UNIVERSIDADE
LUSÓFONA

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA
FACUDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS, EDUCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO
SERVIÇO SOCIAL E POLÍTICA SOCIAL

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MOTORA NO MERCADO DE TRABALHO- ESTUDO NO CONCELHO DE CASCAIS

Dissertação apresentada a provas públicas para obtenção do grau de mestre em Serviço Social e Política Social, orientada pela Prof.ª Paula Isabel Marques Ferreira

Ana Luísa da Silva Raio, 22201916

2025

www.ulusofona.pt

UNIVERSIDADE
LUSÓFONA

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA
FACUDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS, EDUCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO
SERVIÇO SOCIAL E POLÍTICA SOCIAL

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MOTORA NO MERCADO DE TRABALHO- ESTUDO NO CONCELHO DE CASCAIS

VERSÃO FINAL

Dissertação defendida em provas públicas na Universidade Lusófona, Centro Universitário de Lisboa no dia 02/04/2024, perante o júri nomeado pelo Despacho de Nomeação n.º:181/2025 de 20 de Fevereiro de 2025 com a seguinte composição:

Presidente: Prof.ª Doutora Hélia Augusta de Magalhães Correia Bracons Carneiro

Arguente: Prof.ª Doutora Fátima Cristina da Silva Ribeiro Gameiro

Orientador: Prof.ª Doutora Paula Isabel Marques Ferreira

Ana Luísa da Silva Raio, 22201916

2025

www.ulusofona.pt

Resumo

Esta dissertação procura refletir sobre as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência motora (PCDM) na integração no mercado de trabalho. Sendo a questão de partida: "Que barreiras enfrentam as PCDM na integração do mercado de trabalho?". Para responder a esta pergunta, foram estabelecidos 2 objetivos gerais: 1) conhecer a perspetiva das pessoas com deficiência motora sobre as políticas de inclusão existentes para a sua integração no mercado de trabalho, 2) compreender e conhecer o processo de integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência motora. Entre os objetivos específicos, destacam-se 1) identificar as políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho e analisar a perspetiva das pessoas com deficiência motora, 2) conhecer e compreender o processo de integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência motora, e 3) analisar os desafios e barreiras de integração com que as pessoas com deficiência motora se deparam durante o processo de integração no mercado de trabalho. A metodologia utilizada foram as entrevistas semiestruturadas, com uma amostra de 10 entrevistados portadores de deficiência motora, que foram divididas por 4 dimensões de análise: (1) Caracterização dos entrevistados; (2) Perceção sobre o MT e as possibilidades para as PCD; (3) Conhecimento sobre as respostas à integração no MT; (4) Barreiras e desafios no acesso ao MT. Os resultados evidenciam barreiras relacionadas com a falta de acessibilidade, estereótipos e insuficiência das políticas inclusivas no emprego. Esta investigação sugere a necessidade de políticas de inclusão mais abrangentes, focadas na acessibilidade e educação do mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Deficiência motora**,** integração no mercado de trabalho, acessibilidade, discriminação, práticas de inclusão laboral.

Abstract

This dissertation seeks to reflect on the barriers faced by people with physical disabilities (PWPD) when integrating into the labor market. The starting question was: "What barriers do PwPDs face when integrating into the labor market?". In order to answer this question, 2 general objectives were set: 1) to find out the perspective of people with mobility disabilities on existing inclusion policies for their integration into the labor market, 2) to understand and learn about the process of integration into the labor market for people with mobility disabilities. The specific objectives include 1) identifying public policies for inclusion in the labor market and analyzing the perspective of people with motor disabilities, 2) understanding the process of integration into the labor market for people with motor disabilities, and 3) analyzing the challenges and barriers to integration that people with motor disabilities face during the process of integration into the labor market. The methodology used was semi-structured interviews, with a sample of 10 interviewees with physical disabilities, which were divided into 4 dimensions of analysis: (1) Characterization of the interviewees; (2) Perception of the labor market and the possibilities for the PwDs; (3) Knowledge about the responses to integration in thelabor market; (4) Barriers and challenges in accessing the labor market. The results highlight barriers related to a lack of accessibility, stereotypes and insufficient inclusive employment policies. This research suggests the need for more comprehensive inclusion policies focused on accessibility and education in the labor market.

Keywords: Motor disability, integration into the labor market, accessibility, discrimination, labor inclusion practices.

Siglas

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade

ENIPD – Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

OMS – Organização Mundial da Saúde

PCD – Pessoas com deficiência

PCDM – Pessoa com deficiência motora

PEAQPDI – Programa de Emprego e Apoio à Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades

PSD – Pessoa sem deficiência

PSI – Prestação Social de Inclusão

SAPA – Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio

Índice Geral

Introdução **8**

Capítulo I - Enquadramento Teórico **10**

1. A construção social da deficiência 10

1.1. Evolução do conceito numa perspetiva histórica 10

1.2. Definição e precisão do conceito 15

1.3. Principais modelos da deficiência 18

2. Políticas de Inclusão das PCD no mercado de trabalho 19

2.1. Desafios e Barreiras à integração das PCD no Mercado de Trabalho 20

2.2. Medidas de integração no Mercado de Trabalho para as PCD 23

2.2.1. Em Portugal 23

2.2.2. A nível internacional 24

2.3. Boas práticas de Inclusão Laboral das PCD no Mercado de Trabalho 29

Capítulo II – Metodologia de investigação **32**

1. Tipo de estudo 32

2. Pergunta de partida 32

1.1. Objetivo geral e objetivos específicos 32

1.2. Instrumentos de recolha e tratamento de dados 33

1.3. Amostra 34

1.4. Procedimentos 34

Capítulo III – Análise dos Resultados **35**

1. Caraterização da amostra 35

2. Perceção sobre Mercado de trabalho e possibilidades para PCD 37

3. Conhecimento sobre respostas e ajudas à integração no MT para PCD 41

4. Barreiras e Desafios sentidos no acesso ao Mercado de Trabalho 44

Capítulo IV- Discussão de resultados **47**

Conclusões finais **49**

Referências bibliográficas **52**

Anexos **56**

Índice de Tabelas

Tabela 1- Momentos Importantes na visão portuguesa sobre as PCD 14
Tabela 2 - Medidas para as PCD na Dinamarca 25
Tabela 3 – Respostas sociais na Suécia 29
Tabela 4 - Caracterização da amostra 35
Tabela 5– Tipo de deficiência, ocorrência e grau de dependência 35
Tabela 6 - Caracterização profissional da amostra 36
Tabela 7- Empregos desejados 37
Tabela 8 - Motivação para encontrar emprego 38
Tabela 9 – Excertos sobre acessibilidade descrita 39
Tabela 10 - Barreiras na realização da função 41
Tabela 11 - Plataformas de busca de emprego 42
Tabela 12 – Barreiras no mercado de trabalho 44
Tabela 13 – Excertos sobre barreiras ultrapassadas ou não 45
Tabela 14 – Excertos sobre possibilidades de Integrar, manter e progredir no emprego 45

Índice de Gráficos

Gráfico 1- Sistema de quotas 43
Gráfico 2- ENIDP 43

Introdução

A inclusão das Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho constitui um desafio constante nos dias de hoje. Numa sociedade em que a igualdade de oportunidades e os direitos humanos são cada vez mais valorizados, garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso justo e equitativo ao emprego é uma prioridade. Contudo, estas continuam a enfrentar dificuldade significativas para integrar, manter e progredir numa carreira profissional, pela continua existência de barreiras arquitetónicas, preconceitos, discriminação e políticas inadequadas à inclusão laboral.

A integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é crucial para que possam garantir a sua sustentabilidade económica, mas também manter a sua autoestima elevada, sentido de utilidade e integração social. Por isso, empresas que adotem práticas inclusivas são de extrema importância, trazendo benefícios, maior diversidade de perspetivas e inovação. Para além disso, a inclusão laboral contribui para a economia, aumentando a força de trabalho disponível e reduz despesas e dependência em subsídios da segurança social.

Nesta investigação o público-alvo foram as pessoas com deficiência motora congénita ou adquirida, justificando-se pela sua significativa prevalência em Portugal. Segundo os Censos de 2001, 24,6% das 636.059 PCD tinham deficiência motora, tornando-se o 2.º tipo de deficiência mais comum. Já nos Censos de 2021, embora a metodologia tenha mudado, a nova categorização de "incapacidade de mobilidade" mostrou que apenas 7.9% das PCDM estavam ativas no mercado de trabalho, estando só 7,1% empregadas. Estes dados evidenciam a urgência em investigar as barreiras enfrentadas por este grupo (INE, 2021). Evidencia-se ainda que em 2022, a partir dos dados analíticos da *Disability Statistics* (Eurostat, 2022), 1 em cada 3 pessoas na Europa, tem dificuldades severas ou moderadas nas atividades básicas de vida, sendo a dificuldade mais comum de ver (20%) e a segunda de andar (19%).

Esta investigação pretende assim explorar as barreiras que as PCDM enfrentam atualmente no mercado de trabalho, e a eficácia de algumas medidas existentes. Mas também indicar possíveis práticas que possam melhorar a inclusão e equidade do mercado de trabalho. Sendo os objetivos desta investigação: (1) Caracterização dos entrevistados; (2) Perceção sobre o Mercado de trabalho e as oportunidades para as PCDM; (3) Conhecimento sobre respostas e ajudas à integração no Mercado de trabalho para as PCD;

e (4) Barreiras e desafios sentidos pelas PCDM no acesso ao Mercado de trabalho. Esta investigação é importante visto as barreiras persistirem no acesso ao mercado de trabalho, continuando as taxas de desemprego das PCDM muito elevadas. É preciso compreender as perspetivas vivenciadas pelas PCDM para ser possível desenvolver práticas e políticas mais eficazes. Espera-se com esta investigação trazer novas perspetivas da problemática, ajudar na formulação de novas práticas/medidas e servir como base para futuras pesquisas dentro do tema.

A dissertação está dividida em 4 partes significativas: (1) Enquadramento teórico, em que se desdobra a pesquisa documental sobre o conceito da deficiência a sua história ao longo do tempo e literatura sobre o tema da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, (2) Metodologia de investigação, onde se explica como foi realizada e desenhada a investigação relativa ao tema estudado, (3) Análise dos resultados, onde é feita a apresentação e análise dos resultados e (4) Discussão de resultados e, ainda, as conclusões finais, em que se procuram sintetizar os vários pontos de destaque da investigação.

De salientar ainda que embora exista uma vasta literatura sobre as pessoas com deficiência, a investigação foca-se nas pessoas com deficiência motora. A escolha deste público-alvo reflete a realidade da prática profissional da autora, mas também a necessidade de existir análises mais aprofundadas e individualizadas dos vários tipos de deficiência. A predominância da literatura mais geral justifica-se pela falta de fontes que abordem especificamente a deficiência motora. Ao utilizar uma amostra exclusivamente integrada por PCDM é possível contribuir para esse desenvolvimento.

Capítulo I - Enquadramento Teórico

Este capítulo visa abordar a temática em duas grandes partes: Primeiro começamos por analisar a evolução e história do conceito da deficiência, apresentando as perspetivas deste fenómeno ao longo dos séculos. Posteriormente, procuramos problematizar o conceito da deficiência fundamentada por diversas teorias. Finalizando com a compreensão das várias abordagens que influenciam a teoria e a prática deste conceito. Na segunda parte, é discutida a questão da integração das PCD no mercado de trabalho, analisando os desafios já identificados pela literatura. Passando para as medidas já existentes de integração das PCD em Portugal, dando destaque ainda às medidas de países como a Suécia e a Dinamarca, consideradas como referências neste domínio. Por fim apresentam-se as boas práticas já implementadas e em vigor que trazem ambientes inclusivos e equitativos em Portugal.

1. A construção social da deficiência

1.1. Evolução do conceito numa perspetiva histórica

Nas várias sociedades os conceitos e ideologias variam quase sempre consoante a cultura, não sendo diferente para o conceito da deficiência, que de uma sociedade para a outra podia ser considerado um castigo ou uma bênção (Silva et al., 2020). Devido à existência de características humanas ditas "corretas", em que as pessoas com deficiência (PCD) não se enquadravam, estas acabavam a ser marginalizadas pelos seus pares, por não servirem para fortalecer a sociedade (Amaral, 2021).

Dantas (2020), identifica que na antiga sociedade romana, pessoas com deficiência eram alocadas em mercados de prostituição e consideradas mais tarde pela sociedade pessoas castigadas por Deus. No entanto, noutras comunidades, como a hindu, podiam ser vistos como pessoas adequadas à vida religiosa – por exemplo as pessoas cegas eram consideradas puras por não verem. É também Napoleão que coloca um ponto positivo na construção deste conceito, pedindo que os seus soldados tivessem o cuidado de não julgar os seus colegas feridos, e que os vissem como soldados que viriam a ser úteis e necessários no futuro (Dantas, 2020).

Para além destes momentos históricos, também o desenvolvimento do cristianismo traz uma perspetiva nova ao paradigma da deficiência, passando as PCD a

receber caridade dos mais religiosos (Amaral, 2021). Verifica-se que devido ao cristianismo existe historicamente uma transformação na visão das pessoas com deficiência, ao se tornarem pessoas que mereciam a piedade e caridade da igreja e em que os crentes procuravam ajudar (Silva et al., 2020). Mais tarde, com o desenvolvimento da medicina e a revolução industrial, as PCD passam a ser colocadas em asilos para que ficassem escondidas da sociedade (Amaral, 2021).

Após a 1.ª Guerra Mundial, a deficiência passa a ser um dos alvos da reabilitação médica e de maior simpatia, como compensação pelo esforço dos vários soldados que chegavam feridos das guerras (Amaral, 2021). As políticas para pessoas com deficiência foram impulsionadas pela procura de reabilitação e ajuda para os veteranos que chegavam da guerra com alguma deficiência, existindo a perspetiva de que o Estado devia apoiar estas pessoas. Desenvolve-se uma visão social em que as pessoas com deficiência se tornam um cliente do Estado, que precisam de condições para viver a sua vida de forma plena e eficaz (Pettinicch, 2019). Era assim necessário que o Estado e as instituições sociais se juntassem para ajudar as PCD a aceder aos seus direitos, levando estes a tornarem-se um assunto das agendas políticas (Pettinicch, 2019).

> Emotion and sympathy do not provide much assistence to the person in a wheelchair seeking access to his post office, or trying to visit a pigeon-holed local social security office (…) His plight can be aided however by sensible action of government (…) (Pettinicch, 2019, p.3).

Contudo, com o renascer da discriminação durante a 2.ª Guerra Mundial, as PCD e outros grupos mais vulneráveis tornam-se alvo de várias medidas contra os direitos humanos, como a esterilização de mulheres com deficiência (Amaral, 2021).

Só depois da 2.ª Guerra é possível observar a implementação dos Estados Providência, que procuram responsabilizar-se por todos os cidadãos, incluindo as PCD. Aparecem grupos como o *"Disabled in Action"* nos Estados Unidos e o *"Union of the Physically Impaired Against Segregation"*, no Reino Unido, que abordavam temas como os direitos das PCD (Amaral, 2021). Foi a partir do governo americano do pós-guerra e das políticas criadas pelo mesmo, que as PCD puderam sair das sombras e ver os seus direitos tomarem lugar na sociedade e nas agendas políticas. Para além disso, nos seguintes governos estiveram presentes políticos com deficiência que foram uma mais-valia, tendo em conta que contataram com as barreiras arquitetónicas, culturais e

estruturais da sociedade, podendo trazer essa perspetiva para os momentos de decisão política (Pettinicch, 2019).

