Estado neste processo, isso não faz diminuir também a importância das empresas neste contexto - “o papel do Estado deve ser o de sensibilizar e persuadir as empresas para a inclusão das PCDI, impondo determinadas regras que permitam uma maior igualdade nas condições de acesso e de permanência no mercado de trabalho”. Os académicos entendem que tal implica um grande esforço no combate ao preconceito, uma intensificação da demonstração da capacidade profissional das PCDI, mas também o exercício de muita actividade de fiscalização punitiva nos casos de incumprimento das normas legais.

Os peritos entendem que “é necessário passar de uma cultura de competição entre *actores*, para uma cultura de multi-responsabilidades, pois este, não é apenas um problema do Estado, é um problema da sociedade portuguesa [...] os agentes devem fazer parte das soluções, tornando-se construtores dessas soluções e não colocar apenas o ênfase nos problemas, *empurrando* muitas vezes as responsabilidades, uns para os outros”.

Para os académicos, as pessoas com deficiência e as suas associações também têm alguma responsabilidade, nomeadamente porque muitas vezes apresentam uma atitude reivindicativa, ou de resignação, “as organizações têm que assumir também as suas responsabilidades [...] não há sucesso em nenhuma política social sem a activação dos beneficiários e das suas famílias [...] estes não podem ser meramente reivindicativos, mas sobretudo devem ter uma atitude participativa e construtiva”.

Os *actores* entendem ainda que a academia pode contribuir activamente neste processo, não só através da investigação sobre o emprego das PCDI e da realização de estudos que legitimem e credibilizem as políticas, como também, mais directamente, através do ensino e da formação das próprias PCDI. O trabalho dos académicos pode ajudar a desmistificar os preconceitos - “há um grande deficit de pensamento e de investigação nesta área, muitas vezes as intervenções são feitas mais na base do senso comum, não há dados regulares, não existem muitos estudos [...] só é possível dar passos

consistentes com outro conhecimento desta problemática [...] mais informação originará *actores* mais esclarecidos e políticas mais fundamentadas”. Foi ainda referido que não existem actualmente centros de investigação especializados nesta área, existindo apenas iniciativas pontuais - “também poderiam existir investigadores nesta área integrados em outros centros já existentes, mas não é o caso”. Por último, os entrevistados constataram ainda o facto de muitas universidades não possuírem bibliotecas adaptadas, livros adaptados, até mesmo, existirem edifícios de ensino universitário com problemas graves de acessibilidade física.

As organizações representativas das pessoas com deficiência ou incapacidade subscrevem a ideia de que ao Estado compete essencialmente disponibilizar os meios e mobilizar os *actores*, às organizações compete promover as competências e às empresas compete proporcionar as oportunidades de igualdade. As organizações concordam também que “é fundamental desenvolver-se um trabalho articulado e de parceria entre todos, pois só com esta articulação em rede pode haver sucesso na intervenção, situação de que se fala muito, mas que se faz pouco”.

A totalidade das organizações representativas das entidades empregadoras entrevistadas mostrou-se disponível para assumir as suas responsabilidades e colaborar activamente na promoção da inclusão profissional das PCDI em Portugal - “estamos completamente disponíveis para colaborar numa divulgação maciça aos nossos associados e podemos inclusivamente organizar convosco uma sessão ou várias sessões de carácter regional para exposição da temática e esclarecimento dos empresários [...] comprometemo-nos a ajudar a *abrir caminho* nesta matéria e sensibilizar as nossas associadas.” As empresas salientaram ainda que não se demitem do seu papel de responsabilidade social, entendendo que não pode ficar tudo a cargo do Estado - “ao Estado caberá definir os processos e procedimentos e monitorizar a evolução da aplicação das medidas e das metas que se pretendem atingir”.

#### 4.3.3.3. O contributo do presente estudo para a promoção do emprego das PCDI

Os entrevistados expressaram de forma unânime a opinião de que este estudo só terá relevância se for objecto de uma ampla divulgação, constituindo-se assim num instrumento proactivo na promoção da inclusão das PCDI. “Não há qualquer dúvida, depois do que nos foi dado a conhecer, que este estudo é muito interessante do ponto de

vista científico e seria de todo o relevo que este trabalho fosse aproveitado para potencializar o emprego das PCDI” .

