

M

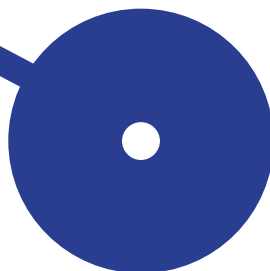
MESTRADO

Educação Especial: Multideficiência e Problemas da Cognição

Barreiras e Facilitadores na Integração Profissional de Pessoas com Incapacidade Intelectual

Sara da Rocha Barbosa

2022/2023



Politécnico do Porto

Escola Superior de Educação

Sara da Rocha Barbosa

**Barreiras e Facilitadores na Integração Profissional de Pessoas com
Incapacidade Intelectual**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Educação Especial: Multideficiência e Problemas da Cognição

Orientação: Prof. Doutor Miguel Santos

Porto, dezembro de 2023

Politécnico do Porto

Escola Superior de Educação

Sara da Rocha Barbosa

**Barreiras e Facilitadores na Integração Profissional de Pessoas com
Incapacidade Intelectual**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Educação Especial: Multideficiência e Problemas da Cognição

Orientação: Prof. Doutor Miguel Santos

Porto, dezembro de 2023

"Foi o tempo que dedicaste à tua rosa que fez a tua rosa tão importante."

Antoine de Saint-Expuery (O Príncipezinho)

AGRADECIMENTOS

Estes dois anos de mestrado, foram anos de muito trabalho, de muito esforço, de dedicação, onde foram investidas muitas horas de trabalho, sendo este, um processo solitário. Foram dois anos de desafios, de incertezas, de descobertas, mas também de muitas alegrias e conquistas, onde com a ajuda e o apoio de muitas pessoas, que posso considerar o meu ponto de abrigo, consegui concluir mais uma etapa, mais um objetivo a que me propus.

Primeiramente, agradecer ao Professor Doutor Miguel Santos, pelo acompanhamento, pela disponibilidade e pelo interesse demonstrado, que orientou todo este longo percurso. O seu contributo permitiu um crescimento académico e a sua motivação ajudou a alcançar o resultado desejado. Sem a sua ajuda, este processo teria sido muito mais difícil.

Aos professores do Mestrado em Educação Especial: Multideficiência e Problemas da Cognição, por todas as aprendizagens adquiridas ao longo destes dois anos e que contribuíram para uma verdadeira construção do conhecimento e do crescimento pessoal e profissional.

À minha família e aos meus amigos, por acreditarem em mim, por nunca me deixarem desistir, pela escuta ativa, pela reflexão e amizade que senti no desenrolar deste percurso. Sem dúvida que a família e os amigos são as nossas fontes de energia para continuar a levar este desafio avante, sem nunca querer desistir perante os obstáculos que possam surgir.

Muito obrigada a todos que me ajudaram a colher as pedrinhas nesta caminhada, que me permitiram chegar ao fim.

RESUMO ANALÍTICO

Apesar da existência de legislação e de apoios que salvaguardam a integração e a empregabilidade das pessoas com incapacidade intelectual, estas pessoas ainda se deparam diariamente com barreiras a este Direito que é de todos. Apesar dos esforços das entidades públicas e dos centros de formação profissional, dos centros de recursos local e das empresas no cumprimento da legislação e na adaptação dos espaços de trabalho e de formação – procurando assim, facilitar estes processos de integração –, estes esforços não têm sido os suficientes para que as pessoas com incapacidade intelectual tenham acesso ao mercado de trabalho como os restantes participantes ativos da sociedade.

Visto isto, e tendo em conta a escassez de dados que nos permite situar, em Portugal, relativamente à empregabilidade de pessoas com incapacidade, procuramos saber quais são as barreiras e os facilitadores à integração profissional das pessoas com incapacidade intelectual. Este estudo tem como objetivo perceber quais as barreiras, por um lado, e quais os facilitadores e boas práticas, por outro, de acordo com os profissionais de formação profissional e das empresas (com e sem experiência em empregar pessoas com incapacidade intelectual); e que mudanças e ajustes para o futuro são ainda necessários, na perspetiva dos profissionais da formação profissional e das empresas.

Através de entrevistas semiestruturadas, foi possível perceber quais as perspetivas de dois centros de formação profissional, de um centro de recursos local, de quatro empresas com experiência na integração profissional de pessoas com incapacidade intelectual e de três empresas sem experiência, sobre as três questões de investigação, já referidas.

Palavras-chave: Incapacidade Intelectual; Centros de Formação Profissional; Centro de Recursos Local; Empresas.

ABSTRACT

Although there is legislation and support that safeguards the integration and employability of people with intellectual disabilities, these people still face daily barriers to this right that belongs to everyone. Despite the efforts of public entities and professional training centers, local resource centers and even companies, in complying with legislation and adapting workspaces and training to different specificities – to facilitate these processes integration –, these efforts have not been enough for people with intellectual disabilities to gain access to the job market like the remaining active participants in society.

Thus, and taking into account the scarcity of data that allows us to understand, in Portugal, the employability of people with disabilities, we seek to identify barriers and facilitators to the professional integration of people with intellectual disabilities. This study aims to understand what are the barriers according to professional training professionals and companies (with and without experience in employing people with intellectual disabilities); what are the facilitators and good practices according to professional training professionals and companies (with and without experience in employing people with intellectual disabilities); What changes and adjustments for the future are still necessary to implement from the perspective of professional training professionals and companies?.

Through semi-structured interviews, it was possible to understand the perspectives of two professional training centers, a local resource center, four companies with experience in the professional integration of people with intellectual disabilities and three companies with no experience, about the three research questions mentioned above.

Keywords: Intellectual Disability; Professional Training Centers; Local Resource Center; Companies.

LISTA DE TABELAS/ILUSTRAÇÕES/SIGLAS

Tabela 1 – Centros de Formação Profissional e Centro de Recurso

Tabela 2 – Empresas que empregam

Tabela 3 – Empresas que não empregam

Tabela 4 – Categorias e Subcategorias das Barreiras e dos Facilitadores/Boas práticas

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO..... | 1 |
| CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO | 4 |
| 1.1. O DIREITO AO EMPREGO DE PESSOAS COM INCAPACIDADE INTELECTUAL..... | 4 |
| 1.2. SITUAÇÃO DAS PESSOAS COM INCAPACIDADE INTELECTUAL FACE AO EMPREGO NO PAÍS E NA UNIÃO EUROPEIA..... | 9 |
| 1.3. FACILITADORES E BARREIRAS AO EMPREGO DE PESSOAS COM INCAPACIDADE INTELECTUAL..... | 12 |
| CAPÍTULO II – ESTUDO EMPÍRICO | 19 |
| 2.1. OBJETIVO DE ESTUDO | 19 |
| 2.2. MÉTODO..... | 19 |
| Desenho de Estudo | 19 |
| Participantes..... | 19 |
| Instrumentos / Recolha de Dados..... | 23 |
| Análise de Dados..... | 23 |
| Procedimentos e Considerações Éticas | 24 |
| 2.3. RESULTADOS E DISCUSSÃO | 25 |
| Barreiras na perspetiva dos profissionais da formação profissional e das empresas..... | 28 |
| Facilitadores e Boas Práticas na perspetiva dos profissionais da formação profissional e das empresas..... | 35 |
| Quais as mudanças e os ajustes para o futuro que ainda são necessários implementar na formação profissional e nas empresas | 44 |
| CONCLUSÃO..... | 50 |
| BIBLIOGRAFIA/REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 51 |
| ANEXO | 56 |

INTRODUÇÃO

O emprego tem um grande impacto na vida quotidiana de qualquer pessoa, sendo um direito que interfere e se reflete na sua vida pessoal e social. Segundo Maslow (1954, citado por Hopper, 2020), o emprego pode ser considerado uma necessidade básica para a sobrevivência, pois uma das razões pela qual uma pessoa procura ter um emprego é para garantir a primeira necessidade básica expressa na base da pirâmide, a fisiológica.