Há então uma procura da sociedade em incluir e adaptar-se às necessidades de todos os cidadãos. Apoiando o crescimento e desenvolvimento das políticas e direitos das PCD, que eram considerados incompletos, necessitando que se começassem a considerar conceitos como acessibilidade, antidiscriminação e direitos civis como os primeiros passos para uma futura integração das PCD na vida social, política e económica (Pettinicch, 2019).

Contudo, a aplicação e desenvolvimento das políticas nos Estados Unidos e noutros países ficou estagnada devido aos argumentos de certos políticos quanto aos custos elevados de adaptações e igualdade de acesso aos vários locais públicos (Pettinicch, 2019). Mesmo assim, molda-se uma nova política que oferece programas para as PCD, com o objetivo de as tornar autossuficientes para obterem um emprego. Para isto, era necessário definir a problemática da integração na vida social económica como um dos principais problemas. Com a crescente colaboração dos serviços sociais e de saúde inicia-se a expansão das políticas para as PCD, levando à exigência de mais financiamento da parte do governo (Pettinicch, 2019). Isto deveu -se ao consenso criado entre a opinião política e das elites que consideravam que o Estado devia ser o prestador de serviços das PCD, passando estes a ser considerados seus clientes, que iriam beneficiar dos seus programas de reintegração social, estabelecendo-se o quadro de direitos para as décadas seguintes (Pettinicch, 2019). Outra das consequências do desenvolvimento deste conceito, é a forma de nomear as PCD, que após um estudo de vários termos, foi percetível que muitos não se importavam com a sua designação, desde que fosse possível concretizar uma inclusão na sociedade de forma plena e eficaz (Dantas, 2020). Embora, houvesse este pensamento, outros também se fizeram ouvir informando que a designação mais adequada e que os favorecia seria "Pessoa com Deficiência" (Dantas, 2020).

Todos os avanços e recuos nesta matéria, trouxeram consequências ao nível da construção do conceito da deficiência (moral, social, médico e biológico) (Amaral, 2021). Na realidade, durante todo o desenvolvimento do conceito da deficiência, existiram nos vários países, muitos avanços e recuos das políticas e direitos, levando às consequências que encontramos atualmente nas sociedades como: a visão moral que existe em volta das PCD, levando-as a serem vistas como seres dispensáveis da sociedade (Amaral, 2021).

Na visão médica eram vistos como casos científicos que tinham necessidades especiais, sendo alvo de uma cura para essa situação. Ao nível da visão social, era a sociedade em si que excluía o próprio individuo por não ser acessível e criar barreiras sociais. Ao nível relacional e biopsicossocial, existe a visão de que a pessoa tem uma situação médica que necessita de ser acompanhada com um tratamento de reabilitação/cura, tendo em conta as políticas de restruturação e preparação de uma sociedade mais acessível (Amaral, 2021).

Portugal não foi uma exceção neste desenvolvimento difícil, passando igualmente por altos e baixos, devido ao seu contexto social, cultural, político, económico e religioso (Amaral, 2021).

Semelhante ao verificado em outros países, também em Portugal o primeiro apoio às PCD vem da parte dos mais religiosos, no entanto, continuavam a ser excluídos da sociedade. Só com a Primeira República, em 1910, se volta a desenvolver o tema da deficiência em Portugal. E com a 1.ª Guerra, tal como nos outros países, é possível verificar a simpatia crescente para com os soldados que agora passam a ser também eles "diferentes". Porém, em 1933, com o regime ditatorial, os direitos das PCD voltam a ser negados, deixando o Estado de ter de se responsabilizar pelas PCD. Para colmatar esta situação começam a surgir instituições como a Liga Portuguesa dos Deficientes Motores e os Serviços de Educação dos Deficientes. Isto levou ao desenvolvimento de mais organizações nesta área que acabam por trazer visibilidade às PCD, fazendo com que o Estado voltasse a tomar mais atenção às PCD, introduzindo várias medidas na educação e assistência social. Com a guerra colonial volta a instalar-se uma nova simpatia para com os incapacitados. Assim, em 1971 cria-se o "Grupo dos sete", um grupo feito de militares e outras pessoas que tinha como prioridade intervir, discutir e apresentar propostas na área da deficiência (Amaral, 2021).

Os direitos das pessoas com deficiência (PCD) à inserção profissional estão consagrados na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente no artigo 71º, que prevê a proteção e promoção da sua integração social e profissional, e no artigo 58º, que estabelece o direito ao trabalho para todos os cidadãos (Figueiredo, 2021).

Apresentam-se de seguida os principais momentos relativos à visão portuguesa sobre as PCD (tabela 1).

Tabela 1- Momentos Importantes na visão portuguesa sobre as PCD

1974	"Quase" Estado Providência em Portugal
1976	Criação da Associação dos Deficientes das Forças Armadas e Associação dos Deficientes Sinistrados no trabalho Ratificação do Art.º 58 do direito do trabalho
1977	Criação do Secretariado Nacional da Reabilitação
1978	Associação para Pessoas com Deficiência, realiza o 1.º encontro
1980	1.º Congresso de Pessoas com Deficiência
2015	1.ª Conferência sobre a sexualidade e deficiência
2018	1.ª Marcha pela Independência, organizada pela Centro de Vida Independente

Fonte: Elaboração própria

Em Portugal um dos grandes marcos neste conceito é a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD) 2021-2025, compreendida e construída tendo em conta os eixos da convenção dos direitos das pessoas com deficiência (Dantas, 2020).

A ENIPD origina-se a partir do objetivo estratégico da valorização de todos os cidadãos e cidadãs, dentro de uma sociedade que inclua todos. Para isso, também as PCD devem sentir-se valorizadas e integradas. Assim, foram implementadas ferramentas para garantir o pleno exercício dos direitos das PCD. Neste documento, estão referidas medidas específicas de promoção da autonomia, participação e autodeterminação das PCD. A ENIPD veio, assim, consolidar os progressos alcançados e perspetivas do futuro dentro do tema da inclusão social das PCD (ENIPD, 2021-2025).

O Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio (SAPA), criado pela Portaria n.º 192/2014, de 26 de setembro, regula a atribuição de produtos de apoio a PCD. Este sistema insere-se no quadro da política nacional de inclusão das pessoas com deficiência, enquadrado pelo Decreto-Lei n.º 93/2009, de 16 de abril. A definição e regulamentação dos produtos de apoio está também articulada com a PED (Lista de Produtos de Apoio), publicada em anexo à Portaria n.º 78/2015, de 17 de março. Também a criação do SAPA vem trazer às PCD a oportunidade de terem os bens essenciais que necessitam para uma vida completa e eficaz. Aliviando sobretudo obstáculos financeiros, por oferecer a 100% os produtos e equipamentos que estes precisam. No ano de 2022 o SAPA atribui mais produtos do que o registado nos anos anteriores (Pinto, et al 2023). O SAPA é uma medida pública que vem garantir o acesso a produtos de apoio/ajudas técnicas, que previnam e

compensem as incapacidades das PCD, para que possa ser correspondido o objetivo de reabilitar, integrar e de participar na sociedade (Segurança Social, 2024).

A Linha do cidadão com deficiência[1], serviço gratuito e personalizado prestado pela provedoria de justiça, tem como objetivo disponibilizar informações e esclarecimentos sobre os direitos dos cidadãos com deficiência em áreas diversas como prestações sociais, saúde, habitação, equipamentos e serviços (Pinto, et al 2023).

Temos ainda a Prestação Social para a Inclusão (PSI), medida de apoio monetário para ajudar as PCD a fazer fase às suas despesas. Acontece que em Portugal, após as transferências sociais, 1 em cada 3 agregados familiares com pessoas com deficiência reportaram ter dificuldade em fazer face às despesas habituais, contra 1 em cada 5 agregados com pessoas sem deficiência (Pinto, et al 2023). Em 2022 esta prestação apoiava 135 973 pessoas com deficiência refletindo um aumento de 10% face ao ano anterior (Pinto, et al 2023). Mesmo existindo uma procura na integração das PCD no mercado de trabalho, tendo como foco a sensibilização e promoção pelo respeito, diversidade e empregabilidade inclusiva.

Inicia-se assim a elaboração e desenvolvimento de práticas de inclusão para trabalhadores com deficiência, de modo a reverter situações de discriminação, desconforto e falta de voz ativa (Encarnação, 2022).

1.2. Definição e precisão do conceito

Como descrito no ponto anterior, a deficiência é um conceito evolutivo que resulta da relação entre as PCD e as barreiras comportamentais e ambientais, que impedem a realização de uma participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade (INR, 2020). Diferente dos conceitos de incapacidade e de desvantagem, a deficiência pode definir-se como a falta completa ou parcial, lesão, perda ou inexistência de uma função psicológica, anatómica e fisiológica de forma temporária ou permanente (Dantas, 2020). Já a incapacidade é entendida como uma restrição parcial ou total de uma ação considerada normal. E a desvantagem, que se caracteriza pelas limitações que existem nos vários papéis sociais considerados normais dentro da sociedade (Dantas, 2020).

[1] https://www.provedor-jus.pt/linha-do-cidadao-com-deficiencia/

Quanto aos tipos de deficiência, esta estrutura-se por: física/motora, auditiva, visual, intelectual e múltipla. Distinguida ainda por ser hereditária, congénita ou adquirida (Dantas, 2020).

A deficiência física/motora pode ser originada por diferentes causas: lesão neurológica, neuromuscular, ortopédica ou de malformação. Estas podem ser provocadas por várias situações como acidentes de viação ou desporto, doenças por repetição contínua da mesma ação, hereditárias, durante o parto, entre outras situações. Esta pode ser temporária, definitiva ou evolutiva. E ainda, Congénita ou adquirida (Amaral, 2021).

A deficiência auditiva pode ser entendida pela diminuição da capacidade de perceção de sons normais, com ou sem prótese auditiva, ou pela incapacidade total de utilizar este sentido no dia a dia. A audição pode ser afetada ao nível externo ou médio do ouvido, estas alterações podem ser tratáveis ou curáveis. Pode ainda ser afetado o ouvido interno ou o nervo auditivo levando à surdez. As dificuldades auditivas podem manifestar-se em qualquer idade (Silva, 2008).

A deficiência visual caracteriza-se pela perda ou redução da capacidade de ver nos dois olhos, com carater definitivo. Existem 3 graus de deficiência visual: 1 – grau de baixa visão, leve, profunda ou moderada, quando a pessoa consegue ver com lentes, lupa, bengalas. 2 – Próximo da cegueira, a pessoa consegue distinguir luz e sombra. 3 – Pessoa não tem visão e tem que utilizar o sistema de *braille*, bengala e treinos para orientação como ferramentas fundamentais no seu dia a dia (Secretaria do desenvolvimento social e família, 2024).

Segundo a Organização Mundial de saúde (OMS), a deficiência intelectual caracteriza-se pela interrupção do funcionamento mental, que pode levar a alterações nas faculdades linguísticas, cognitivas e sociais. As causas podem ser genéticas, gametopáticas, cerebropáticas ou ambientais. Poderá provocar na pessoa um atraso no desenvolvimento em geral, dificuldades de socialização, dificuldades de aprendizagem e atenção, entre outros (Rosado, 2024).

A deficiência múltipla existe quando uma pessoa tem mais do que uma deficiência, como a visual, auditiva, física, estando também comprometido o seu desenvolvimento e capacidade de adaptação (Secretaria do Desenvolvimento Social e Família, 2024).

Amaral (2021) reflete ainda sobre as várias definições sobre a deficiência, apresentando a definição da Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF) e a definição pela convenção dos direitos das pessoas com deficiência, entre outras. Uma das apresentadas é a inscrita na Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto, que define as bases gerais, explicando que a pessoa com deficiência é aquela que por perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estrutura do corpo, apresenta dificuldades dentro do meio ambiente, que vão limitar ou dificultar a sua atividade e participação igualitária na sociedade.

Segundo a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência,

> A expressão "pessoa deficiente" designa qualquer pessoa incapaz de satisfazer por si própria, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida normal individual e/ou social, em resultado de deficiência, congénita ou não, nas suas faculdades físicas ou mentais (Ministério Público, s.d.).

A deficiência pode ser caracterizada como um problema na função ou estrutura do corpo ou então um desvio importante ou perda, podendo restringir as suas ações no dia a dia (Associação Salvador, 2024).

Diz-nos a convenção da ONU que as pessoas com deficiência são aquelas que possuem uma limitação de longo prazo, referindo mais uma vez os vários tipos de deficiência, física, intelectual, mental, etc. Estas podem prejudicar a interação das pessoas com a sociedade e as suas condições de igualdade (Silva et al., 2020).

A Deficiência Motora é a dificuldade em mover ou coordenar algum tipo de movimento motor, podendo ser uma incapacidade temporária ou permanente, podendo ser congénita ou adquirida, por doença ou acidente (Associação Salvador, 2024).

O enquadramento jurídico das pessoas com deficiência em Portugal assenta essencialmente na Lei n.º 38/2004, que estabelece as bases da inclusão das PCD, e no Decreto-Lei n.º 202/96, que regula a avaliação da incapacidade através da Tabela Nacional de Incapacidades, com emissão do Atestado Médico de Incapacidade Multiuso, fundamental para o acesso a diversos direitos.

1.3. Principais modelos da deficiência

Como se procurou dar conta nos pontos anteriores, ao longo da história da humanidade foram vários os momentos que condicionaram a compreensão do conceito da deficiência. Tendo em conta que o primeiro passo para se consolidar o conceito foi pela visão médica, que se desenvolvia de forma intensa no final do séc. XVIII. Mais tarde, nos anos 60, 70 e 80, quando se iniciam as grandes revoluções pela luta de igualdade de direitos humanos, surge uma nova visão para o conceito da deficiência, passando a ser visto como perspetiva num novo modelo que relacionava a política com o social, designado de modelo social. Por fim, ao verificar-se que mesmo o modelo social não abrangia todas as áreas necessárias, como benefícios e compensações, surge a necessidade de criar um novo modelo, designado por modelo biopsicossocial, que relaciona os dois modelos anteriores, tendo em conta o lado médico da deficiência e a sua caracterização, e o lado social de construir uma sociedade mais acessível para todos (Figueiredo, 2021; Foresti & Bousfield, 2022).

O primeiro momento em que a PCD é vista como uma pessoa que necessita de cuidados é a partir do modelo médico, sobretudo depois das guerras em que vários soldados voltam e necessitam de cadeiras de rodas, canadianas ou próteses. É também nesta altura que o mercado percebe ter nas PCD uma nova fonte de lucro e uma nova população-alvo que iria consumir esses materiais. No entanto, esta mudança vem caracterizar-se como uma mudança assistencialista, oferecendo às PCD os mínimos para a sua sobrevivência. Para além disso, a sociedade tenta resolver este cenário com a construção de locais para internar as PCD fazendo com que fossem retiradas da sociedade e colocadas à parte, em manicómios e orfanatos (Dantas, 2020).

Diz-nos Figueiredo (2021) que o modelo médico caracteriza-se pela associação da deficiência a uma doença que vai limitar a pessoa, ou seja, a pessoa tem uma funcionalidade fora dos parâmetros normais da sociedade.

Já o modelo social, compreende a deficiência como um problema com várias causas. Causas essas motivadas pela própria sociedade (Dantas, 2020). Assim, o modelo social define a deficiência como uma construção social, que se deve à própria sociedade que não corresponde às especificidades de cada pessoa (Figueiredo, 2021).