Os investigadores expressaram também que “um trabalho destes deveria apoiar a decisão política e isso nem sempre acontece, porque o conhecimento científico apesar de escasso existe, mas é muitas vezes negligenciado [...] a estratégia a adoptar para a divulgação do estudo não deveria passar só pelo simples *lançamento* e apresentação do trabalho numa conferência, mas seria de todo importante que este trabalho fosse apresentado por todo o país, contando com o apoio dos empresários a nível regional”. Os entrevistados salientam que a participação dos *pares* na apresentação de boas práticas é fundamental para derrubar os preconceitos - “se for um empresário a explicar que as PCDI são uma mais valia para a sua empresa os outros empregadores ficam muito mais convencidos do que se for um perito a dizê-lo [...] a divulgação deve então apostar nas comunidades de empresários e não só nos destinatários do costume (...) este estudo tem potencial para ser também um apoio para a dinamização social e dos próprios sujeitos nesta área”.

A representante institucional partilha da mesma opinião de que é preciso fazer uma boa divulgação, mas também apresentações em públicos estratégicos - “é importante e necessário envolver e sensibilizar os empregadores, as associações representantes dos empregadores, os parceiros sociais e os *stakeholders* relevantes [...] não se pode também deixar de envolver as PCDI e suas organizações na divulgação deste estudo”.

Foi ainda referido que “este estudo deverá também ser divulgado no meio académico pois tem um enorme potencial na área do desenvolvimento científico, até porque o fenómeno da deficiência é muito pouco tratado ao nível académico”.

As organizações representativas das PCDI reconheceram também o interesse e a importância do estudo -“não temos dúvidas que este trabalho vai ser um excelente contributo para a inclusão profissional das PCDI, pois numa primeira linha *obriga* os agentes a discutir e reflectir sobre esta matéria, isso já é em si um bom contributo [...] se este estudo resultar também num retrato interpretativo dos diferentes *actores*, digamos que cria uma *visão de conjunto* que pode ser um ponto de partida para aferir aquilo que são as divergências e para trabalhar as convergências [...] independentemente de toda a validade estatística e académica, este estudo será apenas

uma mais-valia se for utilizado como uma ferramenta de trabalho, ou seja, como um ponto de partida para a tal construção de convergências que é tão necessária nesta matéria”.

As organizações entendem ainda que “este estudo só fará sentido, se a informação que foi recolhida e trabalhada, for depois devolvida às pessoas, às organizações, às empresas e não só aquelas pessoas que foram entrevistadas [...] as conclusões devem ser devolvidas ao universo dos potenciais agentes e potenciais utilizadores, para quê?, para se perceber qual é o *estado da arte* e poder constituir-se como um contributo efectivo para os novos caminhos que há a percorrer”.

As organizações pensam que uma boa divulgação *abrirá portas* para aumentar a empregabilidade das PCDI, uma vez que os empresários terão acesso ao estudo. Estas entidades mostraram-se também disponíveis para colaborar em futuras iniciativas relacionadas com a divulgação dos resultados deste trabalho.

As entidades empregadoras entrevistadas salientaram que esta investigação poderá ser um contributo interessante na inclusão profissional das PCDI, se se apostar numa grande divulgação da informação apurada e dos resultados obtidos no estudo - “é essencial promover uma divulgação alargada e o *marketing* adequado deste trabalho (...) a divulgação deverá incidir na comunidade em geral, mas sobretudo nas empresas e nos empresários em particular”.

Os empresários são também da opinião de que, para além da apresentação dos resultados do estudo, deverão ser igualmente divulgadas boas práticas de sucesso em relação à produtividade laboral das PCDI - “temos a convicção que se isto for feito, os preconceitos vão caindo e ao caírem, ultrapassam-se barreiras e ficamos mais perto de atingir este objectivo de inclusão, que, enquanto cidadãos, todos devemos ter”.

Tal como os restantes *actores*, a totalidade dos representantes das organizações patronais entrevistadas, encontram-se disponíveis para colaborar e até organizar em parceria uma campanha proactiva de divulgação dos resultados do estudo, de difusão de boas práticas e de informação dos apoios públicos existentes para a contratação de PCDI - “na nossa opinião devem ser organizados seminários ou *workshops* regionais para divulgar e apresentar os resultados do trabalho, apresentar as medidas de apoios

existentes e depois apresentar boas práticas e os efeitos demonstradores da capacidade profissional das PCDI, utilizando para tal os exemplos de PME's [...] os *actores* entrevistados detêm um grande peso e representatividade sectorial nesta área, se os congregarem numa acção pública que dê a conhecer os resultados do estudo e as boas práticas que estão a decorrer, isso pode trazer bons resultados”.