A atividade laboral pode desempenhar um papel central na vida das pessoas com alguma incapacidade intelectual e, por isso, estão a ser desenvolvidas e implementadas medidas que apoiam a empregabilidades destas pessoas em empresas. Quando se fala em empregabilidade toca-se num assunto que afeta a sociedade e as organizações, que exige dos trabalhadores um perfil profissional capaz de se adaptar aquilo que vai sendo exigido (Araújo & Dourado, 2022). Segundo Gazier (s/d., cit. in Almeida, 2007) a empregabilidade é definida como a capacidade que um indivíduo dispõe para obter um emprego que o satisfaça tendo em conta a interação entre as suas características pessoais e a oferta laboral. McQuais e Lindsay (2005, cit. in Almeida, 2007) propõe um abordagem da empregabilidade individual que se divide em três dimensões interrelacionadas: fatores individuais, que incluem habilidades escolares, qualificações profissionais e um conjunto de competências sociais, comportamentais, de resolução de problemas e de adaptabilidade a diferentes situações; circunstâncias sociais, que estão relacionadas com as famílias, a cultura de trabalho, e o acesso aos recursos de mobilidade física, permitindo o acesso ao consumo, à informação e ao status social; por fim, a terceira dimensão é referente aos fatores externos, que estão associados com as dinâmicas do mercado de trabalho, as formas contratuais e de recrutamento de cada empresa e as condições de trabalho. Atualmente, a sociedade e, em particular, as empresas, procuram um perfil adaptável esperando que os trabalhadores consigam desenvolver as competências necessárias para responder à competitividade do mercado de trabalho, tornando assim, mais difícil o acesso das pessoas com deficiência e/ou incapacidade ao mesmo. As políticas relativas à formação profissional orientadas para o desenvolvimento de determinadas competências, sejam elas específicas ou transversais às empresas, são uma estratégia que permite o reforço e a manutenção da empregabilidade. Estas políticas, que abrangem centros de formação profissional e centros de

recursos, apostam no apoio à formação profissional, com vários tipos de formação e qualificação, no apoio à colocação das pessoas nas empresas e no apoio à pós-colocação, ou seja, quando as pessoas que estavam em estágio profissional, passam a contrato na empresa. Estas estratégias irão permitir que os trabalhadores se adaptem mais facilmente às mudanças impostas (Araújo & Dourado, 2022).

Como foi mencionado anteriormente, o acesso ao emprego das pessoas com incapacidade ou deficiência não é dotado das mesmas facilidades que as pessoas sem qualquer tipo de incapacidade ou deficiência, devido a especificidades e necessidades a que o meio profissional nem sempre consegue dar resposta. Visto isto, e tendo em conta a revisão da literatura realizada, é possível encontrar mais literatura abrangendo o campo de deficiência. Por este motivo, decidimos estudar a integração profissional nas pessoas com incapacidade intelectual.

Quando falamos de deficiência ou incapacidade não nos referimos ao mesmo conceito. Quando nos referimos à deficiência, esta é algo que é inerente ao corpo, à condição física ou intelectual da pessoa em questão, por exemplo o facto de uma pessoa ter uma síndrome ou um problema no âmbito da mobilidade. Quer o meio esteja favorável ou não, a deficiência continua com a pessoa. No entanto, o que distingue deficiência de incapacidade é o resultado da relação que esta tem entre a deficiência e as barreiras ou facilitadores que estão presentes no meio que nos rodeiam. Ou seja, quando nos deparamos com uma pessoa que necessita de uma cadeira de rodas para se movimentar ou de pistas visuais para conseguir realizar as suas tarefas, a deficiência seja física ou intelectual está lá, porém a incapacidade de conseguir se mobilizar para dentro de um edifício ou de terminar a sua tarefa com sucesso, vai depender dos suportes presentes no meio onde estas pessoas estão inseridas. Desde há duas décadas, com a evolução do conhecimento e a desconstrução dos conceitos, foi possível perceber que a deficiência nem sempre influencia a forma como as pessoas se vão conseguir integrar e participar no meio envolvente, mas sim, os suportes e facilitadores, assim como as barreiras presentes no meio ambiente. Com o avanço do conhecimento, surgiu o Modelo Social, que rejeita a incapacidade como uma característica intrínseca à pessoa, e o Modelo Biopsicossocial que propõe a avaliação das necessidades de suporte, tendo em conta os fatores ambientais e as variáveis do indivíduo (Sanches-Ferreira et al., 2012).

Ao longo do capítulo do enquadramento teórico haverá momentos em que iremos encontrar a palavra “deficiência” entre aspas, uma vez que foi realizada uma consulta de outros artigos, de legislação presente no país e até mesmo de estudos que utilizam apenas esta designação. Esta designação pode ser também encontrada no capítulo que apresenta o estudo empírico, nas tabelas dos participantes, ao longo da apresentação dos resultados, uma vez que foi mencionada pelos entrevistados e, para efeitos de veracidade do estudo, decidiu-se não alterar. Na discussão, também, se poderá encontrar este termo, mais uma vez, devido à utilização do mesmo na literatura utilizada.

Este trabalho está organizado em duas partes. A primeira é composta pelo capítulo do enquadramento teórico, que se subdivide em três temas, começando por abordar o direito ao emprego de pessoas com incapacidade intelectual, seguindo para a situação das pessoas com incapacidade intelectual face ao emprego no país e na União Europeia, e por fim os facilitadores e barreiras ao emprego de pessoas com incapacidade intelectual. Estudos apresentados neste subcapítulo, demonstram que existem várias barreiras à empregabilidade de pessoas com deficiência e incapacidade, assim como facilitadores. Visto isto, na segunda parte, apresentamos o estudo empírico realizado, começando por apresentar o método utilizado. Desta forma, decidiu-se realizar entrevistas semiestruturadas a 4 empresas que empregam pessoas com incapacidade intelectual, assim como a 3 empresas que não detêm qualquer tipo de experiência no que respeita à contratação. Além disto, alargou-se as entrevistas também para 2 Centros de Formação Profissional e a 1 Centro de Recursos Local. Visto isto, e tendo em conta a temática da investigação, surgiram 3 objetivos aos quais se procurou dar resposta. Como primeiro objetivo temos, quais as barreiras de acordo com os profissionais de formação profissional e das empresas (com e sem experiência em empregar pessoas com incapacidade intelectual). O segundo pretende saber quais os facilitadores e boas práticas de acordo com os profissionais de formação profissional e das empresas (com e sem experiência em empregar pessoas com incapacidade intelectual). E por fim, quais as mudanças e os ajustes para o futuro que ainda são necessários implementar, na perspetiva dos profissionais da formação profissional e das empresas?