Com o avanço e a procura de restruturação do conceito da deficiência, vai-se relacionar o modelo social e médico, em que ambos compreendem que independentemente de tudo, as PCD necessitam de cuidados médicos adequados às suas necessidades de saúde, mas também ao nível do social e outras áreas que permitam a inclusão na sociedade (Dantas, 2020).

2. Políticas de Inclusão das PCD no mercado de trabalho

Sempre que possível, as PCD devem integrar o mercado de trabalho, pois essa atividade é uma fonte de rendimento, mas também de integração na sociedade, trazendo funções psicológicas e sociais importantes no desenvolvimento da sua vida, amplificando a sua autoestima, identidade, autorrespeito, sentido de responsabilidade e utilidade (Amaral, 2021).

Para além disso, o direito ao trabalho encontra-se consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos: "1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego." (Nações Unidas, 1948). Encontra-se também consagrado na Constituição da República Portuguesa, no Art.º 58, "Direito ao Trabalho", 1 – "Todos tem direito ao trabalho" (Diário da República, 2005).

Devemos ainda compreender a existência de despesas mensais que acrescem com a deficiência, mesmo existindo a possibilidade de serem suportadas pelo Estado. Existem equipamentos e outros materiais que não integram a lista de produtos apoiados pelo Estado e, para além disso, mesmo os produtos apoiados pelo Estado levam cerca de 1 ano até serem reembolsados, o que faz com que muitas pessoas fiquem estagnadas à espera desse dinheiro.

Assim, um dos grandes fatores de integração de qualquer indivíduo na sociedade é o ter um emprego e auferir algum rendimento. Para as PCD, esta torna-se uma ferramenta essencial e indispensável à sua integração social, contribuindo para a construção de forma autónoma das suas finanças pessoais e familiares (Varão, 2020). Mesmo assim atualmente é visível um grande conjunto de pessoas adultas com deficiência que continuam desempregadas, sendo um dos perfis mais geral a pessoa com deficiência adulta à procura de novo emprego ou desempregada há mais de 1 ano.

Registou-se na mesma um aumento de 2021 para 2022, de 27% de pessoas com deficiência a integrar o setor privado, enquanto no setor público só estavam presentes 3% (Pinto, et al 2023).

A taxa de atividade das pessoas com deficiência em Portugal em 2022 encontrava-se bastante abaixo em comparação às pessoas sem deficiência, divergindo de 74% para 87% (Pinto, et al 2023).

Em 2020, 58% das pessoas com deficiência estavam empregadas (Pinto, et al 2023). Situando-se a taxa de desemprego das pessoas com deficiência em 20%, valor abaixo da média da União Europeia. Em 2023, 83% das pessoas com deficiência inscritas no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) eram adultas, à procura do primeiro emprego e desempregadas há mais de um ano. Mesmo assim, o rácio de trabalhadores com deficiência tem vindo a aumentar de ano para ano, sobretudo nas empresas privadas (Pinto, et al 2023).

Nos Censos de 2011 a taxa de desemprego das PCD era de 19,2% e em 2019 era de 17,6% (Figueiredo, 2021), verificou-se uma descida positiva.

Encarnação (2022), apresenta-nos um estudo de Sassaki que identifica e analisa 4 fases de integração no mercado de trabalho para as PCD. Iniciando-se na fase de exclusão, onde prevalece a visão de que as pessoas com deficiência não têm as capacidades para investir num emprego. Passando à fase de segregação, em que as PCD trabalhavam nos hospitais, manicómios e outros, não existindo um vínculo laboral nem remuneração (Sassaki, 1998). Segue-se a fase de integração, em que a PCD passa a ser vista como uma pessoa com direito ao emprego vinculado e remunerado, necessitando de postos de trabalho adaptados às suas capacidades. Por fim, é nos apresentada a fase de inclusão, fase esta que representa a atualidade, em que procuramos que as PCD desfrutem de todos os seus direitos a nível social e profissional (Encarnação, 2022).

2.1. Desafios e Barreiras à integração das PCD no Mercado de Trabalho

São vários os tipos de desafios e barreiras que as PCD encontram durante o seu dia-a-dia. Desde barreiras arquitetónicas, comunicacionais, de acesso a transportes e locais públicos, desigualdades na educação e profissão. Outro dos grandes desafios é conseguir equilibrar uma integração social e financeira eficaz na sociedade, o que acarreta

sempre ou quase sempre consequências como a pobreza, exclusão social, mas também a desintegração nas várias áreas da sociedade. Estes desafios podem ser amenizados, dependendo dos recursos a que a PCD tem acesso. Se tiver um círculo familiar presente, com condições económicas vantajosas e uma integração plena no emprego, pode consequentemente evitar a pobreza e exclusão social. Para estes desafios virem a ser ultrapassados tem de haver um esforço mútuo, tanto das PCD como da sociedade, que deve tornar-se mais acessível. *"A inclusão é um processo bilateral, onde a sociedade se adapta para incluir as PCD e esses indivíduos se preparam para assumir os seus papeis"* (Dantas, 2020, p. 91).

Varão (2020) identifica igualmente barreiras na integração das PCD no mercado de trabalho como sendo: os estereótipos pré-concebidos, as barreiras físicas/arquitetónicas, a dificuldade de manutenção e progressão das carreiras profissionais, a dificuldade em lidar com novas tecnologias e sobretudo a subestimação existente à volta das PCD e das suas competências e capacidades.

As barreiras podem ser físicas: como vias públicas, edifícios, tecnologia, transportes, meios de comunicação, prestação de serviços, entre muitos outros que não estejam devidamente acessíveis. Existem também barreiras sociais como: as crenças e estereótipos existentes sobre as PCD, baixas expetativas. Custos da implementação das acessibilidades, receio que a pessoa não seja tão produtiva, achar que vai existir um maior absentismo devido à deficiência. Outras barreiras são a falta de qualificações de algumas PCD, a não possibilidade inerente de realizar à partida algumas tarefas, desconhecimento de como interagir com os colegas com deficiência. Por vezes as barreiras podem também ser das próprias PCD que devido à sua situação se encontram muitas vezes com baixa autoestima e autoconfiança, sabotando-se no processo de encontrar trabalho ou até mesmo permanecer num emprego (Varão, 2020; Figueiredo, 2021; Encarnação, 2022; Associação Salvador, 2024).

Algumas das barreiras que as PCD referem quando estão num emprego são: o desajuste da carga horária, o ritmo de trabalho exigido, o tipo de tarefas realizadas, a permanência por longos períodos na mesma posição. E algumas barreiras apresentadas pelos empregadores passam por: muitas empresas referem que desconheciam a lei de quotas e outras medidas de promoção, sendo que as que conhecem chamam à atenção para a sua lentidão e burocracia, o que desmotiva o seu uso. Para estas barreiras virem a

ser ultrapassadas será necessária toda uma nova adaptação às realidades novas ao nível estrutural, funcional e de sensibilização (Figueiredo, 2021).

Também no estudo de Encarnação (2022), as barreiras reveladas foram o preconceito e a discriminação, a falta de mobilidade física, a falta de escolaridade e qualificação, a inexistência de equipamentos facilitadores do desempenho das funções e tarefas e o receio do futuro contacto com os clientes. Para além das barreiras dentro do trabalho também a falta de acesso aos serviços gerais da sociedade traz consequências para a eficácia do trabalho.

No entanto, ao analisarmos o relatório feito pela Universidade de Lisboa "Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de direitos humanos", em 2023, em Portugal, cerca de 24% das queixas eram sobre a recusa ou limitação de acesso aos transportes públicos. Sendo que 25% estavam relacionados com prestações sociais, pensões e respostas sociais. Ainda nas acessibilidades, em 2018, 74 edifícios da justiça ainda não eram acessíveis a PCD (Pinto, et al 2023).

Por fim, em concordância com vários dos autores já apresentados, também a partir da visualização da sensibilização da Associação Salvador (2024), foram identificadas como principais desafios das PCD, face à integração no mercado de trabalho: barreiras institucionais; falta de oportunidades; baixos níveis de qualificação ou desajuste das habilitações face ao mercado de trabalho; contratos precários ou de menor nível de qualificação, trazendo como consequência menores rendimentos; pouca autoconfiança e dependência/acomodação aos subsídios. Quanto às empresas os desafios apresentados foram: construção de ideias pré feitas sobre as capacidades das PCD; desconhecimento sobre a legislação e incentivos públicos para empregar as PCD; receio em não cumprir uma integração inclusiva e eficaz; falta de preparação e enquadramento; falta de flexibilidade perante adaptações de postos de trabalho (Associação Salvador, 2024).

Em face destas barreiras e desafios, diversas medidas têm vindo a ser criadas (quer a nível nacional, como internacional) para promover a integração das PCD no mercado de trabalho, como se procura dar conta no ponto seguinte.

2.2. Medidas de integração no Mercado de Trabalho para as PCD

2.2.1. Em Portugal

Todos as pessoas têm direito à sua autonomia, sendo que o local de trabalho não é uma exceção. Devem assim as entidades empregadoras tornar-se mais acessíveis ao nível arquitetónico, comportamental, comunicacional e metodológico (Encarnação, 2022).

Em Portugal existe o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades (PEAQPDI), estando consagrado no Decreto-Lei n.º 290/2009, que estabelece o programa de emprego e apoio às PCD e define políticas de emprego e apoio à qualificação. Esta lei aplica-se às PCD em idade ativa.

Surgem medidas como o reforço financeiro às instituições, apoio à qualificação com formações profissionais que permitam integrar o mercado de trabalho, emprego apoiado que permita progredir na carreira (Encarnação, 2022). Prevê igualmente a promoção e integração das PCD no mercado de trabalho, realizando-se sessões de informação, avaliação, orientação, colocação e acompanhamento mediadas pelos centros de emprego. Por fim, prevê ainda os apoios e adaptações dos postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas (Diário da República, 2009).

Reforçando esta procura de inclusão das PCD no mercado de trabalho, a Lei n. º 4/2019, 10 de janeiro, estabelece um sistema de quotas de emprego para PCD, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Empresas a partir dos 75 funcionários ou mais são abrangidas por esta lei em pelo menos 1% de quotas, as empresas com mais funcionários devem ter sempre acima dos 2%, sendo a partir daqui feito o cálculo face ao número de trabalhadores da empresa. Com esta lei as empresas devem ter em conta que:

- Esta lei abrange tanto empresas públicas como privadas.
- A empresa deve fornecer à PCD o espaço adequado para trabalhar sem limitações, em caso de existência de alguma, esta deve ser superável com adaptações do posto de trabalho.
- Todos os anos as empresas devem disponibilizar 1% das suas ofertas de emprego e contratações para as PCD, de forma acessível.
- As empresas podem e devem entrar em contacto com o INR e o IEFP, sempre que seja necessário auxílio na prestação de apoio técnico.

- As empresas que não cumprirem as quotas podem ser privadas de participar em concursos públicos futuros pelo período de 2 anos e ser-lhes exigido o pagamento de coimas (Diário da República, 2019).

Enquadrando estas leis, o IEFP aplica então a medida de Emprego Apoiado, com o objetivo de criar uma atividade profissional para a PCD poder desenvolver competências relacionais, pessoais e profissionais que facilitem a sua entrada no mercado de trabalho. É exemplo disso o programa Contrato de Emprego e Inserção e o Contrato de Emprego e Inserção +, que permitem o desenvolvimento de competências socioprofissionais e o contacto com o mercado de trabalho, realizando trabalhos considerados socialmente úteis. Existe ainda os estágios de inserção, o emprego protegido e o emprego apoiado em mercado aberto. Estes iniciam-se sempre com o acompanhamento de um técnico que vai mediar a integração da PCD (Segurança Social, 2024).

O IEFP tem também a medida de financiamento de produtos de apoio para que as PCD possam adquirir, adaptar ou reparar produtos que sejam indispensáveis para a sua participação plena e eficaz no mercado de trabalho (Segurança Social, 2024).

No concelho de Cascais uma nova medida para as PCD é o projeto "Just Work", integrado num website que gere as ofertas de emprego inclusivo e as candidaturas das PCD exclusivamente, nesta primeira fase, no concelho de Cascais e Oeiras. O objetivo é que seja feito um pré *match* entre as empresas e os candidatos, para futuramente ser feita a entrevista, a integração no emprego e todo o acompanhamento pós-colocação. Esta ação é mediada sempre por um gestor de cada instituição que inscreve os candidatos (Just Work, 2024).

2.2.2. A nível internacional

A nível internacional destacam-se as medidas criadas pelos governos dinamarquês e suecos, pois implementaram leis como a Lei da igualdade de tratamento e outras legislações que garantem a igualdade de oportunidades não permitindo que exista discriminação contra PCD. Ou a Suécia que possui a lei dos serviços de apoio para PCD que vai assegurar os serviços necessários. São ainda os dois, países de destaque na educação inclusiva tendo escolas adaptadas a estudantes com deficiência. De salientar ainda o comprometimento da Dinamarca com a garantia da acessibilidade para todos

dentro das cidades e dos regulamentos de acessibilidade e sistemas de transportes públicos adaptados da Suécia. Tudo isto ajuda na manutenção das taxas de desemprego das PCD.

Dinamarca

O mercado de trabalho na Dinamarca é visto como um motor para uma vida independente e significativa, tornando-se assim, objetivo do governo que todos os cidadãos estejam plenamente integrados em empregos, incluindo as PCD. Mesmo assim observa-se uma drástica diferença na taxa de emprego das PCD (58%) e das Pessoa sem deficiência (PSD) (84%). Contudo a Dinamarca encontra-se numa das posições mais elevadas quanto à taxa de emprego das PCD, comparando aos restantes países da Europa. Isto pode explicar-se pela existência do objetivo de integrar as PCD no mercado de trabalho, levando ao governo dinamarquês a aplicar o modelo de implementação integrado que se inicia na conceção de políticas, que vão impactar nas organizações e por sua vez na gestão e comportamento no terreno e na interação do público-alvo com a administração pública. Contudo a deficiência não aparece como um publico alvo especial, cabendo assim aos centros de emprego locais a gestão da integração das PCD. Isto levou a que os centros de emprego criassem a função de "pessoa chave" na área da deficiência para que mediasse as PCD com os restantes colaboradores do centro de emprego. Assim, durante as últimas décadas a Dinamarca passou da centralização das responsabilidades para a descentralização, levando à tomado de decisões localmente, ou seja, pelos municípios (Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L. R. S., 2021).

Quanto à legislação dinamarquesa podemos encontrar diversas medidas para as PCD como as descritas na tabela seguinte:

Tabela 2 - Medidas para as PCD na Dinamarca

Medidas	**Conteúdo**
A lei da compensação	Consiste no reforço e promoção das oportunidades de emprego para as PCD de forma igualitária. Esta lei vai concretizar-se a partir de regras para as empresas, que devem oferecer às PCD uma "compensação" pela deficiência, para que possam ser tratadas em pé de igualdade com as PSD. Esta lei abrange as pessoas que devido a uma deficiência podem ter dificuldades em manter e obter um emprego.