## Grelha síntese dos principais pontos fortes e aspectos a melhorar

Pontos fortes	Aspectos a melhorar
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Embora não haja igualdade de oportunidades tem existido uma evolução positiva nos últimos anos;</li> <li>• Quando lhes são dadas oportunidades, os TCDI provam que são tão produtivos como os outros trabalhadores;</li> <li>• Na maioria das vezes, depois das PCDI se encontrarem inseridas nas empresas, o estigma tende a desaparecer por completo, pois demonstram a sua utilidade para a organização;</li> <li>• Nos últimos anos as grandes empresas têm desenvolvido estratégias e projectos de responsabilidade social;</li> <li>• Algumas organizações de PCDI dispõem de centros de formação profissional próprios e de programas estruturados de colocação dos formandos em mercado de trabalho;</li> <li>• Actualmente o tema da inserção das PCDI já é abordado nas comunidades de empresários, estando as empresas hoje em dia, mais sensibilizadas do que há uns anos atrás;</li> <li>• A ligação da deficiência à invalidez já se encontra desmontada na sociedade portuguesa, já se assumiu que uma PCDI não é uma pessoa inválida;</li> <li>• Existência de um conjunto alargado de medidas públicas de apoio à formação e à contratação de PCDI;</li> <li>• Consagração do paradigma do emprego apoiado como modelo adequado para a inclusão profissional das PCDI;</li> <li>• Consciencialização unânime da necessidade de se obter mais informação e de se monitorizar o emprego das PCDI;</li> <li>• Valorização das cotas na Administração Pública como medida de discriminação positiva;</li> <li>• Assumpção repartida das responsabilidades sectoriais neste processo de inclusão profissional das PCDI;</li> <li>• Motivação dos <i>actores</i> para a temática e disponibilização para participar ou organizar em parceria, iniciativas de divulgação dos resultados do estudo e de apresentação de boas práticas;</li> <li>• Disponibilização de meios e recursos próprios a utilizar nas iniciativas de sensibilização a realizar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inexistência de uma verdadeira igualdade de oportunidades relativamente ao acesso das PCDI ao mercado de trabalho;</li> <li>• As pessoas com maior grau de incapacidade ou com incapacidade ao nível mental são ainda mais discriminadas no acesso ao emprego;</li> <li>• A legislação portuguesa proíbe a discriminação, mas os diplomas não garantem que na prática não ocorram situações discriminatórias. O preconceito e o estigma são ainda barreiras assinaláveis na sociedade portuguesa;</li> <li>• Existência de um grande desconhecimento sobre as reais capacidades produtivas das PCDI;</li> <li>• Enquanto não se melhorar nas outras formas de discriminação como o acesso à educação e à formação, a discriminação vai continuar a existir;</li> <li>• Muitas vezes as PCDI não conseguem manter o emprego quando termina o período de concessão dos apoios;</li> <li>• O tipo e grau de incapacidade influem de forma decisiva na progressão na carreira e na qualidade do emprego das PCDI;</li> <li>• Devido às baixas qualificações, muitas vezes as PCDI exercem profissões que não são as mais valorizadas, quer socialmente, quer em termos de remuneração;</li> <li>• Desconhecimento do pacote de medidas de incentivo à contratação de PCDI;</li> <li>• Necessidade de se monitorizar com regularidade as questões relacionadas com o emprego das PCDI, quer a nível do sector privado, quer da Administração Pública;</li> <li>• Embora o emprego apoiado seja o modelo mais correcto, a modalidade de emprego protegido deveria continuar a existir como um recurso para as pessoas com maiores limitações funcionais. A sua duração não deveria ser encurtada;</li> <li>• Necessidade de regulamentação urgente do modelo de emprego apoiado;</li> <li>• Garantir a igualdade de condição e não só a igualdade de oportunidades;</li> <li>• Apostar na divulgação das medidas de apoio à formação e contratação e na difusão das boas práticas;</li> <li>• Melhorar as qualificações das PCDI;</li> <li>• Activação das PCDI e suas famílias para uma atitude mais inclusiva que reivindicativa.</li> </ul>

## 5. Conclusões e desafios futuros

Do presente estudo ressalta a constatação de que a integração da pessoa com deficiências ou incapacidade no mercado de trabalho é um factor decisivo para a sua inclusão social, independência económica e conseqüente valorização e realização enquanto cidadã.