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

No enquadramento teórico deste trabalho começaremos por discutir o direito ao emprego de pessoas com incapacidade intelectual, onde iremos abordar as diferentes leis e decretos-leis que abrangem e protegem estas pessoas. Desta forma, iremos também trazer para a discussão, as leis que se referem às empresas, assim como aos Centros de Formação Profissional e Centros de Recursos Local. Depois de compreender as orientações legais, procuraremos comparar a situação de Portugal em relação aos demais países da União Europeia (EU), procurando dados relativos à situação das pessoas com incapacidade intelectual face à empregabilidade. Este tema, como referido anteriormente, focou-se na comparação de dados de Pinto et al. (2022) e do Serviço de Estatística da União Europeia (Eurostat), para perceber, qual a posição de Portugal, perante os restantes países da UE. Por fim, no último tema, foi realizado uma análise a sete estudos empíricos, onde foram elencadas as barreiras e facilitadores que mais se evidenciam na empregabilidade de pessoas com incapacidade.

1.1. O direito ao emprego de pessoas com incapacidade intelectual

O ato de encontrar um emprego, de se sentir realizado e de contribuir de forma ativa para a sociedade é algo essencial para que as pessoas se sintam úteis e valorizadas, ajudando a combater a pobreza, a precariedade e as desigualdades sociais. Independentemente de a pessoa possuir alguma incapacidade, ela deve ter as mesmas oportunidades que as demais, mesmo necessitando de algum tipo de suporte ou ajuste na execução das suas obrigações laborais (Sundar et al., 2018).

Segundo a Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, artigo 2.º: «considera-se uma pessoa com deficiência aquela que por motivos de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas» (p. 5232). Visto isto, o mesmo Decreto-Lei está descrito aquilo que se espera que o Estado realize. Por exemplo, no artigo 26.º, referente ao direito ao emprego, trabalho e formação, diz que compete ao Estado «adotar medidas específicas necessárias para assegurar o direito ao acesso ao emprego, ao trabalho, à

orientação, formação, habilitação e reabilitação profissional e adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência». Tendo em conta o mencionado anteriormente, é possível perceber que o Estado é também responsável por criar políticas e medidas apropriadas para promover o emprego de pessoas com “deficiência” no setor privado e no público e deve assegurar que são realizadas as adaptações necessárias no local de trabalho. Além disto, deve promover o recurso ao autoemprego, ao teletrabalho e ao trabalho a tempo parcial. Neste mesmo decreto-lei, no artigo 28.º são ainda mencionadas as Quotas de Emprego, que iremos aprofundar mais à frente com a Lei n.º 4/2019.

A Constituição da República Portuguesa (2005), no artigo 13.º sobre o princípio da igualdade, refere que «todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei». Os cidadãos não devem ser, em circunstância alguma, privilegiados ou privados de qualquer direito ou isentos de qualquer dever, independentemente do «sexo, raça, língua, religião, convicções, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual».». Deste modo, e tendo em conta o princípio da igualdade mencionado anteriormente, podemos ainda sublinhar o artigo 58.º da Constituição da República Portuguesa (2005), referente ao direito ao trabalho. Este artigo diz que todos os cidadãos têm direito ao trabalho, cabendo ao Estado promover a implementação de políticas de emprego e de igualdade de oportunidade na escolha da profissão ou género de trabalho, sendo que este não deve ser limitado em função das variantes mencionadas anteriormente no artigo 13.º. No que se refere aos cidadãos com “deficiência” o artigo 71.º diz que os cidadãos com algum tipo de “deficiência” física ou mental usufruem de forma plena dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição e na Lei n.º 7/2009, como iremos mencionar a seguir. Apesar de as pessoas com incapacidade estarem abrangidas pela Constituição da República Portuguesa, estas são mencionadas na Constituição de uma forma pouco aprofundada. De forma complementar, a Lei n.º 46/2006 tem como principal objetivo prevenir e proibir a discriminação em razão da “deficiência” e da existência de risco agravado de saúde, seja ela direta ou indireta, face a esta pessoa. Esta lei penaliza a prática de atos que violem qualquer direito fundamental da pessoa, como os direitos sociais, económicos, culturais e pessoais.

Em 2006 foi adotada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que reconhece, no artigo 27.º, que as pessoas com “deficiência” têm o direito de trabalhar. Esse

documento estabelece condições de igualdade, como por exemplo, igualdade na remuneração, direito à oportunidade de encontrar um trabalho digno e justo, além de proibir a discriminação com base na “deficiência”, desde a fase de recrutamento até à contratação, na progressão da carreira e nas condições de saúde e segurança no trabalho.

Além disto, a Lei n.º 7/2009 sobre o Código do Trabalho, refere no artigo 85.º que o Estado deve apoiar as ações dos empregadores na contratação de pessoas com “deficiência” e da adaptação profissional das mesmas, com a exceção daqueles em que se encontram incapacitados para o exercício ou o cumprimento dos mesmos. Além disto, segundo o artigo 86.º da Lei do Código do Trabalho, devem ser implementadas medidas de proteção específicas para os trabalhadores com “deficiência” e devem ser proporcionados incentivos aos empregadores por proporcionarem estas medidas, criarem oportunidades e por realizarem as adaptações necessárias nos locais de trabalho.

No Decreto-Lei n.º 290/2009 é referido que, em caso de contratação de trabalhadores que necessitem da adaptação do espaço de trabalho e/ou produtos de apoio, as entidades empregadoras devem recorrer ao Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), que deve fornecer as indicações necessárias e prestar o apoio técnico para a acomodação da pessoa. Este apoio do IEFP vem facilitar a implementação das acomodações que os empregadores devem realizar quando contratam pessoas com “deficiência”, para que, desta forma, estes empregados possam exercer o seu papel na empresa e progredir. Além do apoio do IEFP, o Decreto-Lei n.º 290/2009 regula, ainda, a concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com “deficiência” e incapacidades e à concessão de apoio técnico e financeiro aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, às entidades de reabilitação, bem como a credenciação de centros de recursos do IEFP e a criação de um fórum para a integração profissional. Este decreto menciona que a formação e a inserção de público desfavorecidos e de pessoas com “deficiências” e incapacidades no mercado de trabalho é uma «questão crucial na medida em que o trabalho e o emprego produtivo revestem de uma importância para as pessoas, para a família e para a sociedade.» (p.5). Este decreto refere ainda, a necessidade da inovação e da sistematização para a criação de um sistema de formação profissional

especializado e com medidas de apoio e de compensação aos empregadores, ou ao modelo de emprego protegido.

Desta forma, de acordo com o Decreto-Lei n.º 290/2009, surge o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidades definindo, ainda, o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação destas pessoas. Sendo assim, as medidas passam pelo apoio à qualificação, apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho e o emprego apoiado. Em conformidade com o artigo 6.º, o apoio à qualificação das pessoas com “deficiência” ou incapacidade é realizado através de ações de formação inicial e contínua.