A medida do acesso prioritário	A pessoa com deficiência tem acesso prioritário a vagas de emprego públicas, tendo em conta as suas qualificações. Nestes casos, quando a pessoa está abrangida por esta medida, pode revindicar o acesso preferencial e o empregador deve realizar uma entrevista pessoal de emprego antes do preenchimento da vaga. Em caso da PCD não ser a escolhida para o cargo, o empregador deve entrar em contacto com o centro de emprego e explicar o motivo pelo qual a PCD não foi contratada.
Acesso a assistente pessoal	O assistente pessoal vai auxiliar nas atividades do trabalho em que a PCD necessita de ajuda, devendo na mesma a PCD desempenhar sozinha funções do trabalho que sejam substantivas. Podem ainda ser concedidos subsídios de 20h para assistentes pessoais. Por norma a bolsa é entregue ao empregador que deve contratar um assistente pessoal para o candidato.
Subsídio salarial para recém-formados com deficiência	O centro de emprego oferece subsídios salariais a trabalhadores públicos ou privados.
Dispositivos de assistência	Centro de emprego oferece subsídios para a compra de ajudas técnicas para promover a integração adequada no emprego. Esta medida abrange as pessoas que integram a lei de compensações
Trabalho flexível	A lei permite que as PCD estejam integres em horários flexíveis com subsídios. Por norma esta medida só é utlizada me último caso, quando todas as outras hipóteses para manter a pessoa num emprego normal já foram esgotadas. Devendo na mesma o empregador pagar um salário normal com o horário flexível em prática. O centro de emprego após esta situação oferece aqueles que tem menos rendimentos, mas com horários flexíveis, subsídios que colmatem as suas necessidades. Estes horários flexíveis são considerados tendo em conta a capacidade de trabalho da pessoa em questão, podendo mais tarde com o hábito e desenvolvimento o horário de trabalho ser aumentado gradualmente

Fonte: Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L. R. S., 2021.

Observa-se assim que no caso da Dinamarca são os centros de emprego locais que fazem a maior parte da mediação entre as PCD e o mercado de trabalho (Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L. R. S., 2021).

Suécia

Na suécia o sistema de emprego construiu um grupo empresarial do Estado - *Samhall AB* (Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L. R. S., 2021). Existindo ainda outro órgão do governo, *Arbetsformedlingen*, que está encarregue de forma global pelas políticas de trabalho e questões relativas às PCD. Este órgão está dividido em 3 regiões, norte, centro e sul, sendo que em cada uma destas áreas se encontra subdividida em 280 escritórios por todo o país. Existindo ainda dentro de cada escritório um departamento separado de mediação e reabilitação no trabalho (Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L. R. S., 2021).

Na suécia a pessoa em questão passe por uma investigação para que possa ser construído o caminho mais facilitador para a mesma. Iniciando-se por compreender a compatibilidade da pessoa com o mercado de trabalho, se for compatível, poderá vir a ser integrado no mercado de trabalho, se não, passa à fase seguinte de perceber se a pessoa necessita de ajuda para procurar um emprego. Em caso afirmativo é disponibilizado um curso de *coaching* para ajudar a pessoa a percorrer o processo de procurar um emprego, se esse também não for o problema, passa-se à fase seguinte onde a pessoa poderá integrar um programa que se adeque à mesma, programa esse que pode ser educativo com subsídio, passando a integrar uma nova categoria de desemprego.

Existe ainda um órgão que está encarregue da gestão e pagamento de subsídios - *Forsakringskassan* – e pela articulação com as várias áreas (saúde, social, emprego, reabilitação) e outras autoridades que possam estar envolvidas (Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L. R. S., 2021).

Podemos assim perspetivar uma investigação em linha feita durante este processo na Suécia. Este processo inicia-se com a investigação pela autoridade de Estado (*Arbetsformedlingen*), que é responsável pelo mercado de trabalho e a sua gestão, encaminhado as pessoas para as outras respostas. Em caso de se entregar um subsídio à pessoa esta será encaminhada para a autoridade de reabilitação (*Forsakringskassan*). É ainda possível que a pessoa seja integrada a nível local ficando a cargo dos municípios que devem criar empresas e postos de trabalho para integrar as PCD, em conjunto com os serviços sociais. Os cidadãos que aqui são integrados podem também receber subsídios.

Por fim, a empresa do Estado *Samhall AB*, é uma resposta para quando todas estas já foram esgotadas, pois é um grupo do Estado que emprega pessoas que não tem mais nenhuma opção de vir a integrar outro emprego. Nesta empresa o objetivo é desenvolver ao máximo as capacidades das pessoas, para que mais tarde possam vir a ser integradas no mercado de trabalho regular (Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L. R. S., 2021).

Compreende-se então que na Suécia a gestão da integração das PCD é feita pelo próprio Estado, tendo os municípios uma área limitada de responsabilidade, que se foca nos 280 escritórios. Sendo a autoridade estatal *Arbetsformedlingen*, quem ajuda na investigação sobre cada uma das pessoas e encaminha para a *Samhall AB*, que irá oferecer então o emprego mais adequado (Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L. R. S., 2021).

Quanto às leis na Suécia, existe a área de emprego onde se inserem as regras sobre a codificação (descrição) das várias deficiências, estas que vão ter medidas especificas para cada um dos tipos de deficiência (Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L. R. S., 2021).

A codificação (descrição), é realizada pelo centro de emprego, que vai avaliar a deficiência de cada pessoa para que seja assegurado o apoio correto e adequado durante a procura de emprego. No entanto, em casos de deficiência mais severa existe um processo separado com programas de apoio específicos como o Samhall. Estes processos/registos servem para averiguar as capacidades das PCD, ajudando na construção mais concisa de um plano de acompanhamento e integração no mercado de trabalho. (Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L. R. S., 2021).

Para isto são os serviços sociais que fazem a investigação auferindo as limitações da pessoa, realiza-se ainda uma avaliação global para determinar se o candidato vai ter uma capacidade reduzida para o trabalho e em que categoria a sua deficiência se posiciona existindo 11 categorias. Estas categorias em que se insere a PCD servem somente para investigações no âmbito da capacidade para trabalhar. Por norma é um gestor de caso que esta encarregue desta investigação, fazendo o mapeamento da experiência profissional e da situação atual do candidato. Uma ferramenta que o gestor de caso pode recorrer são os serviços sociais e os seus métodos para complementar a sua investigação:

- Investigação baseada em atividades de trabalho/ a capacidade desejada de trabalho
- Investigação de psicologia ocupacional
- Investigação de serviço social
- Investigação de função auditiva
- Investigação de função visual.

A Suécia tem também medidas para a deficiência como:

Tabela 3 – Respostas sociais na Suécia

- A contribuições para ajudar no local de trabalho
- Contribuição para a literatura e interpretação para PCD visual ou auditiva
- Subsídio de assistência pessoal
- Pessoa de apoio especial para introdução e acompanhamento
- Contribuição para custos de arranque em negócios
- Abono salarial
- Trabalho protegido

Fonte: Elaboração própria, suportada em Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L., 2021

Estes apoios destinam-se às PCD para que possam ter mais hipóteses de conseguir ou manter um emprego. Estas medidas servem para compensar a falta de capacidade (Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L. R. S., 2021).

Verifica-se assim que na Suécia a deficiência é abordada diretamente na própria legislação, existindo a obrigatoriedade de analisar a deficiência da pessoa para que seja dada a resposta mais adequada ao seu caso, existindo sistemas especializados que tratam destas investigações. Esta investigação que é um pré-requisito para que a PCD seja apoiada dentro do regime de apoio (Kjeldsen, L.; Amby, F.; Eskesen, L. R. S., 2021).

2.3. Boas práticas de Inclusão Laboral das PCD no Mercado de Trabalho

É um fator importante para o crescimento e evolução da nossa sociedade que as organizações definam estratégias na promoção da inclusão e manutenção das PCD no mercado de trabalho. Devem ser promovidos direitos de igualdade e oportunidades, valorização de competências e talentos das PCD (Cintra, 2021).

Analisando a literatura e conforme ficou evidenciado no ponto anterior, é possível verificar a já existência de boas práticas e estratégias facilitadoras da integração e manutenção do mercado de trabalho das PCD, como:

- Partilha de rotinas das equipas de modo a relacionarem-se e não olharem mais às suas diferenças;
- Construção de acessibilidades físicas, aquisição de tecnologias adaptadas, implementação de políticas de proteção e promoção;
- Audição das pessoas com deficiência, focando as suas capacidades e competências;
- Recorrer e criar práticas inclusivas;
- Ajustar os locais e os postos de trabalho, sensibilizar, informar e formar gestores de equipa, superar preconceitos, recorrer aos incentivos disponibilizados pelos governos, dar a possibilidade de períodos de trabalho experimental;
- Criar condições para que um colega sirva de mentor;
- Dar a possibilidade de teletrabalho (Figueiredo, 2021).

Ainda oferecer a oportunidade às PCD para que possam desenvolver-se na sua carreira, sentindo-se parte da equipa, para que possam não só os colegas, mas também as PCD reconhecer o seu valor e capacidades. Apostar na igualdade salarial e na possibilidade de progressão na carreira, promovendo o alcance de um emprego significativo e sustentável (Figueiredo, 2021).

Alguns aspetos facilitadores na manutenção do emprego passam pela autonomia das PCD, pelo apoio contínuo das entidades sociais ao longo do processo, da adaptação das funções às especificidades exigidas, elaboração e implementação de medidas de apoio à contratação e possibilidade de aceder às mesmas oportunidades (Figueiredo, 2021).

Também Encarnação (2022) aponta no seu estudo que uma boa prática seria criar um canal de comunicação em que as PCD pudessem colocar as suas dúvidas, queixas e informações relevantes de modo que fossem solucionadas. Tendo também um colega como um "conselheiro" no trabalho que o pudesse guiar e apoiar, durante o seu percurso de integração. A entidade empregadora deve ainda fomentar atividades que venham a promover o desenvolvimento de laços entre as PCD e os seus colegas de trabalho.

Outras boas práticas podem ser o incentivo monetário, horários de trabalho mais flexíveis e locais de trabalho adaptados, gerir conflitos, criar medidas inclusivas, fazer acompanhamentos sociais e valorizar o individuo (Encarnação, 2022).

Varão (2020) identifica que um dos fatores que pode facilitar a integração das PCD numa empresa é a existência de uma experiência anterior da parte da entidade e colegas, com PCD que tenha tido resultados positivos, tornando a empresa e os seus trabalhadores mais abertos e acessíveis a receber as PCD.

Capítulo II – Metodologia de investigação

1. Tipo de estudo

Esta investigação é de caráter exploratório e qualitativo. Foi escolhido este método para que fosse possível proporcionar uma compreensão profunda das experiências e perspetivas das PCDM em relação à sua inclusão no mercado de trabalho, de forma a delimitar o presente estudo, este é focado apenas na deficiência motora (censos, 2021).

Esta escolha permitiu recolher experiências individuais, interações sociais e interpretações pessoais dos entrevistados. Foram assim realizadas entrevistas semiestruturadas, com um total de 23 questões (Anexo 1). Este formato permitiu uma interação mais natural e fluida com os entrevistados. A análise posteriormente foi realizada através da análise do conteúdo, envolvendo a transcrição para uma base de dados as entrevistados, para identificação do perfil geral dos entrevistados e respostas ás várias questões da entrevista. As entrevistas são assim utilizadas com mais frequência nas pesquisas qualitativas, sendo considerada uma técnica de qualidade para recolha de dados, pois a inter-relação, as experiências do dia-a-dia e a linguagem utilizada no decorrer da entrevista são indispensáveis para o êxito da investigação (Batista, C & et al, 2017).

2. Pergunta de partida

A pergunta de partida nesta investigação é construída de modo a criar um objetivo geral que crie o foco da investigação. Esta questão que orienta é: Que barreiras enfrentam as PCDM na integração do Mercado de trabalho? Esta pergunta procura identificar as barreiras que as PCDM enfrentam no ambiente de trabalho, as formas como esses desafios são superados e o conhecimento das políticas de inclusão existentes.

1.1. Objetivo geral e objetivos específicos

Da pergunta de partida em questão surgiram 2 objetivos gerais:

1- Conhecer a perspetiva das pessoas com deficiência motora sobre as políticas de inclusão existentes para a sua integração no mercado de trabalho.
2- Compreender e conhecer o processo de integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência motora.

E os objetivos específicos são:

1- Identificar as políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho e analisar a perspetiva das pessoas com deficiência motora.
2- Conhecer e compreender o processo de integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência motora.
3- Analisar os desafios e barreiras de integração com que as pessoas com deficiência motora se deparam durante o processo de integração no mercado de trabalho.

1.2. Instrumentos de recolha e tratamento de dados

Ao realizar esta investigação utilizaram-se entrevistas semiestruturadas com a participação de 10 pessoas. Esta técnica permitiu explorar as experiências e perspetivas das PCDM dentro do mercado de trabalho. Foram abordados tópicos que coincidiam com os objetivos da investigação de forma a conduzir a entrevista, a saber: (1) Perceção sobre o mercado de trabalho e possibilidades para as PCDM.; (2) Conhecimento sobre respostas e ajudas à integração no mercado de trabalho; (3) Barreiras e desafios sentidos pelas PCDM no acesso ao mercado de trabalho.

Após realização das entrevistas, as entrevistas foram transcritas para uma base dados (em excel) onde foram posteriormente analisadas. Durante este processo compararam-se os dados com a pesquisa documental previamente realizada, para uma maior compreensão dos resultados.

De salientar ainda que todos os participantes foram informados sobre os seus direitos e objetivos da investigação. Os dados dos mesmos foram rigorosamente estudados de modo a manter o animato de cada um, sendo guardados de forma segura e utilizados exclusivamente para fins académicos e circunscritos à presente investigação (Anexo 2).

1.3. Amostra

A amostra nesta investigação é composta por 10 participantes, residentes no Lar da Boa Vontade. Destes, 4 eram do sexo masculino e 6 do feminino, com idades entre os 23 e os 73 anos e escolaridade entre a 4.ª classe e a licenciatura. De referir que 5 dos participantes adquiriam a deficiência numa fase determinada das suas vidas e os restantes nasceram com a mesma. Por fim, todos os participantes tiveram alguma experiência de trabalho. O aprofundamento desta caraterização é feito no primeiro ponto do capítulo seguinte.

1.4. Procedimentos

Durante esta investigação a seleção dos participantes foi realizada com base nos seguintes critérios: 1) Ser portador de deficiência motora; 2) Ter idade superior aos 18 anos; 3) Ter experiência no mercado de trabalho ou encontrar-se em situação de integração no mercado de trabalho.

Para encontrar o público-alvo a autora questionou à Diretora Técnica do Lar da Boa Vontade a possibilidade de entrevistar alguns dos residentes. Após aceite o pedido, a autora selecionou previamente 10 dos residentes e questionou a cada um dos mesmos se gostava de participar numa investigação para uma tese de mestrado, explicou o objetivo dessa mesma investigação e pediu autorização para uso da informação fornecida. As entrevistas foram agendadas todas para o mesmo dia, no mesmo local, com duração entre 15m a 20m. Aquando do seu início, foi solicitado o consentimento dos entrevistados para gravação e posterior transcrição da entrevista.

Capítulo III – Análise dos Resultados

1. Caraterização da amostra

No que se refere à caraterização da amostra, verificamos (cf. tabela 4) que das 10 entrevistas realizadas obtivemos testemunhos de 4 homens e 6 mulheres, com uma média de idades de 44,9 anos, e que variam entre os 23 anos e os 73 anos. Quanto à sua escolaridade o grau mais elevado referido foi a licenciatura e o mais baixo a 4ª classe, sendo que a maior parte possui entre o 9º ano (4) e o ensino secundário (3).