As 202 empresas/organizações estudadas, empregavam no período de referência um total de 146.760 colaboradores, dos quais 1720 (1,2 %) detinham alguma deficiência ou incapacidade reconhecida através de uma Certidão Multiuso. O inquérito aos TCDI abrangeu uma amostra de 328 colaboradores do universo de empresas que tinham participado na primeira fase do estudo.

Os dados obtidos evidenciam um desequilíbrio de género na caracterização dos TCDI ao serviço nas organizações, sendo o masculino significativamente superior ao feminino, facto que contrasta com a relação apurada para os colaboradores em geral em que se verifica um equilíbrio entre homens e mulheres.

Embora uma parte significativa dos trabalhadores assuma ter uma deficiência ou incapacidade adquirida, apenas em 16,3 % dos casos essa incapacidade resultou de doença ou acidente de trabalho. Em termos de caracterização, as limitações nas funções ou estruturas do corpo mais representativas são as relacionadas com o movimento.

O estudo apurou que as pessoas com dificuldades graves ao nível da compreensão, da relação interpessoal, da memória ou concentração, bem como da autonomia e higiene pessoal, parecem ter também maiores limitações na sua inclusão profissional. Esta constatação é convergente com a ideia expressa pelos *actores-chave* entrevistados de que a inserção nas empresas depende muito do tipo e do grau de incapacidade da pessoa.

Os TCDI apresentam geralmente habilitações e qualificações mais baixas do que a média dos trabalhadores das empresas/organizações onde se encontram inseridos. Contudo, a grande maioria dos TCDI celebrou um contrato de trabalho permanente o que aponta para uma relativa estabilidade no emprego e cerca de 10 % do total dos inquiridos desempenham cargos de chefia, sendo 2 % dirigentes de topo. Esta situação

vem desmistificar a ideia da quase impossibilidade destas pessoas progredirem na hierarquia da empresa/organização onde exercem a sua actividade laboral.

Embora não disponham de uma informação detalhada sobre do teor das medidas públicas, as entidades empregadoras reconhecem ter conhecimento da existência de programas e incentivos públicos à formação e contratação de pessoas com deficiências ou incapacidade, tendo cerca de 28 % beneficiado de alguns desses incentivos. As organizações consideram os programas/medidas importantes mas não decisivos na contratação dos trabalhadores com deficiências ou incapacidade, *colocando a tônica* na valorização da competência e profissionalismo, ajustados ao perfil da função requerida.

No que respeita às condições de acessibilidade, em 81,7 % dos casos existe pelo menos uma entrada com acesso à circulação de cadeiras de rodas, sendo a circulação destas possível no interior do edifício em 56,4 % das empresas estudadas.

O processo de integração dos TCDI na empresa/organização decorreu sem quaisquer problemas na quase totalidade das situações, facto que indicia que o problema de inclusão profissional das PCDI não reside na pessoa e na sua incapacidade mas sobretudo em factores exógenos, como por exemplo o preconceito, o desconhecimento das capacidades destes trabalhadores e as condições físicas e tecnológicas de alguns contextos empresariais. Esta situação poderá ser melhorada num futuro próximo se as organizações tiverem mais informação e se recorrerem com mais frequência às medidas e incentivos públicos para esse efeito.

A grande maioria das entidades empregadoras considera-se satisfeita ou muito satisfeita com o desempenho profissional dos trabalhadores com deficiências ou incapacidade. Os TCDI são globalmente considerados profissionais empenhados, motivados, assíduos e com muita *força de vontade*, situação que parece comprovar a premissa de que quando são dadas oportunidades aos TCDI, estes provam que são tão produtivos como os outros trabalhadores.

As empresas/organizações alegam praticar uma verdadeira e plena igualdade de oportunidades interna, considerando que os TCDI têm sido promovidos tantas vezes quanto os outros, facto que é coincidente com a opinião dos colaboradores,

encontrando-se maioritariamente satisfeitos com a sua progressão na empresa/organização.

Os aspectos que os TCDI mais valorizam na sua organização são a natureza do trabalho desenvolvido, a relação mantida com os colegas e com a chefia, factores que poderão indiciar satisfação/realização, quer no que respeita aos conteúdos das funções que desempenham, quer em relação ao clima organizacional instituído.