Formação Inicial e Contínua

As Formações Profissionais Iniciais e Contínuas têm como objetivo dotar as pessoas com os conhecimentos e competências necessárias para a obtenção de uma qualificação que lhes permita a entrada para o mercado laboral, a manutenção do emprego e a progressão profissional. O artigo 7.º, expresso no Decreto-Lei n.º 290/2009, menciona que a formação profissional deve integrar uma componente de reabilitação funcional e de atualização de competência, com o objetivo de desenvolver a autonomia pessoal, as atitudes profissionais, a comunicação, a autoimagem e a autoestima, bem como a aquisição ou manutenção das aprendizagens necessárias para a participação plena das pessoas com deficiência e incapacidade. Os estágios de inserção, segundo o Decreto-Lei n.º 290/2009 regem-se pelas mesmas medidas dos estágios de emprego que estão previstas na legislação, mas com as adaptações necessárias. Destes estágios, podem beneficiar as pessoas com deficiência e incapacidade, que estão desempregadas e/ou à procura do primeiro emprego, que estão inscritas nos centros de emprego ou em centros de emprego e formação profissional. Além destes centros de formação profissional onde o principal objetivo é a aquisição de uma formação e certificação que permita a possível entrada para o mercado de trabalho, existem também os Centros de Recursos para a Qualificação e Emprego.

Centros de Recursos para a Qualificação e Emprego

Os Centros de Recursos para a Qualificação e Emprego, além da formação e da certificação, têm como objetivo a completa integração no mercado laboral. Segundo o artigo 85.º, presente no Decreto-Lei n.º 290/2009, consideram-se Centros de Recursos as entidades que são credenciadas pelo IEFEP enquanto estruturas de suporte e de apoio aos centros de emprego e de intervenção especializadas no domínio da reabilitação profissional. As intervenções técnicas desenvolvidas pelos Centros de Recursos, de forma a apoiar os centros de emprego, passam pela Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e Emprego (IAOQE), pelo apoio à colocação e acompanhamento pós-colocação. Além disto, intervêm ainda na adaptação dos postos de trabalho, eliminando, assim, barreiras que possam surgir ao longo desta integração, apostando no emprego apoiado e no apoio às empresas e outras entidades empregadoras no domínio da empregabilidade de pessoas com deficiência e incapacidade. Por fim, intervêm na avaliação da capacidade de trabalho de pessoas com deficiência e incapacidade. Contudo, este processo não é linear. Esta intervenção vai variando de caso para caso, tendo sempre a intervenção centrada na pessoa como principal objetivo.

A Lei n.º 4/2019¹ estabelece o Sistema de Quotas de Emprego para Pessoas com Deficiência, com um grau de Incapacidade igual ou superior a 60%. O artigo 1.º refere que esta lei visa a contratação de pessoas com “deficiência” por entidades empregadoras do setor privado e público. Para que este Sistema possa ser aplicado, estas pessoas necessitam de uma certificação da “deficiência” e a determinação do grau de incapacidade para que seja possível emitir o habitualmente, chamado *Atestado de Incapacidade Multiusos*. As quotas de emprego variam de empresa para empresa, consoante a sua dimensão e de acordo com o estatuto de empresa pública ou privada. Neste sentido, ao contrário do que aconteceu no setor público, no setor privado foi dado um período de transição de 4 a 5 anos (dependendo do número de trabalhadores na empresa) para o cumprimento das percentagens apresentadas na lei e para dotar o trabalho desenvolvido na empresa de estratégias e de adaptações necessárias para a empregabilidade de pessoas com “deficiência”. A 1 de fevereiro de 2023, terminou este período de transição para o setor privado, entrando assim a obrigatoriedade de cumprir com o sistema de quotas, salvo as exceções de empresas que justifiquem, junto das entidades responsáveis,

¹ Esta Lei utiliza os dois conceitos, deficiência e incapacidade.

que não é possível adaptar o trabalho desenvolvido. O artigo 7.º refere que o processo de recrutamento e seleção dos candidatos deve ser adequado.

Esta organização dos sistemas de apoio reforça a ideia de que «ter um trabalho e ser um contribuinte ativo para o desenvolvimento e bem-estar das comunidades, são fatores que aumentam não só a participação das próprias pessoas com “deficiência”, mas também o seu reconhecimento social, dignificando-as como cidadãs ativas e relevantes nos seus círculos comunitários» (FORMEM, 2022). Segundo Morin e colaboradores (2007, citado por Matos & Duarte, 2022) existem três dimensões sobre o sentido do trabalho, sendo elas: **dimensão individual** que está relacionada com a satisfação pessoal, independência, crescimento e aprendizagem e identidade; **dimensão organizacional**, que implica na importância que a pessoa tem para a empresa e dos relacionamentos proporcionados pelo trabalho; e por fim, a **dimensão social**, que diz respeito à inserção social e à contribuição positiva para a sociedade através do trabalho. Desta forma, ser contratado e integrar uma equipa é ser aceite numa comunidade diferente, é expandir a rede de apoios, é conhecer novas pessoas e contribuir de forma ativa para a sociedade. É acima de tudo participar e pertencer.

1.2. Situação das pessoas com incapacidade intelectual face ao emprego no país e na União Europeia

Concluimos o ponto anterior reafirmando que ter um trabalho contribui ativamente para o desenvolvimento pessoal, social e profissional, permite uma participação mais ativa, e permite o reconhecimento social de todas as pessoas, principalmente se falamos de pessoas com algum tipo de “deficiência” ou incapacidade. Este reconhecimento torna-as em pessoas ativas e relevantes para as suas redes. Assim, é também é imprescindível relembrar a importância do trabalho desenvolvido pelos Centros de Recursos para a Qualificação e Emprego e os Centros de Formação Profissional, que focam as suas intervenções na valorização das potencialidades e das competências destas pessoas (FORMEM, 2022).

Com recurso ao Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2021 de Pinto et al. (2022) e ao Serviço de Estatística da União Europeia (Eurostat) para a recolha de dados mais atualizados, foi possível analisar a situação de Portugal

relativamente aos restantes países da União Europeia (UE), no que diz respeito à empregabilidade de pessoas com “deficiência”.

No que concerne à diferença da taxa de emprego em Portugal entre pessoas com e sem “deficiência”, em 2021 havia 16.2% mais desemprego na população com “deficiência” do que na população sem “deficiência”, de acordo com os dados disponibilizados pela Eurostat (2022). Se olharmos para trás, esta disparidade entre a população com e sem “deficiência” tem vindo a diminuir desde 2019. Em relação à média da diferença dos países da UE, em 2020 era de 24.5%, passando em 2021 para 22.1%, mostrando também, uma evolução. No entanto, Portugal tem mantido a diferença da sua taxa de emprego inferior à média da UE (Eurostat, 2022).

A Eurostat (2022) define incapacidade e caracteriza as pessoas não de acordo com uma “deficiência”, mas com uma incapacidade específica, independentemente da “deficiência” (visual, auditiva, motora ou comunicativa). Assim, a Eurostat está a comparar pessoas sem incapacidade para a realização das atividades básicas mencionadas anteriormente, com pessoas que tem alguma ou muitas dificuldades nestas atividades, por isso, estes dados acabam por incluir idosos, pessoas com vários tipos de incapacidade e “deficiência”. Tendo em conta este critério, a Eurostat não apresenta os critérios específicos que levou à definição e distinção da incapacidade moderada e da incapacidade grave.