Tabela 4 - Caracterização da amostra

Entrevistados	Género	Idades	Escolaridade
1	Masculino	28 anos	Licenciatura
2	Feminino	23 anos	9º ano
3	Masculino	28 anos	Secundário
4	Feminino	28 anos	9º ano
5	Masculino	37 anos	Licenciatura
6	Masculino	48 anos	9º ano
7	Feminino	56 anos	Secundário
8	Feminino	63 anos	9º ano
9	Feminino	65 anos	4ª classe
10	Feminino	73 anos	Secundário

Quanto o tipo de deficiência, encontramos (cf. tabela 5) 4 pessoas com paraplegia, 3 com paralisia cerebral, 1 com tetraplegia, 1 com sequelas de AVC e 1 com uma doença rara designada por miastenia congénita. Verificou-se ainda que o nível mais elevado de dependência é de 97% e o mais baixo de 60%. Por fim, de salientar que dos 10 entrevistados 5 adquiriram a deficiência ao longo da sua vida e os outros 5 já nasceram com a mesma.

Tabela 5– Tipo de deficiência, ocorrência e grau de dependência

Entrevistados	Tipo de deficiência	Grau de dependência	Como obteve a deficiência
1	Paraplegia	71%	Acidente de viação
2	Paralisia Cerebral	60%	À nascença
3	Paraplegia	71%	Acidente em criança
4	Paralisia Cerebral	97%	À nascença
5	Paralisia Cerebral	66%	À nascença
6	Paraplegia	80%	Acidente de trabalho

7	Tetraplegia	90%	Acidente de viação
8	Miastenia congénita	90%	À nascença
9	AVC	75%	Acidente vascular
10	Paraplegia espática	80%	À nascença

Quanto à experiência de trabalho dos entrevistados todos responderam que tinham experiência, sendo que nalguns dos casos a experiência adivinha de estágios curriculares "Fiz estágio de auxiliar de medicina dentária" (Entrevista N. º4). De salientar que um dos entrevistados tem experiência de trabalho, mas antes de adquirir a deficiência. Verifica-se ainda que a área mais referida foi a administração e o atendimento ao público. Estas que aparecem quase sempre como opção inicial para o emprego de uma PCDM. Observamos ainda que ao longo das várias entrevistas existe um disparidade entre a quantidade de empregos que alguns entrevistados tiveram e outros que não tiveram, estes resultados podem dever-se aos desafios já referidos na literatura para integrar o mercado de trabalho como a subestimação ou a falta de escolaridade de alguns entrevistados, mas também o próprio interesse e motivação que estes demonstram. Verificou-se ainda que dos entrevistados, 2 não sabiam como se sentiam em relação ao trabalho, 4 sentem-se ou sentiram-se realizados com o trabalho que realizavam, 3 afirmam que não se sentem ou sentiam realizados com o trabalho que realizavam e 1 não respondeu, pelo facto de não ter experiência de trabalho após adquirir a deficiência.

Tabela 6 - Caracterização profissional da amostra

Entrevistados	**Áreas em que trabalhou**	**N.º de empregos que já integrou**	**Atualmente empregado**	**Sente-se ou sentiu-se realizado no trabalho?**
1	Administrativo, jardinagem, atendimento ao público	5	Sim	Não sei
2	Administrativa, Animadora de crianças	3	Não	Sim
3	Administrativo, Atendimento ao público, Organização de eventos	6	Sim	Não
4	Administrativo, Atendimento ao público	4	Não	Não
5	Atendimento ao público, professor	2	Sim	Não
6	Nunca trabalhou após aquisição da deficiência	0	Não	Não respondeu

7	Administração	1	Sim	Sim
8	Costura, Jardinagem, Lojista	3	Sim	Sim
9	Lojista	1	Sim	Não sei
10	Administrativa, Lojista	2	Não	Sim

Questionou-se ainda aos entrevistados quais as áreas em que realmente gostavam de trabalhar (Tabela 7). Todos refeririam uma atividade em que preferiam desenvolver a sua carreira. Podemos observar que o entrevistado 1 que atualmente é administrativo, gostava de estar em contabilidade. O entrevistado 3 que gostava de fazer pós-produção de vídeos e que atualmente está numa loja de atendimento ao público. Observa-se a existência de uma motivação de desenvolvimento de carreira profissional.

Tabela 7- Empregos desejados

Entrevistados	**Profissões que gostavam de integrar**
1	Contabilidade
2	Educadora de infância
3	Pós-produção de vídeos
4	Administrativa
5	Professor
6	Polícia
7	Não respondeu
8	Professora
9	Atriz
10	Jurista ou advogada

2. Perceção sobre Mercado de trabalho e possibilidades para PCD

Os entrevistados foram ainda questionados sobre a quantidade de ofertas a que se tinham candidato ao longo do tempo em que estiveram desempregados. Com estes dados reflete-se também a disparidade de valores, existindo certos entrevistados que enviavam imensos currículos e procuravam intensamente e outros que nem tanto, existindo casos de alguns entrevistados que nunca chegaram a procurar emprego. Conseguiu-se ainda perceber quais as candidaturas que tinham sido procuradas pelos mesmos e quais as que tinham sido oferecidas por ajuda de outros e instituições sociais.

Tabela 8 - Motivação para encontrar emprego

Entrevistados	**Currículos enviados**	**Com ou sem ajuda**	**Comparação com o n.º de empregos integrados**
1	50 a 60 currículos	Sozinho ou com ajuda de técnicos	5
2	1 currículo	Com ajuda de técnicos e ofertas de IPSS	3
3	4 currículos	Com ajuda de técnicos e sozinho	6
4	4 a 5 currículos	Sozinha ou com ajuda de técnicos	4
5	4 currículos	Sozinho	2
6	Não respondeu	Não se aplica	Nunca trabalhou após aquisição da deficiência
7	Nunca enviou	Não se aplica	1
8	1 currículo	Ajuda dos técnicos	3
9	Nunca enviou	Com ajuda dos técnicos	1
10	3 currículos	Sozinha	2

É possível compreender com estes resultados que não existe de forma visível uma relação entre quem enviava mais currículos e o número de oportunidades conseguidas. No entanto, observa-se a dificuldade para encontrar empregos, mas também a desmotivação da parte dos entrevistados. Isto que se pode dever aos vários desafios para integrar o mercado de trabalho, mas também à acomodação do passar do tempo. Algumas das situações de entrevistados podem também justificar-se pela falta de oportunidades que existia antigamente, a aquisição da própria deficiência que se tornou uma barreira e um caso específico em que se manteve a trabalhar no mesmo local mesmo após o acidente, tendo sido o seu primeiro e único emprego até à data.

Verificou-se ainda o tipo de informação que era previamente disponibilizada para que os entrevistados conseguissem verificar a acessibilidade dos empregos a que se candidatavam. Observa-se com as respostas que daqueles que tiveram esta experiência, a informação sobre a acessibilidade só era transmitida após um primeiro contacto, caso contrário os entrevistados tentavam julgar eles mesmos pelo conhecimento que tinham. Considerando então os 4 entrevistados que tiveram essa experiência compreende-se que normalmente a descrição da acessibilidade do espaço e do próprio emprego não está descrita na proposta de emprego. A considerar ainda que o entrevistado 5 não quis responder à questão. O entrevistado 7 mantém o mesmo emprego desde que adquiriu a

deficiência. O entrevistado 8 nunca procurou emprego. O entrevistado 9 após aquisição da deficiência nunca procurou emprego, contudo realizou várias atividades com a ajuda de técnicos na realização do curriculos. E o entrevistado 10, por ter procurado emprego com os seus contactos, conseguia perceber a acessibilidade dos locais.

Tabela 9 – Excertos sobre acessibilidade descrita

Entrevistados	**Descrição da acessibilidade**
1	"… não descreviam as características do espaço. Cheguei a ter uma entrevista marcada que mais tarde foi cancelada quando falei com o empregador e ele disse-me que não havia acessibilidade para eu poder fazer a entrevista e trabalhar."
2	"Só após a 1ª comunicação. Antes não tinha nada descrito."
3	"Só depois do 1º contacto em que eu questionava as acessibilidades."
4	"Só soube após contactar"
5	Não respondeu
6	"eu nem conhecia a empresa só recebi uma carta do IEFP, mas não vinha nada sobre acessibilidade."
7	Não se aplica
8	Não se aplica
9	Não se aplica
10	Não se aplica

Na questão "considera que durante as entrevistas existia desvantagens entre si e outros concorrentes, face à função a que se candidatava?" destacam-se 4 respostas de teor mais positivo. Entrevistado 1 – *"Não dava para perceber desvantagens pois fazíamos as entrevistas sozinhos. Por isso não senti em nenhum momento desvantagens, mas se existiam também nunca soube"*. Entende-se que o entrevistado em momento algum se sentiu em desvantagem. O Entrevistado 3 refere que *"… como fui através de um encontro de recrutamento todos os candidatos tinham deficiência"*. O recrutamento ao integrar várias pessoas com deficiência leva a uma perceção de igualdade, mas também de inclusão. O entrevistado 5 diz que *"a única entrevista que tive foi supertranquila, porque basicamente tinha aberto aquela vaga para mim"*. O facto da vaga ser aberta mediante necessidade traz segurança durante a entrevista. E por fim o entrevistado 7 que não

respondeu à questão visto que esteve presente em entrevistas antes de adquirir a deficiência, permanecendo no mesmo local de trabalho desde então.

Destacam-se ainda 1 resposta de teor mais negativo. Em que o entrevistado 4 refere que *"eu achava que as entrevistas corriam bem e eram acessíveis. Mas depois nunca recebia resposta o que me desmotivava e aí sentia-me em desvantagem"*. Neste caso, o entrevistado inicialmente sentia que estava tudo bem, contudo a falta de feedback transformou-se numa resposta negativa e desmotivadora para a mesma.

E por fim destaca-se a respostas de teor neutro que por fatores individuais nunca tiveram entrevistas de emprego. Tal é o caso do entrevistado 8, que nunca fez procura de emprego devido às suas origens e deficiência, e por isso nunca teve uma entrevista de emprego. Já o entrevistado 2, devido a só ter várias experiências de estágio profissional, acabou por nunca realizar uma entrevista para emprego. O entrevistado 10, que refere que nunca foi necessário fazer entrevistas porque as pessoas que contratavam já a conheciam. O entrevistado 9 nunca procurou emprego e aquele em que está atualmente não foi necessária uma entrevista. Por fim, o entrevistado 6 nunca realizou uma entrevista porque nunca recebeu uma resposta às suas candidaturas de emprego.

Também na questão sobre a sua integração no local de trabalho é possível aferir 6 respostas positivas, como fica expresso pelo testemunho do entrevistado 1: *"atualmente acho que tenho um ambiente muito acolhedor, bom e estável, onde estou a sentir-me incluído o que me deixa feliz"*. Também o entrevistado 8 refere que consegue realizar as tarefas da loja e ser independente. Já o entrevistado 5, refere que tem um ambiente de trabalho inclusivo, muito flexíveis nos horários e que o ambiente é bom. O entrevistado 4 refere que o ambiente era agradável e que gostava imenso dos seus colegas. O entrevistado 10 refere ainda *"dava-me muito bem com a minha patroa, ela era dona dos dois locais em que trabalhei. Estava muito incluída"*. Por fim, o entrevistado 8 refere que tem um ambiente muito inclusivo e flexível.

Destacam-se ainda 3 respostas em que os entrevistados referem perspetivas mais negativas. Tal é o caso do entrevistado 2 que diz: *"incluíram-me bem, menos uma das superiores, mas os restantes colegas sim"*. Ou do entrevistado 4: *"desde os colegas aos coordenadores, foram sempre impecáveis comigo. No entanto, no meu último emprego não foram corretos comigo, fizeram-me uma entrevista onde se mostraram muito interessados, e passado 2 semanas mandaram-me embora. Para além disso disseram que*

ia trabalhar numa área e colocaram-me a fazer outra coisa". O entrevistado 9 refere ainda que, embora não sinta que exista discriminação e que são muito inclusivos, "*no entanto, algumas pessoas são muito rígidas e desvalorização o meu trabalho, o que me deixa em baixo algumas vezes*". O entrevistado 3 refere que foi bem incluído menos por um dos seus superiores.

Quis-se ainda perceber se os entrevistados conseguiam de forma eficaz e sem barreiras realizar a sua função de trabalho (Tabela 10). Verificou-se que 7 dos entrevistados consideraram que conseguiam realizar o seu emprego sem barreiras, 1 que considerou que conseguia realizar algumas coisas sem barreiras e outras não e 2 que não responderam por não terem experiência. No caso do 6 entrevistado este nunca teve experiência de trabalho depois de adquirir o acidente, nem se encontra atualmente empregado.

Tabela 10 - Barreiras na realização da função

Entrevistados	**Realização da função sem barreiras**
1	Consegue realizar a sua função
2	Conseguia realizar as suas funções
3	Consegue realizar as suas funções
4	Conseguia realizar algumas funções sozinha e outras não
5	Consegue realizar a sua função
6	Não se aplica
7	Consegue realizar a sua função
8	Consegue realizar a sua função
9	Consegue realizar a sua função
10	Conseguia realizar as suas funções

3. Conhecimento sobre respostas e ajudas à integração no MT para PCD

Quanto às formas utilizadas por estes entrevistados para procurar emprego podemos analisar na seguinte tabela as plataformas e formas de pesquisa referidas. Os entrevistados referiram que realizaram pesquisa presencial e online. Sendo que online utilizaram plataformas como o LinkedIn, Net empregos, sapo empregos, SIGRE, Just Work e o IEFP Online. Sendo que todos estiveram integrados no IEFP.

O entrevistado 7, manteve sempre o seu emprego após aquisição da deficiência, não se aplicando a questão por nunca ter realizado busca de empregos.

Tabela 11 - Plataformas de busca de emprego

Entrevistados	**Formas de pesquisa**	**Nº de plataformas inscritas**
1	Procura presencial + IEFP + LinkedIn + Net empregos + Just work	4
2	IEFP + Just Work	2
3	IEFP + LinkedIn + Net empregos + Sapo empregos + SIGRE	5
4	IEFP + Just Work	2
5	IEFP	1
6	IEFP + Just Work	2
7	Não se aplica	Não se aplica
8	IEFP	1
9	IEFP	1
10	IEFP	1

Realizou-se ainda uma questão sobre a eficácia do apoio do IEFP na busca de emprego. Verifica-se que só 1 dos entrevistados considera que o IEFP foi eficaz, "Estou atualmente inscrita, considero que é eficaz pelo menos nas formações quanto ao emprego ainda não recebi qualquer contacto." Já os restantes entrevistados que estiveram inscritos no IEFP não consideram que o IEFP tenha sido eficaz na busca de emprego, mas alguns consideraram que as respostas de formações que o IEFP apresenta ajuda-os imenso. Como nos refere o entrevistado 1 "Não me ajudaram na procura de emprego, estive inscrito e fui lá algumas vezes, até, e mostraram ofertas, mas depois deixam nas mãos e a entidade empregadora não contacta, não existe mediação e acompanhamento". Entrevistado 2, "estive inscrita no IEFP, acho que fizeram o que puderam para me ajudar e para que eu conseguisse um emprego, mas faltou uma empresa dar-me resposta." Entrevistado 5 "Já estive inscrito, mas na altura não foi eficaz, até me marcaram uma entrevista, mas acabei por não ir, faziam um trabalho muito esporádico."