Embora a maioria dos TCDI inquiridos não se considerem objecto de um tratamento desigual por parte da sua entidade empregadora, partilham contudo da convicção que em geral ainda não existe uma verdadeira igualdade de oportunidades das PCDI no acesso ao emprego. Esta ideia é igualmente corroborada, tanto pelos empregadores, como de forma unânime, pelos *actores chave* ouvidos no âmbito deste estudo. Já no que concerne à igualdade de oportunidades na progressão na carreira e na política remuneratória, os TCDI dividem-se, sendo a percentagem dos que concorda, igual à dos que discorda. Esta divisão de opiniões foi também observada nas entrevistas aos *actores chave*. Neste particular, os representantes das entidades empregadoras foram os que tendencialmente mais defenderam a inexistência de igualdade a este nível, perspectiva que no entanto contrasta com a recolhida no âmbito do inquérito às empresas/organizações, quando avaliaram a igualdade de oportunidades na sua organização em particular.

Embora seja consensual a opinião da inexistência de uma igualdade de oportunidades no acesso ao emprego por parte das PCDI, os entrevistados assinalaram contudo como muito positiva a evolução verificada nos últimos anos.

Como desafios futuros, salientam-se os seguintes aspectos:

- Aposta na melhoria dos níveis de escolaridade e nas qualificações das PCDI;
- Intensificação do combate ao preconceito e estereótipo, nomeadamente recorrendo à demonstração das boas práticas e dos resultados dos estudos conhecidos;
- Necessidade de se abandonar a visão assistencialista ainda existente, tanto da parte dos empregadores, como das instituições que prestam serviços às PCDI;
- Sensibilização e informação das entidades empregadoras sobre a totalidade das medidas públicas de incentivo à formação e contratação de PCDI;
- Aposta numa maior activação das próprias PCDI e respectivas famílias, para uma atitude mais inclusiva;
- Consagração do paradigma do *emprego apoiado* como modelo adequado para a inclusão profissional das PCDI, podendo contudo o *emprego protegido*, em situações específicas (principalmente no caso de incapacidades mais severas), constituir-se também como um recurso a não desprezar;
- Necessidade de se monitorizar regularmente o emprego das PCDI, nomeadamente no âmbito dos instrumentos das políticas públicas de emprego em geral;
- Sensibilização da academia para a intensificação da investigação científica nesta temática, no sentido de que a decisão política tenha cada vez mais fundamentação empírica;
- Estabelecimento de metas relativamente à taxa de sucesso da empregabilidade de PCDI, objecto de acções específicas de formação profissional. As entidades formadoras poderiam também vir a ser recompensadas pelos resultados positivos que viessem a obter;

- Intensificação da implementação das cotas na Administração Pública como medida de discriminação positiva e como exemplo de boa prática aos restantes intervenientes do mercado e sector social;
- Aposta na assumpção repartida das responsabilidades sectoriais neste processo de inclusão profissional das PCDI;
- O objectivo último da inclusão profissional passa por conseguir atingir para as PCDI, taxas de actividade, de emprego e de desemprego iguais às obtidas para os cidadãos em geral.

## Referências Bibliográficas

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (2005), COM 604 final – *Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité da Regiões – Situação das Pessoas Com Deficiência na União Europeia Alargada: O Plano de Acção Europeu 2006-2007*, CEE, Bruxelas.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (1996), COM 406 final – *Comunicação sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência*, CEE, Bruxelas.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2007), COM 738 final – *Situation of Disabled People in the European Union: The European Action Plan 2008-2009*, CEE Brussels.

CONSELHO DA EUROPA (1996), *Carta Social Europeia (revista)*, [www.coe.int](http://www.coe.int).

CONSELHO DA EUROPA (1996), *Recomendação Rec(2006)5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre o Plano de Acção do Conselho da Europa para se promover os direitos das pessoas com deficiências/incapacidades e a sua total participação na sociedade: melhorando a sua qualidade de Vida na Europa de 2006-2015*, in [www.inr.pt](http://www.inr.pt).

COSTA, Belarmino (2005), *Desejável e Possível – Ensaio sobre um Modelo de Intervenção Social para a Integração Sócio-Profissional das Pessoas com Deficiência*, CERCIFAF, Fafe.