No que toca aos dados apresentados por Pinto (et al., 2022), relativos à diferença na taxa de emprego entre pessoas sem “deficiência” e com “deficiência” grave, em 2019, Portugal apresentava uma diferença de 37.2%, tendo reduzido em 2020 para 28.8%. No entanto, em 2021 voltou a aumentar para 29.9%. Já a média da UE em 2020 situava-se nos 44.1%, tendo em 2021 reduzido para 42.8%. Em 2020, Portugal apresentava o valor mais baixo relativamente à diferença na taxa de emprego entre pessoas sem “deficiência” e de pessoas com “deficiência” grave, dentre todos os países da UE. No entanto, segundo valores apresentados pela Eurostat (2022), em 2021 países como a Dinamarca (20.9%), Áustria (26.5%) e o Luxemburgo (29.5%), conseguiram diminuir a sua diferença no que refere ao ano anterior e ultrapassar Portugal. Em contraste a estes valores, temos a Irlanda com 66.6%, Bélgica e Países Baixos com 57.75% e a Polónia com 54.7%.

Quanto aos dados referentes por Pinto et al. (2022) sobre a disparidade na taxa de emprego entre as pessoas com “deficiência” moderada e as pessoas sem “deficiência” em Portugal, em 2020 eram de 15.3%, passando em 2021 para 12.4%. Neste caso, a média da EU situava-se nos 17.4% em 2020, tendo reduzido em 2021 para os 16.2%. Relativamente aos dados apresentados na Eurostat (2022), os países que apresentam a menor discrepância de valores no que diz respeito à taxa de emprego, entre as pessoas com incapacidade moderada e pessoas sem incapacidade, em 2021, são a Dinamarca (5.2%), a Áustria (8.4%) e a Itália (8.8%).

Recorrendo agora aos dados do IEFP, presentes no Relatório *Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2021*, no caso de pessoas com “deficiência” o desemprego em 2020 aumentou face a 2019, e em 2021, o desemprego de pessoas com “deficiência” inscritas no IEFP como desempregadas continuava a aumentar. Estes dados presentes no relatório sugerem que as pessoas com “deficiência” têm mais dificuldade no acesso ao mercado de trabalho (Pinto et al., 2022).

No que toca as diferenças das taxas de emprego por género, em 2020 existia uma diferença maior entre os homens com e sem “deficiência”, do que nas mulheres com e sem “deficiência” (Pinto et al., 2022). Esta tendência manteve-se em 2021, com a diferença entre os homens de 16.3% e entre as mulheres de 15.6% (Eurostat, 2022). No relatório, é mencionado, ainda, que mesmo na “deficiência” as questões de género estão presentes, e que entre 2011 e 2021, foi evidente uma maior dificuldade nas mulheres com “deficiência”, do que nos homens com “deficiência” em entrar para o mercado de trabalho. No final de 2021 houve uma diminuição na taxa do desemprego dos homens com “deficiência” inscritos. No entanto, nas mulheres com “deficiência” o desemprego continuou a aumentar, ficando assim a diferença entre homens e mulheres com “deficiência” de apenas 3.1%. O aumento do número de mulheres registadas como desempregadas também se poderá traduzir numa maior procura pelos serviços prestados. No entanto, não devemos deixar de destacar que mesmo na “deficiência”, em comparação com os homens, o sexo feminino se encontra em desvantagem (Pinto et al., 2022). Segundo a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (2018), as mulheres com “deficiência” «enfrentam uma dupla forma de discriminação em função do género e da deficiência», e reforça ainda que as leis, os programas e as políticas, raramente têm em conta esta dupla discriminação

que as mulheres com “deficiência” enfrentam diariamente. Em oposição a este fenómeno, a população geral contrariou este sucedido.

Após os dados apresentados, consideramos ainda importante apresentar os números das pessoas com algum tipo de “deficiência” ou incapacidade apoiadas pelos Centros de Recursos para a Qualificação e Emprego (CRQE) e pelos Centros de Formação Profissional. A FORMEM recolheu dados junto de 17 entidades, através da Bateria de Indicadores de Resultados. A amostra juntou dados de 760 pessoas apoiadas, das quais 520 frequentavam programas de formação profissional e 240 eram apoiadas pelos CRQE (FORMEM, 2022). Relativamente aos dados da CRQE, 54% das pessoas em pós-colocação mantiveram ou renovaram os contratos de trabalho. No que concerne às pessoas em situação de estágio cuja situação evoluiu para contrato de trabalho, temos 59% dos participantes. 90% das pessoas apoiadas estão satisfeitas com o seu trabalho, e 51% tem trabalho na área que realizou a formação (FORMEM, 2022). No que diz respeito à formação profissional, os dados apresentados dizem que: 86% das pessoas afirmam estar a realizar a formação na sua primeira opção; 83% das pessoas consideram que as realizações destas formações as ajudam a realizar os seus sonhos, objetivos, aspirações e a atingir as suas expectativas; por fim, 82% dos sujeitos que puderam optar, afirmam ter escolhido as entidades de formação por estas terem o curso que estavam à procura ou que tinham interesse (FORMEM, 2022). Ainda assim, há uma menor taxa de emprego entre a população com “deficiência” e incapacidade, quando esta é comparada com a população geral, segundo os dados e evidências recolhidos pela FORMEM (2022) sobre a inclusão socioprofissional de pessoas com “deficiência” e incapacidade.

1.3. Facilitadores e barreiras ao emprego de pessoas com incapacidade intelectual

Apesar de toda a legislação existente relativamente à empregabilidade de pessoas com incapacidade e à diversidade dos locais de trabalho, ainda é visível que estas pessoas não tem o mesmo acesso ao emprego que os seus colegas sem incapacidade (Bonaccio et al, 2019). Esta falta de acessibilidade deve-se, muitas vezes, a barreiras que são criadas e que perduram no local de trabalho, como por exemplo as visões pessimistas dos empregadores face às habilidades e competências que as pessoas com “deficiência” têm para desempenhar o cargo.

No entanto, existem também facilitadores e acomodações no acesso ao emprego, às interações e à integração das pessoas com “deficiência” nas equipas de trabalho (Hernandez et al., 2008). Neste ponto do nosso trabalho, irá ser apresentada uma análise de sete estudos que nos irão mostrar quais as barreiras e facilitadores mais predominantes na empregabilidade de pessoas com “deficiência”. Inicialmente, iremos fazer uma breve apresentação dos diferentes estudos, descrevendo os métodos utilizados, assim como, os objetivos desses estudos, seguindo com uma análise das barreiras e facilitadores identificados nos mesmos. A recolha destes artigos não seguiu uma metodologia padronizada, porém, como procedimento procurou-se que estes não fossem inferiores ao ano de 2018, que abordassem o tema das barreiras e dos facilitadores ou boas práticas na empregabilidade de pessoas com algum tipo de incapacidade.

Chandola e Roxel (2021) realizaram um estudo no Reino Unido (UK) sobre o papel das acomodações no espaço de trabalho para explicar as lacunas existentes na empregabilidade de pessoas com “deficiência”. Nesse trabalho analisaram os dados de uma pesquisa longitudinal de grande escala sobre a “deficiência” na Grã-Bretanha. Aplicaram o *The Life Opportunities Survey* a 2.307 trabalhadores com “deficiência” e a 4.308 trabalhadores sem “deficiência” que foram acompanhados durante um ano. Além deste instrumento, utilizaram a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) para encontrar as acomodações que melhor se adequariam a cada funcionário. A principal inovação deste estudo foi a aplicação da CIF para examinar se as acomodações no local de trabalho permitiam que os trabalhadores, principalmente aqueles com “deficiência”, permanecem economicamente ativos e a previsão do início das acomodações no trabalho.