Considerou-se também importante perceber se os entrevistados estavam a apar de algumas medidas que existem em Portugal para as PCD. Nos 2 gráficos seguintes é possível observar que quanto ao sistema de quotas 6 dos entrevistados conheciam o sistema de quotas, "Sim conheço é por um determinado número de vagas e integra-se pessoas com deficiência." (Entrevistado 7) e 4 não conheciam, afirmando que "Não conhecia, na minha altura não existia nada disso e se existia não era muito falado." (Entrevistado 8).

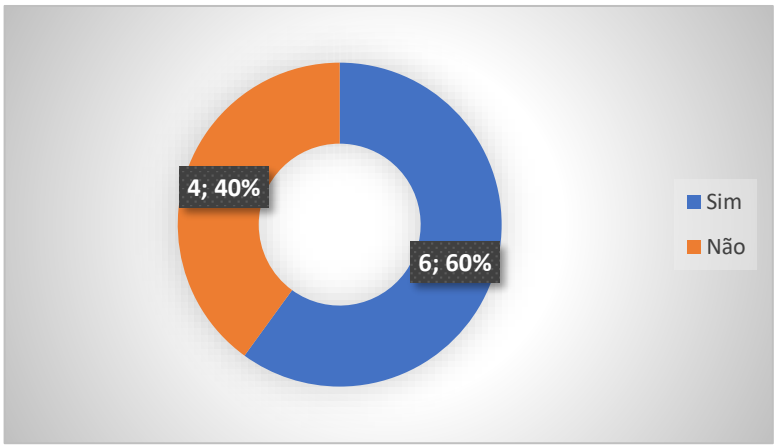


Gráfico 1- Sistema de quotas

Quanto à Estratégia Nacional para a Inclusão de Pessoas com Deficiência, 5 dos entrevistados conheciam o documento e sabiam mais ou menos sobre o que este falava e os outros 5 nunca tinham ouvido falar.

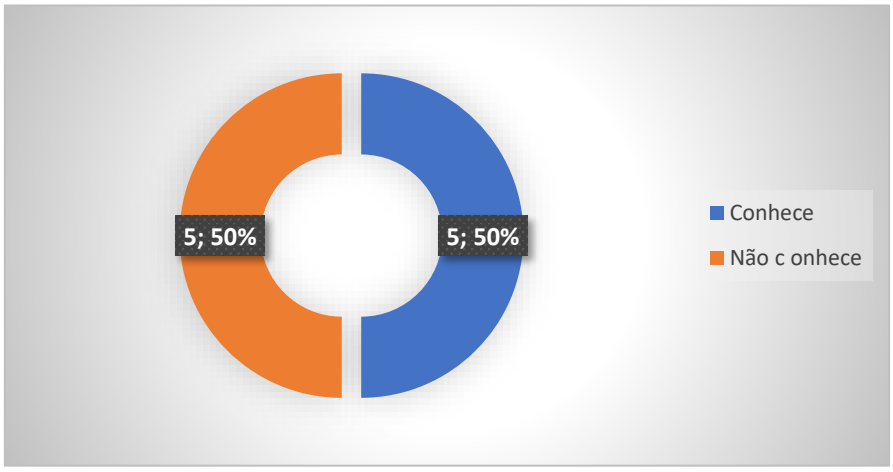


Gráfico 2- ENIDP

4. Barreiras e Desafios sentidos no acesso ao Mercado de Trabalho

Durante as entrevistas foi possível identificar as barreiras que atualmente as PCDM sentem no mercado de trabalho. Identifica-se na tabela 12 que a barreira que mais entrevistados referiram foi a falta de adaptação das infraestruturas dos locais de trabalho (5 respostas), seguida da subestimação do potencial de produção da PCD, ou seja, eram colocadas em causa as suas habilidades para conseguir terminar ou realizar certo tipo de tarefas (3 respostas).

Tabela 12 – Barreiras no mercado de trabalho

Barreiras	**Nº de entrevistados que referiram essa barreira na entrevista**
Infraestruturas não adaptadas	**5**
Subestimação do potencial de produção da PCD	**3**
Não valorização do trabalho e da pessoa	2
Público/clientes com quem trabalha serem complicados	2
Público/clientes com quem trabalha serem complicados	2
Falta ou inexistência de comunicação e informação	1
Preconceitos ou discriminação	1
Não adaptação ou avaria de transportes públicos	1
Atraso ou inexistência de transportes públicos	1
Horários de trabalho rígidos e sem flexibilidade	1
Formação para o trabalho acelerada e sem sensibilidade para a PCD	1
Aplicação de horários para WC sem necessidade	1
A sua saúde	1

Sobre a resolução dessas mesmas barreiras, 3 dos entrevistados responderam que estas foram ultrapassadas. “Sim, ficou tudo bem as pessoas começaram a habituar-se também” (Entrevistas). Já 5 entrevistados responderam que as barreiras se mantiveram, “Mantiveram-se, porque não falei com os meus superiores. Ia dar a entender que estava com desculpas por estar em cadeira de rodas. Também tinha receio de criar mau ambiente” (Entrevistas), e outros 2 não responderam.

Tabela 13 – Excertos sobre barreiras ultrapassadas ou não

Entrevistados	Barreiras ultrapassadas ou não
1	"Mantiveram-se, porque não falei com os meus superiores. Ia dar a entender que estava com desculpas por estar em cadeira de rodas. Também tinha receio de criar mau ambiente."
2	"Permaneceram até ao fim, ainda quiseram ajudar-me, mas também não tinham os meios para o fazer. "
3	"Não foram ultrapassados."
4	"Mantiveram.se até ao fim. Existiu um dia que não havia ninguém para me levar à wc fiquei o dia todo sem ir à casa de banho."
5	"Foram todos ultrapassados. "
6	Não respondeu.
7	"Sim, ficou tudo bem e hoje em dia esta tudo ótimo. "
8	Não respondeu.
9	"Não sei se será possível ultrapassar. "
10	"Sim, ficou tudo bem as pessoas começaram a habituar-se também. "

Por fim, procurámos perceber a motivação da cada um dos entrevistados quanto ao emprego: "Sente que consegue integrar, manter e progredir numa carreira profissional". Através da tabela seguinte podemos perceber que 6 dos entrevistados consideram que conseguem integrar, manter e progredir na carreira profissional, e no mercado de trabalho, "Sim sem dúvida e só não faço mais horas por causa dos transportes." (Entrevistas) e 4 entrevistados consideram que não iriam conseguir "No que respeita à carreira de docente não vou progredir porque não tenho estudos suficientes." (Entrevistas).

Tabela 14 – Excertos sobre possibilidades de Integrar, manter e progredir no emprego

Entrevistados	Integrar, manter e progredir no emprego
1	"Existe oportunidade onde eu atualmente estou, mas não me vejo a fazer isto a minha vida toda."
2	"Sim, consigo. Mas subir acho que não."
3	"No que respeita à carreira de docente não vou progredir porque não tenho estudos suficientes."

4	"Acredito que sim."
5	"Não. Não é algo que queira fazer. Até consigo manter, mas eu não quero continuar muito tempo aqui."
6	"Sim, acredito que se tiver persistência."
7	"Sim sem dúvida e só não faço mais horas por causa dos transportes."
8	"Não tenho para onde progredir, mas enquanto for possível manterei o meu trabalho."
9	"Sim, acho que sim. Só preciso de motivação."
10	"Não, acabei por ficar desmotivada na altura e sair por minha conta."

Capítulo IV- Discussão de resultados

Ao analisar os resultados em relação ao que já foi observado na literatura, os relatos identificados estão em grande sintonia com as investigações já realizadas.

Ao nível da escolaridade e empregabilidade a amostra revelou um baixo nível de escolaridade, sendo a média o 9.º ano ou menos, existindo apenas 2 entrevistados com a licenciatura. Este resultado que se verifica no estudo de Pinto (2023), onde se descreve um perfil de PCD semelhante, acrescentando a dificuldade de encontrar emprego, a falta de formação adequada, o que limita as oportunidades de inserção no mercado de trabalho. Observa-se também na literatura que a baixa escolaridade dificulta a integração em empregos (Dantas, 2020). São mencionadas barreiras educacionais como fator de contribuição para a exclusão social e profissional (Dantas, 2020).

Verificou-se ainda que ao nível da experiência de emprego, os resultados revelaram que muitos dos entrevistados já tinham tido experiência em empregos de administração e atendimento ao público, enquanto os outros nunca tiveram emprego ou estavam desempregados desde a aquisição da deficiência. O estudo de Pinto (2023), confirma esta realidade ao indicar que 83% das PCD estavam inscritas no IEFP em 2023, sendo uma grande percentagem à procura do 1.º emprego ou desempregados há mais de 1 ano. A exclusão do mercado de trabalho para as PCD pode ainda ser vista, como nos refere Encarnação (2022), a partir do estudo de Sasaki, que as PCD ainda são encaradas como não produtivas e incapazes de investir num emprego remunerado.

Também foi possível verificar que ao nível da procura de emprego, os entrevistados relatavam a ausência de informações sobre a acessibilidade aos locais de trabalho, algo que apenas descobriam após o 1º contacto, tornando-se também uma barreira. Na literatura isto reflete-se nas barreiras comunicacionais e de acessibilidade pública mencionadas por Dantas (2020), onde a falta de informação adequada sobre as acessibilidades nas ofertas de emprego tornam-se um fator de exclusão. Também no estudo de Pinto (2023), se observa que 24% das queixas das PCD em Portugal estão relacionadas com a limitação no uso de transportes públicos, esta situação que também foi mencionada por um dos entrevistados: “os transportes públicos que não cumprem os horários e que não estão muitas vezes a funcionar bem sobretudo a plataforma.”

Na experiência com o IEFP também os entrevistados revelaram insatisfação, pois o apoio prestado foi considerado por vários entrevistados insuficiente. Foi

mencionado durante as entrevistas que apesar de terem formações, as oportunidade de emprego oferecidas não se adequam. Segundo Pinto (2023), em Portugal estavam inscritas no IEFP várias PCD que enfrentavam muitas dificuldades em encontrar emprego. A falta de resultados práticos, mesmo com a formação, pode relacionar-se com a falta de sensibilidade e preparação das políticas públicas.

Amaral (2021), destaca o preconceito que ainda existe na visão social que exclui os próprios indivíduos devido à falta de acessibilidade.

Salientam-se ainda as barreiras identificadas pelos entrevistados como a falta de infraestruturas adaptadas, a discriminação e a falta de flexibilidade nos horários de trabalho. Estas dificuldades que se alinham com as várias barreiras que são citadas na literatura. Por exemplo, Dantas (2020), Figueiredo (2021), Varão (2020) e Encarnação (2022), referem as barreiras físicas, sociais, institucionais, preconceitos, falta de expetativas em relação à produtividade das PCD. A forma como a sociedade vê as PCD molda tanto a própria sociedade como as empresas.

Apesar de todas estas barreiras, durante as entrevistas foi, no entanto, possível encontrar uma perspetiva positiva sobre o sentimento de realização das PCD que ainda trabalham ou tinham tido alguma experiência no mercado de trabalho. Apesar dos desafios, a maioria dos entrevistados sentiu-se realizada com as suas funções que desempenham ou desempenhavam. Verificamos na literatura que este dado se pode enquadrar na fase de integração e inclusão, quando a PCD são vistas como pessoas com direitos no mercado de trabalho, levando ao sentimento de realização profissional (Encarnação, 2022).

Em suma, atualmente as PCD continuam a enfrentar as mesmas barreiras que há 4 anos atrás, tendo em conta os textos e documentos analisados que datam de há 4 anos. Contudo, foi possível aos entrevistados ter boas experiências. Mesmo assim as políticas públicas devem ser revistas para garantir uma maior inclusão e acessibilidade no mercado de trabalho.

Conclusões finais

O principal objetivo desta investigação foi identificar as barreiras enfrentadas pelas PCDM no mercado de trabalho atual e avaliar a eficácia de algumas medidas já existentes que promovem essa inclusão. O 1.º objetivo, procurou conhecer a perceção dos entrevistados em relação às oportunidades que encontraram no mercado de trabalho, incluindo as suas expectativas, dificuldades e desenvolvimento de carreira. O 2.º objetivo era saber se os recursos que já existem para apoiar a integração das PCDM no mercado de trabalho, eram conhecidos pelas mesmas, utilizados e se criavam bons resultados. E por fim o 3.º objetivo identificou e analisou as principais barreiras que se destacam no acesso ao emprego e à progressão da carreira profissional para as PCDM.

Respondendo ao 1º objetivo, quanto à perceção da possibilidade de existir alguma desvantagem destas pessoas face a outros candidatos, esta variou, pois, uns entrevistados não sentiram desvantagens, no entanto, outros sentiram-se discriminados após perceberem que não recebiam uma resposta. Quanto aqueles que trabalhavam ou que já trabalharam, a maioria relatou ambientes acolhedores e inclusivos, no entanto, de salientar que alguns entrevistados revelaram que eram tratados de forma injusta.

No objetivo 2º, quanto às políticas públicas estas devem ser mais promovidas, aumentado a sua visibilidade e conhecimento, para consciencializar a sociedade sobre os direitos e oportunidades que existem para as PCD, aumentando também a fiscalização destas leis de modo a garantir a sua eficiência e a sua aplicação efetiva. Tal como no relatório da Universidade de Lisboa de Pinto (2023), que refletiu as várias queixas sobre o acesso aos transportes públicos, também a pesquisa revelou essa dificuldade, levando à necessidade de mais fiscalização para identificar se a implementação das leis e adaptações estão a ser eficazes e realizadas.

E no objetivo 3º, em grande destaque mantiveram-se as barreiras arquitetónicas, estas que foram mencionadas várias vezes na falta de adaptação das casas de banho ou locais de trabalho. Foram ainda mencionadas barreiras como a subestimação do potencial e preconceitos. Estas barreiras mantiveram-se e outras foram parcialmente resolvidas. Barreiras estas já constadas por Varão, Encarnação, Dantas, Pinto, Figueiredo, entre outros que referenciam as barreiras físicas e arquitetónicas, as barreiras sociais, os

estereótipos, o preconceito com a capacidade de produção das PCD e outras que foram referidas pelos vários autores durante a pesquisa documental.

Evidenciar ainda que, após análise das entrevistas destaca-se que apenas 3 dos entrevistados não tinham experiência formal de trabalho, tendo estado em estágios e voluntariados, os restantes estiverem em variadas profissões. Com destaque ainda a disparidade da quantidade de empregos ou comparar entre os 10 entrevistados observamos que alguns tiveram até 6 empregos e outros apenas 1 ou nenhum. Isto que não se vem a relacionar com a quantidade de empregos que os entrevistados obtém, porque mesmo os que enviaram mais currículos continuam a ter dificuldades no encontro, manutenção e progressão de emprego.

Quanto às empresas salienta-se, a partir da análise das entrevistas, que as descrições das ofertas de emprego são omissas quanto às acessibilidades do local, tendo sempre que os entrevistados entrar em contacto para que pudessem perceber essas acessibilidades.

Com este estudo procurou-se contribuir para a inclusão das PCDM no mercado de trabalho. São destacadas algumas sugestões e necessidades de abordar de forma mais holística e que considera não só as adaptações físicas, mas também as atitudes em relação as PCD. Acrescentar ainda que as empresas devem ser incentivadas a fornecer informações claras sobre a acessibilidade dos postos de trabalho e dos locais em questão, devendo em caso de necessidade adaptar o local. É ainda crucial promover a formação de colegas e superiores para criar ambientes de trabalho inclusivos. Focar ainda que para que tudo dê certo é necessário que os transportes públicos estejam adaptados e adequados, pois mesmo que todos façam a sua parte se for impossível à pessoa ir para o trabalho é tempo e investimento que são perdidos.