DEMESS/Departamento de Estatística do ex-Ministério do Emprego e da Segurança Social (1993), *Inquérito aos Trabalhadores Deficientes*, DMESS, Lisboa.

DIRECÇÃO GERAL DA SAÚDE (2003), *Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF*, in <http://arquivo.ese.ips.pt/ese/cursos/edespecial/CIFIS.pdf>.

EESC-Labour Market Observatory, Section for Employment, Social Affairs and Citizenship (2008), *The employment situation of people with a disability*, Brussels, in <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-publications>.

FUNDACIÓN ONCE (2008), *Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad*, Fundación ONCE, Cantabria.

GABINETE DA SEAR e SNRIPD (2006), *Iº Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI)*, CID/DGEEP, Lisboa.

GRUPO INTERDEPARTAMENTAL - RCM 120/2006 (2010), PAIPIDI - *Relatório de Avaliação Anual, 2009*, in [www.inr.pt](http://www.inr.pt).

INE (2002), *Censos 2001 – Análise da População com Deficiência – Resultados provisórios*, [www.ine.pt](http://www.ine.pt).

INE (2009), *Estatísticas do Emprego – 4.º Trimestre de 2008, TEMA de ANÁLISE – O Emprego das Pessoas Com Deficiências – Uma breve análise do módulo ad-hoc de 2002*, in [www.ine.pt](http://www.ine.pt).

INR (2009), *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Opcional* (tradução para português do documento da ONU), INR, Lisboa.

GRACE (2005), *A Integração de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Como Actuar*, GRACE, Lisboa.

PARCERIA DE DESENVOLVIMENTO NAUTILUS (2008), *Manual de Boas Práticas para o Incremento da Diversidade*, 2.ª Edição, APEA, Lisboa.

PARCERIA DE DESENVOLVIMENTO RESPONS&ABILITY *et al* (2008), *A Gestão da Diversidade em Pequenas e Médias Empresas*, Iniciativa Comunitária EQUAL, Coimbra.

PORTUGAL, Sílvia *et al* (2010), *Estudo de Avaliação do Impacto dos Custos Financeiros e Sociais da Deficiência – Relatório Final* (no prelo).

RH Mais (2005), *A Responsabilidade Social das Empresas na área da Deficiência*, SNRIPD, Lisboa.

SNR (1998), *Inquérito Nacional às Incapacidades, Deficiências e Desvantagens – Resultados Globais*, 2.<sup>a</sup> Edição, SNR, cadernos n.º 9, Lisboa.

SNR (1995), *Normas sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência* (tradução e adaptação portuguesa do documento na ONU), SNR, cadernos n.º 3, Lisboa.

SNR (1994), *Uma Política Coerente para a Reabilitação das Pessoas com Deficiências* (tradução e adaptação da Recomendação n.ºR(92) 6 adoptada pelo Comité de Ministros do Conselho de Europa), SNR, cadernos, n.º1, Lisboa,

SOUSA, Jerónimo *et al* (2007), *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades*, CRPG, Vila Nova de Gaia.

SOUSA, Jerónimo *et al* (2004), *Os impactos do Fundo Social Europeu na Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência em Portugal*, CRPG, Vila Nova de Gaia.

### **Documentos Normativos Legais**

Diário da República Portuguesa – I Série n.º179 (1989), *Decreto-Lei n.º247/89, de 5 de Agosto*, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série n.º 197 (2009), *Decreto-Lei n.º290/2009, de 12 de Outubro*, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série (1989), *Lei n.º 9/89, de 2 de Maio*, Lisboa.

Diário da República Portuguesa – I Série (2004), *Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto*, Lisboa.



**UNIÃO EUROPEIA**  
Fundo Social Europeu



**GOVERNO DE  
PORTUGAL**

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE  
E DA SEGURANÇA SOCIAL



QUADRO  
DE REFERÊNCIA  
ESTRATÉGICO  
NACIONAL  
PORTUGAL 2007-2013

**MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE E DA SEGURANÇA SOCIAL**  
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Praça de Londres, n.º 2 - 1.º andar  
1049-056 Lisboa  
Tel. 21 115 52 42 Fax 21 115 52 58  
[www.gep.msss.gov.pt](http://www.gep.msss.gov.pt)  
E-mail: [gep@gep.msss.gov.pt](mailto:gep@gep.msss.gov.pt)