Sundar et al. (2018) realizaram uma pesquisa nos Estados Unidos da América (USA) com o objetivo de examinar as formas através das quais as pessoas com “deficiência” procuram encontrar trabalho ou trabalhar identificando, assim, as estratégias utilizadas para estas conseguirem ultrapassar as barreiras da empregabilidade. Através do questionário *2015 Kessler Foundation National Employment and Disability Survey* (2015 KFNEDES), obtiveram respostas de 3.013 adultos com “deficiência” em idade ativa. As pessoas que responderam ao questionário foram questionadas sobre a “deficiência”, status de emprego, atividades de procura de emprego e experiências no local de trabalho.

Davies et al. (2022), no Reino Unido (UK), aplicaram, a 220 participantes adultos com autismo, o *Diverse Minds Survey* que é um questionário que reúne informações qualitativas e quantitativas sobre a neurodiversidade e as experiências individuais de cada participante em relação ao emprego. Os autores, com este estudo, procuraram identificar barreiras e facilitadores existentes relativamente às acomodações no trabalho, bem como reunir as visões e as experiências de adultos com autismo sobre os ajustes nos locais de trabalho e as barreiras que eles enfrentam para solicitar e receber os suportes solicitados.

Jetha et al. (2018) realizaram um estudo sobre a transição para o emprego de jovens adultos canadenses com “deficiência”. Foi conduzido um questionário online a 155 jovens adultos com idade média de 25.8 anos, sobre as acomodações no trabalho e as necessidades de benefícios durante a transição da escola para o trabalho.

McKinney e Swartz (2019) desenvolveram um estudo sobre as Barreiras de Integração no Emprego, focando-se assim, nas experiências de pessoas com “deficiência”. Os dados desta pesquisa foram obtidos através de entrevista semiestruturadas a 72 pessoas com diferentes incapacidades na África do Sul. O principal objetivo deste estudo foi examinar as experiências das pessoas com incapacidade relativamente à candidatura para os empregos e aos anúncios, as entrevistas, o anonimato e à revelação da incapacidade no local de trabalho, assim como, os testes médicos e psicológicos.

Khayatzadeh-Mahani et al. (2020) realizaram um estudo onde o principal objetivo foi identificar, explorar e priorizar sistematicamente as barreiras ao emprego para pessoas com “deficiência” ao nível do desenvolvimento, possíveis soluções para as barreiras e critérios para avaliar futuras iniciativas. O estudo, qualitativo, foi realizado em duas fases. Foi realizado um evento para recolher os dados do estudo, onde os participantes foram identificados como pessoas que estavam diretas ou indiretamente relacionadas com o tema. Por isso, a amostra, de 31 participantes, é intencional e de conveniência. Foi utilizada também a *Nominal Group Technique* que envolveu apenas 5 pessoas com “deficiência” ao nível do desenvolvimento para identificar, explorar e classificar as barreiras ao emprego e a *Técnica Delphi* modificada para recolher e analisar os dados, sendo que, foi iniciada durante o evento e concluída online para estabelecer

consenso sobre possíveis soluções políticas para superar as barreiras identificadas, bem como para desenvolver critérios eficazes para avaliação das políticas identificadas.

Neto (2020) realizou um estudo onde o principal objetivo foi explorar as perspectivas dos empregadores sobre fatores obstaculizadores e facilitadores na contratação e manutenção do trabalho de indivíduos com incapacidade. A autora deste estudo optou por uma abordagem mista, sendo esta constituída por 30 inquéritos a empresas não empregadoras de pessoas com incapacidade e um estudo de caso a 5 empresas que empregam pessoas com incapacidade.

Após a análises destes estudos empíricos foi possível identificar pontos em comum, como algumas barreiras na empregabilidade de pessoas com “deficiência” e facilitadores que permitem tornar os locais de trabalho mais inclusivos.

Barreiras Identificadas

Segundo os estudos de Davies et al. (2022), de McKinney e Swartz (2019) e de Jetha et al. (2018), uma das barreiras presentes é a **desinformação por parte dos empregadores e o desconhecimento das adaptações/acomodações** e da correspondência correta das mesmas às diferentes necessidades de cada pessoa. Além disso, estes estudos ainda mencionam o **disclosure da “deficiência”**, ou seja, a revelação da mesma, para que desta forma os funcionários tenham acesso aos apoios que necessitam. No entanto, se o local de trabalho for inclusivo e acessível a todos, esta revelação não precisa de acontecer. Além disso, nestes estudos, ainda se menciona o medo de divulgar a condição da pessoa, por receio de sofrer discriminação e estigmatização e receio de desvalorização do trabalho das pessoas com “deficiência”.

Jetha et al. (2018) e Neto (2020) destacam como barreira os **custos das acomodações e a personalização dos suportes**. Porém, e como foi mencionado anteriormente, conforme a incapacidade e a necessidade de adequar as adaptações/acomodações, os custos das mesmas vão variando e aumentando consoante as vezes que tentarem implementar e aplicar estas acomodações. Por isso, a informação e a compreensão das necessidades de cada pessoa são essenciais. McKinney e Swartz (2019), Jetha et al. (2018a) e Sundar et al. (2018) identificaram a

desvalorização do trabalho perante as pessoas com “deficiência” ou incapacidade, pois os empregadores assumem que as pessoas não serão capazes de realizar as tarefas propostas para o trabalho. Esta desvalorização leva à desmotivação e frustração dos empregados que acaba por afetar a sua produtividade. Outro tipo de desvalorização do trabalho, identificado no estudo realizado por Sundar et al. (2018) assim como por Jetha et al. (2018) é o facto de terem um **salário inferior aos restantes empregados** apesar de realizarem trabalhos semelhantes, e de lhes serem negadas as promoções mesmo quando estas pessoas as merecem. Além disto, Neto (2020) destaca ainda como barreira o nível de **experiência** destas pessoas no mercado de trabalho, uma vez que, não lhes são dadas as oportunidades necessárias para que consigam aumentar a sua experiência na área escolhida.

Outra barreira identificada por Sundar et al. (2018), McKinney e Swartz (2019) e Khayatzadeh-Mahani et al. (2020) é a **inacessibilidade dos espaços, dos meios de transporte/deslocação para o trabalho e dos meios de divulgação de empregos**. Khayatzadeh-Mahani et al. (2020) mencionam ainda que o empregador cria uma competição entre candidatos ao emprego com incapacidade, pois apesar das suas limitações, existem pessoas que são mais fáceis de treinar e de integrar no local de trabalho. Desta forma, muitas das vezes, as candidaturas de emprego são inacessíveis para algumas pessoas com incapacidades e mais acessíveis para outras pessoas. Khayatzadeh-Mahani et al. (2020), McKinney e Swartz (2019) e Neto (2020) destacam as **atitudes negativas** e a **falta de informação** perante a incapacidade (principalmente as que são visíveis), a falta de empatia e o estigma presente desde os momentos de entrevista e na contratação. O estudo de McKinney e Swartz (2019) destaca ainda a **associação da “deficiência” à doença**, ou seja, muitos empregadores associam a “deficiência” ao baixo rendimento e ao mau desempenho, assim como ao absentismo excessivo. Neto (2020) refere também uma barreira identificada pelas empresas que não empregam pessoas com incapacidade, a **produtividade**. Esta crença leva os empregadores a serem céticos no que toca a contratar alguém com algum tipo de incapacidade. Além disto, outra barreira associada e que acontece na fase das entrevistas, é a **realização de perguntas impróprias** às pessoas sobre a “deficiência” e não sobre o trabalho para o qual estão a ser entrevistadas. Isto deve-se, segundo Khayatzadeh-Mahani et al. (2020), a um entendimento e percepções equivocadas do empregador sobre a incapacidade e as suas potenciais limitações.