Verificou-se que ainda há muita dificuldade das pessoas portadoras de deficiência em integrar o mercado de trabalho. Apesar das leis e medidas existentes, estas precisam de melhorias e mais empenho na sua implementação e verificação. Existe ainda a necessidade de compreender o lado dos empregadores e perceber o que pode ser feito para estes integrarem e manter as PCD a trabalhar.

Recomenda-se assim a melhoria e o desenvolvimento destas áreas: Adaptação de infraestruturas que abranjam as empresas tornando assim a acessibilidade uma

prioridade na conceção e renovação de espaços de trabalho; Formação e sensibilização, devem ser claras e diretas as ofertas de emprego incluindo informações detalhadas das acessibilidades e possíveis adaptações, isto que pode incentivar os futuros candidatos; Flexibilidade e acomodações, oferecer horários de trabalho flexíveis que permitam se possível trabalho hibrido, oferecendo as melhores condições ao trabalhador para as suas necessidades especificas como funcionário com deficiência; Recomenda-se ainda a análise e reflexão na diferença de quantidade entre mulheres e homens com deficiências. Existindo em 2021 6,1% de pessoas com deficiência motora sendo dessas, 7,8% mulheres e 4,2% homens. Por fim, proporcionar suporte continuo aos funcionários, entregando feedbacks regulares e oferecendo oportunidades de desenvolvimento profissional na área de trabalho.

As limitações que foram aparecendo durante o processo desta investigação espelham-se com o número pequeno da amostra o que limita os resultados. O facto de todos os entrevistados serem do mesmo local pode ainda refletir uma realidade que não se identifica noutras áreas. O foco específico nas PCDM que foi de grande importância, acaba por não verificar quais as perspetivas de pessoas com outros tipos de deficiência que também integram ou tentam integrar o mercado de trabalho. A subjetividade a que a ferramenta pode ser exposta devido a experiências individuais que podem influenciar as entrevistas a partir de contextuais pessoais. A profundidade das respostas dos entrevistados pode também ter limitado a compreensão de certos aspetos das questões. Sugere-se assim que em estudos futuros a amostra seja alargada, identificando diferentes tipos de deficiência, utilizando métodos mistos de pesquisa, realizando comparação com estudos internacionais, fazer ainda uma abordagem mais focada na avaliação das políticas existentes e procurar incluir os empregadores e as suas perspetivas quanto as barreiras que as PCD enfrentam.

Dar destaque ainda aos locais de trabalho que promovem ambientes inclusivos e acolhedores e que contribuíram para a satisfação dos entrevistados. Destacar a disponibilidade do uso adequado de tecnologias em certos locais de trabalho destes entrevistados que permitiram a produtividade e facilitarem a execução de algumas tarefas. E destacar os superiores e colegas que já compreendiam as necessidades especificas dos entrevistados sendo cruciais para a criação destes ambientes inclusivos.

Referências bibliográficas

Amaral, J. (2021). *A Comunicação no Interesse Público como alavanca do cumprimento da missão de uma organização do Terceiro Setor: Projeto de Estratégia de Comunicação para a Boa Vontade Residência Adaptada* [Dissertação de Mestrado em Gestão, Escola Superior de Comunicação Social]. Repositório Científico do Instituto Politécnico de Lisboa. https://repositorio.ipl.pt/handle/10400.21/13635

Associação Salvador. (2024). *Respostas da Associação Salvador para as pessoas com deficiência* [Palestra]. Sessão informativa via Microsoft Teams.

Bacon, N. & Hoque, K. (2021). The treatment of disabled individuals in small, medium-sized, and large firms. *Human Resource Management*, 61(2), 137-156. https://doi.org/10.1002/hrm.22084

Coentrão, D. M. (2021). *O Papel das Práticas de Gestão e Desenvolvimento de RH na Inclusão de Pessoas com Deficiência e/ou Incapacidade nas Organizações* [Dissertação de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, Politécnico do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto. https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/19566

Dantas, J. (2020). A desconstrução do contexto histórico-social sobre a deficiência: Um olhar através da trajetória de vida da pessoa com deficiência física [Dissertação de Mestrado em Sociologia: Exclusões e Políticas Sociais. Universidade beira interior]. Repositório digital da UBI. https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/11035

Dutra, F., Paz, I., Cavalcanti, A., Aramaki, A., & Kososki, E. (2020). Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional. 28(1), 147-163. https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1724

Encarnação, A. (2022). Inclusão de Trabalhadores com Deficiência na Função Publica – Um estudo de caso no Instituto Politécnico de Setúbal [Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais. Politécnico de Setúbal.] Repositório Comum. https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/42674

Estratégia nacional para a inclusão das pessoas com deficiência. (2021-2025). Disponível em: https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf

Figueiredo, M. (2021). *A "verdadeira limitação": um estudo sobre a (Re)Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência Motora* [Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais: Psicologia. Universidade do Porto.] Repositório aberto. https://hdl.handle.net/10216/135075

Foresti, T., & Bousfield, A. B. S. (2022). A compreensão da deficiência a partir das teorias dos modelos médico e social. *Revista Psicologia política*, 22, 654-667.

Gaspar, N. M. F. (2019). Perceção dos empregadores de pessoas com deficiência sobre a inclusão no mercado de trabalho [Dissertação de Mestrado em Educação Social – Educação e Intervenção ao Longo da Vida. Instituto politécnico de Bragança] Biblioteca Digital. http://hdl.handle.net/10198/20580

Gouveia, M. (2021). Participação no mercado de trabalho: a perspetiva de Pessoas com Deficiência Motora e o papel da família (Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais: Psicologia. Universidade do Porto.] Repositório Aberto. https://hdl.handle.net/10216/134786

Instituto de apoio e desenvolvimento. (s.d). *Deficiência mental*. Disponível em: https://www.itad.pt/deficiencia-mental/

JustWork. (n.d.). *A inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência*. JustWork. https://www.justwork.pt

Ballo, J. & Alecu, A. (2023) Predicting stable employment trajectories among young people with disabilities, *Journal of Education and Work*, 36(6), 408-425. https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2254271

Kavšek, M. (2020). Vrednotenje življenjskega sloga in prostorsko oskrbnih potreb Starejših. *Journal of Universal Excellence*, vol. 9, n.º 2, pp. 153-169. https://doi.org/10.37886/ruo.2020.009

Kjeldsen, L., Amby, F., & Eskesen, L. (2021). *Beskæftigelsesindsatsen for ledige med handicap: – etkomparativt perspektiv* [Dissertação de Mestrado em Gestão, Organização e Sociedade. VIA University College.] UC Viden.

Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro. Diário da república (1.ª serie). Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851

Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro. Diário da república (1.ª serie). Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335

Machado, I. M. M. (2021). Do recrutamento à integração: inclusão profissional das pessoas com deficiência [Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos. Universidade do Porto.] Repositório Aberto. https://hdl.handle.net/10216/138208

Maravalhas, I. F. S. (2020). Práticas de integração de pessoas com deficiência no trabalho: um estudo de caso [Dissertação de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Politécnico do Porto.] Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto. http://hdl.handle.net/10400.22/17750

Nações Unidas (2006). Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Ed. ONU.

Prates, J. (2019). A Integração Profissional de Pessoas com Deficiência Apoiada por Medidas Políticas [Dissertação de Mestrado em Políticas Publicas. ISCTE.] Repositório do ISCTE. https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/19076

Pettinicch, D. (2019). Politics of Empowerment: Disability Rights and the Cycle of American Policy Reform. Stanford University.

Pina, S. E. C. (2021). Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho [Dissertação de Mestrado em Políticas Públicas. ISCTE.] Repositório do ISCTE. http://hdl.handle.net/10071/24822

Pinto, M. (2020). Integração de Pessoas com Deficiência nas Organizações e a sua Retenção [Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. ISCTE.] Repositório do ISCTE. http://hdl.handle.net/10071/21638

Pinto, P. C., Bento, S., Pinto, T. J., & Neca, P. (2023). Pessoas com deficiência em Portugal: indicadores de direitos humanos 2023. Publicações ODDH.

Silva, E., Barros, N., Melo, R., Pontes, N., & Cordeiro, A. (2019). Evolução do conceito de deficiência no decorrer da história: do modelo médico ao social. *Research, Society and Development*, 9(2), e162921835. http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i2.1835

Sousa, L. L. A. (2020). A Gestão Educacional na Capacitação de Pessoas com Deficiência: Possibilidades de Intervenção para a sua Transição da Formação para a Vida Ativa

[Dissertação de Mestrado em Administração Educacional. Universidade de Coimbra.] Repositório Científico da UC. https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/94885

Varão, C. (2020). A Inclusão de Pessoas com Deficiência e Incapacidade no Mercado de Trabalho [Dissertação de Mestrado em Gestão. Universidade de Coimbra.] Repositório Científico da UC https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/94765

Anexos

Anexo 1- Tabela conceptual

Grelha Análise das entrevistas

Dimensões	Categorias	Perguntas
Caraterização dos entrevistados	Caraterização sociodemográfica	Idade: Género: Nivel de escolaridade?
	Caraterização da deficiência	Tipo de deficiência: Grau de deficiência: Como adquiriu a deficiência?
	Experiência profissional	Tem experiência de trabalho? Se sim: Qual a profissão? Ainda trabalha? Quais as suas responsabilidades? Sente-se realizado nesse trabalho? Se não: Em que área gostava de trabalhar?
Perceção sobre Mercado de trabalho e possibilidades para PCD	Perceção da PCD quanto às suas oportunidades no Mercado de Trabalho	Durante o período de procura interessou-se por quantas ofertas de emprego? Quantas dessas ofertas eram acessíveis? Considera que durante as entrevistas não existia desvantagens entre si e os outros concorrentes, fase à função a que se candidatava?
	Perceção da PCD quanto à sua inclusão no mercado de trabalho	Como descreve o seu local de trabalho atual ou em que já esteve integrado quanto ao seu nível de inclusão? (Entidade empregadora, superiores, ambiente de trabalho, acessibilidades, colegas…) Considera que consegue exercer de forma eficaz a sua função de trabalho?
Conhecimento sobre respostas e ajudas à integração no Mercado de Trabalho para PCD	Conhecimento sobre respostas e ajudas no mercado de trabalho	Que formas utilizou para procurar emprego? Esta ou esteve inscrita em alguma organização para que pudesse arranjar um emprego? (Eficácia) Conhece o sistema de quotas? Conhece a Estratégia Nacional para a Inclusão de Pessoas com deficiência?
Barreiras e Desafios sentidos pelas PCD no acesso ao Mercado de Trabalho	Barreiras e desafios que o entrevistado sentiu no acesso e integração ao mercado de trabalho	Quais são os desafios/barreiras que identifica tendo em conta a sua experiência? Conseguiu ou sente que poderá ultrapassar esses desafios? Sente que consegue integrar, manter ou progredir numa carreira profissional?

Anexo 2 – consentimento informado da entrevista

Consentimento informado de entrevista

O Mercado de trabalho e as Pessoas com deficiência motora – Estudo no concelho de Cascais

Ana Luisa Raio

Mestrado em Serviço Social e Política Social

Universidade lusófona

Esta investigação tem como objetivo conhecer as experiências, desafios e perceções das pessoas com deficiência motora no mercado de trabalho em Portugal.

A participação nesta investigação envolve responder a uma entrevista com 12 questões, que vão abordar experiências de trabalho, dificuldades enfrentadas, acessibilidades no local de trabalho e apoio recebido pelos colegas e superiores.

A entrevista será gravada para assegurar a precisão dos dados. As gravações serão usadas exclusivamente para fins de pesquisa. A entrevista será de carater anonimo, sendo todas as informações mantidas estritamente confidencias. A sua participação será voluntária podendo recusar qualquer questão e encerrar a entrevista a qualquer momento.

Qualquer dúvida contactar ana.raiopf@gmail.com

Consentimento:

☐ Participo de forma voluntaria na entrevista e autorizo a gravação e utilização dos dados para a investigação aqui descrita.

_____

Data:

Anexo 3 – Tabela Conceptual Preenchida – Base de Dados Excel

Dimensões	Categorias	Questões	Entrevistas			
			1	2	3	4
Caracterização dos entrevistados	Caracterização sociodemográfica	Idade	28	37	28	65
		Género	Masculino	Masculino	Feminino	Feminino
		Nível de escolaridade	Licenciatura	Licenciatura	9º	4º
	Caracterização da deficiência	Tipo de deficiência	Paraplégia	Paralisia cerebral	Paralisia cerebral	Miastenia Congé
		Grau de dependência	71%	66%	97%	90%
		Como adquiriu a deficiência	Adquirida - Atropelamento	Congénita	Congénita	Congénita
	Experiência profissional	Tem experiência de trabalho	Sim	Sim	Sim	Sim
		Quais foram as profissões?	Trabalhei numa IPSS como administrativo Trabalhei numa loja de equipamentos técnológicos - atendedor ao público Trabalhei numa empresa de engenharia - assistente técnico Trabalhei noutra loja de centro comercial - atentedor ao público Atualmente estou a trabalhar num centro	Atualmente é professor Já foi operador de call center	Estágio de auxiliar de medicina dentária Administração num Lar de 3ª idade Administrativa numa escola Administração numa câmara	Faz costura Trabalha no atendimento ao público Faz jardinagem
		Quais eram as suas responsabilidades?	Ajudar na jardinagem Inserção de dados no excel Atendimento de clientes Alteração de preços Confirmação de moradas Realização de registos clinicos	Atendimento telefónico Preparação de aulas	Atendimento ao clientes Assistentência ao profissioanais Atendimento de telefones Portaria Introdução de dados em excel	Atendimento ao público Arrumação e organização do espaço Registo de vendas
		Sente-se realizado no seu trabalho	Não sabe pois está à pouco tempo no loca	Não	Sim num locais de trabalho noutros não	Sim
		Em que área gostava de trabalhar?	Contabilidade	Ser professor	Massagista Administrativa	Ser professora
	Perceção da PCD quanto às oportunidades no mercado de trabalho	Durante o periodo de procura de emprego interessou-se por quantas ofertas?	Enviei 50 a 60 curriculos para ofertas que me interessavam.	Só me interessei por 4 ofertas desde a última vez que estive desempregado.	Candidatei-me a cerca de 4/5 ofertas	Nunca existiu uma procura de emprego
		Quantas dessas ofertas eram acessiveis?	Não sei, pela internet conseguia perceber mais ao menos dependendo da descrição do emprego, mas por norma só após o 1º contacto é que ficava a saber.	Só depois do 1º contacto é que conseguia averiguar a acessibilidade	Nunca havia nada escrito tinha sempre que ligar e questionar a acessibilidade antes de me candidatar	Nunca procurei emprego, mas do que euvejo não considero que as ofertas em portugal sejam

Perceção sobre o mercado de trabalho e possibilidades para PCD		Considera que durante as entrevistas não existia desvantagens entre si e outros concorrentes, fase à função a que se candidatava?	Não dava para perceber desvantagens pois faziamos as entrevistas sozinhos. Por isso não senti em nenhum momento desvantagens, mas se existiam também nunca soube,	No caso das escolas não, mas na experiencia de caal center como fui através de um encontro de recrutamento inclusivo todos os candidatos tinham deficiencia.	Eu achava que as entrevistas corriam bem e eram acessiveis. Mas depois nunca recebia resposta o qu eme desmotivava e ai sentia.me em desvantagem.	Não se aplica, nunca realizou entrevistas de trabalho.
	Perceção da PCD quanto à sua inclusão no mercado de trabalho.	Como descreve o seu local de trabalho ?	Atualmente acho que tenho um ambiente muito acolhedor, bom e estável, onde estou a sentir.me incluido o que me deixa feliz.	Incluiram-me bem, uma das superiores acho que nem tanto, mas os restantes colegas sim.	Desde os colegas ao scoordenadores, foram sempre impecaveis comigo. No entanto no +ultimo emprego que tive, sinto qu então foram corretos comigo, fizeram-me uma entrevista e mostraram-se muito interessados, mas passado menos de 2 semanas mandaram-me embora. Para além disso disseram-se me que ia trabalhar numa área e depois colocaram-me noutro	Consigo realizar as tarefas da loja e ser independente.
		Considera que consegue exercer de forma eficaz a sua função de trabalho?	Sim, tenho tudo acessivel.	Ambos os locais me forneceram todas as condições para trabalhar.	Sim, as pessoas estavam super disponiveis, foram impecaveis. No entnato noutros trabalhos que tive foi horrivel, havia momentos em que não havia nada para eu fazer, por isso muitas vezes	sim
Conhecimento sobre respostas e ajudas à integração no Mercado de trabalho	Conhecimento sobre respostas e ajudas no mercado de trabalho	Que formas utilizou para procurar emprego?	Internte, linkedin e andei pelo concelho a entregar curriculos pessoalmente	Inscrevi-me na plataforma SIGRE, onde todos os anos me candidato para dar aulas. Usei também o sapo emprego e inscrevi-me no iefp.	Linkedin e recorro a pessoas que conheço	Nunca me inscrevi em nada e quando tentei já não tinha idade.
		Esta ou esteve inscrita no IEFP, considera que é/foi eficaz na sua busca por emprego?	Estava inscrito. Não me ajudou na procura de emprego, estive inscrito e fui lá algumas vezes, até me mostraram ofertas para onde enviei curriculos, mas depois deixam nas mãos e a entidade empregadora não contacta, não existe mediação e acompanhamento.	Estive inscrito no IEFP mas não utilizei muito porque inscrevi-me no site das escolas e fiz a minha procura autonoma.	Estou atualmente inscrita, considero que é eficaz pelo menos nas formações quanto ao emprego ainda não recebi qualquer contacto.	Não se aplica, nunca esteve inscrita.

Barreiras e desafios sentidos pelas PCD no acesso ao mercado de trabalho	Barreiras e desafios que o entrevistado sentiu no acesso e integração ao mercado de trabalho	Conhece o sistema de quotas?	Sei, mas não conheço as percentagens que cada empresa deve ter. Onde estou agora sei que não foi por causa disso, mas já me candidatei a bancos e disseram-me para colocar que uso cadeira de rodas no curriculo e assim posso ter mais chances de ser contrato.	Sei, não lhe sei dizer as percentagens, mas estou infromado, no entanto, nas escolas não se aplica.	Não, conheço.	Não, também nunca procurei saber, mas também nunca vi em lado nenhum.
		Conhece a estretatégia nacional para a inclusão de pessoas com defciencia?	Não, existe muita falta de infromação.	Já li qualquer coisa osbre isso, é um instrumento orientador para as politcas.	Não. Eu tamb+em não procuro muito, no entanto, também nunca vi nada sobre isso.	Não mas há muitas coisas que por ter limite de idade eu não tive hipoteses de
		Quais são os desafios&barreiras que identifica tendo em conta a sua experiência?	A falta de comunicação e passagem de informação no emprego, as pessoas por vezes não nos dão valor e subestimam-nos. Não nos dão a informação para que possamo ser independentes. As diferentes personalidades do soclegas muitas vezes tinham alguns preconceitos e achavam que eu não era tão produtivo quanto eles.	Os transportes públicos que não cumprem os horários e que não estão muitas vezes a funcionar bem sobretudo a plataforma. Os horários dos empregos que itve também não eram flexiveis à minha condição. Os locais de trabalho em si até eram acessiveis, no entanto, num dos locais nem sequer existia casa de banho adaptda.	Algumas pessoas não tinha em consideração o meu tempo de aprendizagem, sei que não era por mal mas era muito acelarado. As casas banho não estavam adaptadas ao tamanho da cadeira eletrica. A pior parte foi terem-me colocado um horário para ir à casa de banho quando eu consigo saber quando tenho vontade, o problema era que não existia ninguém para me ajudar em outros horários. Chegaram a recomendar que eu utilizasse uma algália quando eu nunca tive essa	O público às vezes pode ser dificil.
		Conseguiu ou sente que poderá ultrapassar esses desafios	Mantiveram-se , porque não falei com os meus superiores porque iria dar a entender que eu estava a dar desculpas por estar em cadeira de rodas. Também tive receio de criar mau ambiente no	Não foram ultrapassados .	Mantiveram-se até ao fim. Existiu um dia que não havia ninguém para me levar à wc fiquei o dia todo sem ir `casa de banho.	Não se aplica.
		Sente que consegue integrar, manter e progredir numa carreira profissional	Existe oportunidade onde eu atualmente estou, mas não me vejo a fazer isto a minha vida toda.	No que respeita à carreira de dcoente não vou progredir porque não tenho estudo ssuficientes.	Acredito que sim.	Não tenho para onde progredir, mas enquanto for possivel manterei o meu

Dimensões	Categorias	Questões				
			5	6	7	8
Caracterização dos entrevistados	Caracterização sociodemográfica	Idade	28	23	73	63
		Género	Masculino	Feminino	Feminino	Feminino
		Nível de escolaridade	12	9	12	9
	Caracterização da deficiência	Tipo de deficiência	Paraplégia	Paralisia cerebral	Paraplégia espástica dos memb	AVC - Paralisia lado esqu
		Grau de dependência	71%	60%	80%	75%
		Como adquiriu a deficiência	Adquirida - acidente	Congénita	Congénita	Aquirida - Acidente Vasc
	Experiência profissional	Tem experiência de trabalho	Alguma	Sim, contexto de estágio	Sim	Sim
		Quais foram as profissões?	Atualmente trabalha num armazém de uma loja de desporto Já fez administração e esteve como assistente técnico numa biblioteca	Estágio em animação sociocultural Telefonista numa IPSS Assistente técnica numa junta	Atendeu ao público numa loja Assistente administrativa num consultório	Atendimento ao público numa IPSS
		Quais eram as suas responsabilidades?	Preparação de material para venda Criação de flyers Atendimento a clientes	Procurar informação e analisar Preparação e acompanhamento de atividades	Atendimento de clientes Marcação de consultas Telefonista Registo de caixa	Venda de produtos Registo de vendas Atendimento aos clientes
		Sente-se realizado no seu trabalho	Não.	Sim.	Sim	Sim
		Em que área gostava de trabalhar?	Pós-produção e gravação de videos	Educadora de infância Animadora sociocultural	Jurista ou advogada	Atriz
	Perceção da PCD quanto às oportunidades no mercado de trabalho	Durante o periodo de procura de emprego interessou-se por quantas ofertas?	4 ofertas	1 oferta	2 ofertas	Nunca procurou emprego
		Quantas dessas ofertas eram acessiveis?	Só depois do 1º contacto.	A oferta que recebi foi pelo IEFP e na carta que enviaram só vinha a descrição do trabalho mas não dizia se era acessivel ou não.	Não se aplicava a questão pois conseguiu os empregos pelos seus conhecidos.	Não se aplica nunca procurou emprego.
		Considera que durante as entrevistas não existia desvantagens entre si e outros concorrentes, fase à função a que se candidatava?	A única entrevista que tive foi super tranquila, porque basicamente tinha aberto aquela vaga para mim.	Não se aplica nunca teve nenhuma.	Nunca foi necessário fazer entrevistas de emprego porque as pessoas que me estavam a contratar já me conheciam.	Não aplica.

Perceção sobre o mercado de trabalho e possibilidades para PCD	Perceção da PCD quanto à sua inclusão no mercado de trabalho.	Como descreve o seu local de trabalho ?	Sim é inclusivo, São muito flexiveis nos horários de trabalho, o ambiente é bom.	O ambiente eram bastante agradável, gostava imenso dos meus colegas. Quando trabalhei com crianças foi mais dificil porque elas se distrem muito mas gostei imenso.	Dava-me muito bem com a minha patroa, ela era dona dos dois locais onde trabalhei. Estava muito incluida, algumas colaboradores olhavam pra mim com algum desdem, mas depois habituavam.se e percebiam o meu valor.	Não sinto que exista alguma discriminação. São muito inclusivos. Mas algumas pessoas são mais rigidas e desvalorização om eu trabalho, sinto-me em baixo algumas vezes.
		Considera que consegue exercer de forma eficaz a sua função de trabalho?	Sim	Sim	Sim, pelo menos ninguém se queixava.	Não respondeu
Conhecimento sobre respostas e ajudas à integração no Mercado de trabalho	Conhecimento sobre respostas e ajudas no mercado de trabalho	Que formas utilizou para procurar emprego?	Nunca fiz muita pesquisa e onde estou atualmente já conhecia. Mas cheguei a usar o linkedin, net empregos, inscrevi-me no IEFP.	Estive inscrita no IEFP e procurei algumas áreas na internet.	Estive inscrita no IEFP e eu propira fazia essa procura com os meus contactos.	nunca procurou ou esteve inscrita em algo.
		Esta ou esteve inscrita no IEFP, considera que é/foi eficaz na sua busca por emprego?	Já estive inscrito, mas na altura não foi eficaz, até me marcaram uma entrevista mas acabei por não ir, faziam um trabalho muito esporadico.	Estive inscrita no IEFP, acho que fizeram o que puderem para me ajudar e para que eu conseguisse um emprego, mas faltou a empresa dar-me resposta.	Estive inscrita no IEFP, mas não deu em nada. Para além disso exegiam muitas coisa, também não tinha carro e queriam que eu ficasse como interna em alcoitão para ir a um curso. Por isso não aceitei, mesmo assim recebi muitas cartas a dizer que não conseguiam encontrar nada para mim	Já estive inscrita, mas foi antes do acidente. Não se aplica.
		Conhece o sistema de quotas?	Sim	Sim não conheço a lei em si mas já ouvi falar porque tivemos um workshop de trabalho e uma das professoras falou	Não conhecia, na minha altura não existia nada disso e se existia não era muito falado.	Não sei o que é.

		Conhece a estretatégia nacional para a inclusão de pessoas com defciencia?	E o qu eapoio as empresas para poderem ter as pessoas a trabalhar, mas acho quenão conhecia.	Sim já ouvi falar um pouco.	Tambem não conheço acho que hoje em dia é melhor para os mais jovens na minha altura não havia muita coisa.	Sim já tinha ouvido falar nas noticiais
Barreiras e desafios sentidos pelas PCD no acesso ao mercado de trabalho	Barreiras e desafios que o entrevistado sentiu no acesso e integração ao mercado de trabalho	Quais são os desafios&barreiras que identifica tendo em conta a sua experiência?	As vezes não havia trabalho para eu fazer a não ser que eu pedisse.	Precisei sempre de ajuda para ir à casa de banho porque não era adaptada. Muitas vezes não tinham tarefas para me dar. Não havia acessibilidade para eu entrar pela porta da frente e por isso entrava sempre pela cozinha. As vezes as tarefas ou eram muito complexas ou eram tão faceis que eu terminava bem mais cedo que era suposto.	Lidar com o público, muitas vezes tentavam me roubar porque achavam que eu não percebia. Substimavam-me por eu ser deficiente.	Sinto que substimam o meu potencial as vezes como fico cansada não sei como lidar com as coisas.
		Conseguiu ou sente que poderá ultrapassar esses desafios	Foram todos ultrapassados.	Permanecram até ao final, ainda quiseram ajudar-me mas também não tinha os meios para o fazer.	Sim, ficou tudo bem as pessoas começaram a habituar-se também.	Não sei se será possivel ultrapassar.
		Sente que consegue integrar, manter e progredir numa carreira profissional	Não, não +e algo que queira fazer, até consigo manter mas eu não quero continuar muito tempo	Sim consigo, mas subir de posto acho que não	Não, acabei por ficar desmotivada na altura e sair por minha conta.	Sim acho que sim so preciso de motivação.

Dimensões	Categorias	Questões		
			9	10
Caracterização dos entrevistados	Caracterização sociodemográfica	Idade	48	56
		Género	Masculino	Feminino
		Nível de escolaridade	9	12
	Caracterização da deficiência	Tipo de deficiência	Paraplégia	Tetraplégia
		Grau de dependência	80%	90%
		Como adquiriu a deficiência	Aquirida - Acidente de trabalh	Adquirida - Acidente de viação
	Experiência profissional	Tem experiência de trabalho	Sim, mas só antes do acidente	Sim
		Quais foram as profissões?	Ajudante de limpezas Segurança	Técnica administrativa
		Quais eram as suas responsabilidades?	Realização de limpezas Vigia de espaços	Administração e análise dados
		Sente-se realizado no seu trabalho	Sim.	Sim.
		Em que área gostava de trabalhar?	Policia	Não respondeu
		Durante o periodo de procura de emprego interessou-se por quantas ofertas?	3 ofertas	Esteve sempre empregada desde os 17 anos

	Perceção da PCD quanto às oportunidades no mercado de trabalho	Quantas dessas ofertas eram acessiveis?	Eram todas acessiveis aquelas a que eu me candidtei	Não se aplica, esteve sempre empregada. Refere que do que conhece acredita que não sejam ofertas acessiveis e afirma que se as empresas se "puderem livrar de nós"
		Considera que durante as entrevistas não existia desvantagens entre si e outros concorrentes, fase à função a que se candidatava?	Nunca chegou a ter nenhuma netrevista.	Não se aplica.
Perceção sobre o mercado de trabalho e possibilidades para PCD		Como descreve o seu local de trabalho ?	Não se aplica pois não está atualmente a trabalhar, nem nunca trabalhou depois do acidente.	É muito inclusivo e flexivel.
		Considera que consegue exercer de forma eficaz a sua função de trabalho?	Não se aplica	Acho que sim.
		Que formas utilizou para procurar emprego?	Pedi ajuda a assistentes sociais, uso a internet e inscrevi-me no IEFP.	Não se aplica esteve sempre empregada.

		Conhece o sistema de quotas?	Já ouvi falar sim.	Sim conheço é por um determinado numero de vagas e integra-se x por cento de pessoas com deficiencia.
		Conhece a estretatégia nacional para a inclusão de pessoas com defciencia?	Conheço vagamente	Hoje em dia fala.se muito de inclusão, mas este plano não conhecia só ouvi falar algumas coias na tv.
Barreiras e desafios sentidos pelas PCD no acesso ao mercado de trabalho	Barreiras e desafios que o entrevistado sentiu no acesso e integração ao mercado de trabalho	Quais são os desafios&barreiras que identifica tendo em conta a sua experiência?	Não se aplica. Saúde pode ser uma barreira e as acessibilidades no local do emprego.	H+a coisas que não consigo realizar e tenho que pedir ajuda, cheguei a estar num lcoal onde não conseghuia mexer-me o dia todo porque estava rodeada de escadas para sair do gabinete.
		Conseguiu ou sente que poderá ultrapassar esses desafios	Não se aplica.	Foram ultrapassados e hoje me dia esta tudo okat.
		Sente que consegue integrar, manter e progredir numa carreira profissional	Sim acredito que se tiver persistencia.	Sim sem dúvida e so não faço mais horas por causa dos transportes.