Khayatzadeh-Mahani et al. (2020) e Sundar et al. (2018) destacam como barreira o **acesso tardio ao “conceito de trabalho” e ao treino vocacional**. Ou seja, destacam que a escola não prepara com a antecedência necessária as pessoas com algum tipo de “deficiência” para o que é realmente necessário para compreenderem e ingressarem no mercado de trabalho.

Facilitadores Identificados:

No que diz respeito aos facilitadores, Davies et al. (2022), Chandola e Rouxel (2021), McKinney e Swartz (2019) e Sundar et al. (2018) destacam os **ajustes que se podem realizar nos locais de entrevista e de trabalho**, como por exemplo, tornar os espaços acessíveis para todos, fornecer as acomodações razoáveis, alterar o *software*, modificar as estratégias para a realização das tarefas de trabalho, flexibilidade horária e optar por tornar os espaços de trabalho e comuns mais silenciosos.

Informar e emancipar os empregados e os empregadores com mais conhecimento sobre a incapacidade, tornando-se assim mais compreensivos e empáticos é também um facilitador, segundo Davies et al. (2022) e Khayatzadeh-Mahani et al (2020). Além disto, é necessário **empoderar todos os funcionários para solicitarem os ajustes necessários**, e não apenas as pessoas com incapacidade, sendo que, deste modo, é possível também evitar o *disclosure*, evitando outras barreiras que possam surgir (Davies et al, 2022). Segundo Chandola e Rouxel (2021), a **implementação de acomodações no trabalho** permite que os trabalhadores, principalmente aqueles com “deficiência”, permaneçam economicamente ativos durante mais tempo, pois aumenta, também, as oportunidades de conseguirem realizar o seu trabalho de forma plena. Desta forma, segundo Davies et al. (2022) e Sundar et al. (2018), ao seguirmos estes princípios estamos a **promover uma cultura de inclusão** na empresa, onde a entreajuda entre colegas de trabalho é fundamental. Jetha et al. (2018) e Neto (2020) destacam ainda que os locais de trabalho desempenham um trabalho fundamental no que diz respeito à promoção da participação das pessoas na empresa e no mercado laboral, defendendo assim, os valores de inclusão e a missão da empresa, a responsabilidade social e a igualdade de oportunidades.

McKinney e Swartz (2019), no que diz respeito ao momento de seleção da pessoa para a vaga de emprego, sugerem que a equipa deve garantir o **foco apenas nos requisitos inerentes ao cargo e garantir que os critérios de seleção não discriminem** a pessoas com incapacidade.

Khayat-zadeh-Mahani et al. (2020) destacam como facilitadora, a **promoção de uma melhor educação e preparação na escola**, para aquisição das aptidões necessárias para a vida pós-escolar e para a empregabilidade. Deste modo, as oportunidades de emprego também aumentam e segundo Neto (2020) um dos facilitadores identificados são as competências dos indivíduos.

Neto (2020) destaca ainda como um dos facilitadores e motivações para a empregabilidade de pessoas com incapacidade o **cumprimento da lei e os apoios financeiros que beneficiam as empresas**, mas também todos os colaboradores.

Por fim, com a conclusão do enquadramento teórico onde foram abordados temas como o direito ao emprego de pessoas com incapacidade intelectual, a empregabilidade destas pessoas face ao país e à União Europeia e após uma revisão de literatura sobre as barreiras e os facilitadores que estas pessoas encontram diariamente nesta busca por uma vida pessoal, social e profissionalmente mais ativa, avançamos para aquilo que é o estudo empírico. Este estudo, como será possível ler posteriormente, tem como principal objetivo identificar fatores que contribuem como barreiras e facilitadores para a integração de pessoas com incapacidade intelectual no mercado de trabalho. Com isto, foram realizadas 10 entrevistas a entidades como: centros de formação profissional, centros de recursos local e a empresas com e sem experiência relativamente à empregabilidade de pessoas com incapacidade intelectual. Desta forma, foi possível analisar o ponto de vista de todas as entidades envolvidas.

CAPÍTULO II – ESTUDO EMPÍRICO

2.1. Objetivo de Estudo

O presente estudo tem como objetivo identificar fatores que se constituam como facilitadores e boas práticas no acesso ao emprego de pessoas com incapacidade intelectual, listando, também, algumas das barreiras presentes, tentando perceber quais as estratégias e os ajustes necessários para que estes obstáculos possam ser ultrapassados. Por isso, são três as questões de investigação que procuramos responder: (i) quais as barreiras de acordo com os profissionais de formação profissional e das empresas (com e sem experiência em empregar pessoas com incapacidade intelectual); (ii) quais os facilitadores e boas práticas de acordo com os profissionais de formação profissional e das empresas (com e sem experiência em empregar pessoas com incapacidade intelectual); (iii) quais as mudanças e os ajustes para o futuro que ainda são necessários implementar na perspetiva dos profissionais da formação profissional e das empresas.

2.2. Método

Desenho de Estudo

Esta investigação é um estudo qualitativo que tem como objetivo explorar as barreiras e os facilitadores e as boas práticas na integração profissional de pessoas com incapacidade intelectual, do ponto de vista das empresas empregadoras, das empresas que não empregam e dos centros de formação profissional. Logo, este estudo está assente, predominantemente, numa perspetiva exploratória, pois tem como objetivo proceder ao reconhecimento de uma dada realidade pouco aprofundada, através da realização de entrevistas às entidades mencionadas anteriormente (Sousa & Batista, 2011). Visto isto, e tendo em conta que o investigador procura desenvolver conceitos de forma a chegar à compreensão das barreiras e dos facilitadores ou boas práticas, o método utilizado para a análise dos dados obtidos através das entrevistas será a análise de conteúdo.

Participantes

O grupo de participantes neste estudo é constituído por representantes de 4 empresas que empregam pessoas com incapacidade intelectual (Tabela 2), 3 empresas que não empregam

(Tabela 3), por 2 centros de formação profissional e por 1 centro de recursos local (Tabela 1), que intervêm junto de pessoas com incapacidade intelectual. Foram obtidas informações sobre cada uma das instituições através das entrevistas realizadas a cada uma das entidades. No que diz respeito às empresas que empregam, duas destas empresas estão localizadas no distrito do Porto, porém, as outras duas entrevistas foram realizadas à distância, uma vez que as sedes destas empresas se localizam em Lisboa. Relativamente às empresas que não empregam, estas estão também localizadas no distrito do Porto, mais propriamente no concelho de Valongo. Os centros de formação profissional contactados situam-se no mesmo distrito assim como o centro de recursos local. A proximidade regional, por uma questão de conveniência teve influência na escolha destas empresas e dos centros de formação profissional e do centro de recursos local.

Tabela 1- Centros de Formação Profissional e Centro de Recursos Local

| Organização | Percurso | Cursos | Público-alvo |
|--------------------|---|--|--|
| CFP 1 | Percurso C – 2900h, certificação profissional Percurso B – 3600h, dupla certificação (9ºano e certificação profissional) | Ajudante de jardinagem e manutenção de instalações Ajudante de lavanderia e limpeza Ajudante de tecelão/tecedeira | “Deficiência” /incapacidade intelectual Doença mental |
| CFP 2 | Percurso C – 2900h, certificação profissional Percurso B – 3600h, dupla certificação (9ºano e certificação profissional) | Hotelaria e restauração; Serviço de apoio a crianças e jovens; Trabalho social de orientação; Carpinteiro de limpos e estofador; Floricultura e jardinagem; Produção agrícola e animal. | “Deficiência” física “Deficiência” /incapacidade intelectual Doença mental |
| CRL/CFP 3 | Percurso C – 2900h, certificação profissional Percurso B – 3600h, dupla certificação (9ºano e certificação profissional) | Operador informático; Carpinteiro de limpos; Assistente familiar e de apoio à comunidade; Costureira e modista; | “Deficiência” física “Deficiência” /incapacidade intelectual Doença mental |

Tabela 2 - Empresas que Empregam

| Empresa | Áreas de trabalho | Localização |
|------------------|--------------------------------|-------------|
| E 1 | Retalho | Centro |
| E 2 | Retalho | Centro |
| E 3 | Associação sem fins lucrativos | Norte |
| E 4 ² | Construção de infraestruturas | Norte |

Tabela 3- Empresas que Não Empregam

| Empresa | Áreas de trabalho | Localização |
|---------|---|-------------|
| EN 5 | Construção de infraestruturas | Norte |
| EN 6 | Construção de materiais e equipamentos de cozinha | Norte |
| EN 7 | Empresa de engenharia e serviços | Norte |

² O entrevistado E4 e EN5 é a mesma empresa, porém antes e depois da contratação de uma pessoa com incapacidade intelectual. O espaço temporal que separa estas entrevistas é de 5 meses.

Instrumentos / Recolha de Dados

Para a concretização deste estudo sobre a empregabilidade de pessoas com incapacidade intelectual, as barreiras e os facilitadores e boas práticas, recorreremos a centros de formação profissional e a empresas que já detêm experiência na contratação de pessoas com incapacidade intelectual e a empresas que nunca contrataram pessoas com incapacidade intelectual. Após este critério de seleção das entidades a entrevistar, construiu-se um guião de entrevista com um conjunto de perguntas e tópicos necessários a abordar numa entrevista que se optou por ser semiestruturada, onde as questões abertas são predominantes. Este tipo de entrevista permite ao entrevistado a liberdade para transmitir outras informações que considera importante para o estudo, justificando e exprimindo a sua opinião, sem fugir do tema inicial da entrevista (Sousa & Batista, 2011). Visto isto, as grandes temáticas abordadas nas entrevistas realizadas passaram por inicialmente perceber que tipo de trabalho é desenvolvido na empresa, saber e compreender quais as dificuldades/barreiras sentidas por todas as empresas empregadoras e não empregadoras, assim como dos centros de formação e centro de recurso. Em seguida, as entrevistas abordaram os facilitadores que encontram no meio ambiente de todas estas entidades envolvidas, assim como nas pessoas. E por fim, os ajustes e/ou mudanças para o futuro que ainda serão necessárias implementar para que a participação destas pessoas com incapacidade intelectual seja ainda mais plena. Os temas do guião das entrevistas foram surgindo à medida que foi realizada a revisão literária no capítulo anterior, procurando, sempre, evidenciar aquilo que já estava comprovado, mas com o objetivo de encontrar novos facilitadores e boas práticas, dificuldades/barreiras e ajustes que podem estar presentes nas diferentes empresas e Centros de Formação e Centros de Recursos.

Análise de Dados

A análise dos dados foi realizada através da análise dos conteúdos recolhidos das entrevistas semiestruturadas realizadas às entidades mencionadas anteriormente. Ou seja, o principal objetivo desta análise foi relacionar os dados obtidos das entrevistas, de modo a explorar o objetivo deste estudo. Nesta fase da análise dos dados, começamos por rever todo o material recolhido e organizar os dados, estabelecendo assim, um plano de trabalho. Após esta organização, surgiu a codificação das informações, criando assim, categorias de análise que foram afinadas à medida que se avançava com a análise dos dados, podendo assim colocar as informações semelhantes agrupadas de acordo com os critérios definidos previamente para a

categorização. Porém, para isto acontecer, colocámos em constante comparação as informações semelhantes e identificámos as diferenças essenciais para a análise e interpretação dos dados (Bardin, 2016).

Uma vez que foi aplicada uma entrevista semiestruturada a cada pessoa entrevistada e é uma investigação qualitativa, é possível dizer que a técnica de análises de dados é indutiva, interpretativa e descritiva, ou seja, a partir desta recolha de dados, será possível chegar à conclusão e ao desenvolvimento de uma compreensão dos fenómenos estudados (Sousa & Batista, 2011). Uma vez que se trata de entrevistas semiestruturadas, como referido anteriormente, algumas das questões foram estruturadas previamente com o objetivo de aprofundar o interesse e as partilhas das entidades entrevistadas. Estas questões foram estruturadas de forma que os entrevistados se sentissem à vontade para partilhar, fazendo assim, com que emergissem novos temas, questões e opiniões para se discutir e trazer para este estudo. Com isto, esperávamos que a atitude e as partilhas dos centros de formação profissional e contínua, dos centros de recurso, assim como, das empresas que empregam e não empregam, fossem genuínas e espontâneas ao longo da entrevista.

Procedimentos e Considerações Éticas

Para a recolha de dados através da entrevista, foi enviada inicialmente, por e-mail, uma breve apresentação do estudo para as empresas e para os centros de formação profissional, assim como para os centros de recursos. Após algum tempo de espera desde o primeiro contacto, foi realizado novamente um contacto através dos e-mails para as entidades das quais não obtivemos resposta, procedendo a seguir de um contacto via telefone, de forma a relembrar o contacto e com o objetivo de explicar o estudo e de os convidar a participar. Este processo iniciou-se no mês de fevereiro e terminou no mês de junho de 2023. A todos os entrevistados foi pedido e obtido o consentimento informado para a participação no estudo, garantindo o anonimato na recolha e no tratamento dos dados. A realização das entrevistas foi realizada presencialmente, com a exceção de duas (E1 e E2), que devido à barreira geográfica, foram realizadas via online.

2.3. Resultados e Discussão

Os guiões das entrevistas foram construídos tendo em conta três grandes temas: barreiras/dificuldades, facilitadores e boas práticas e mudanças ou ajustes para o futuro. Com este estudo pretendeu-se explorar as perspetivas dos centros de formação e centros de recursos locais, assim como das empresas que detêm ou não experiência no emprego de pessoas com incapacidade intelectual. Desta análise procurou-se explorar as barreiras, os facilitadores e as boas práticas presentes no meio ambiente e os ajustes e mudanças para o futuro que ainda são necessários desenvolver/implementar.

Com isto, e de forma a compilar os resultados e a discussão num só capítulo, este estará dividido em três grandes tópicos, alinhados com os objetivos do estudo. Irá partir das barreiras, de acordo com os profissionais de formação profissional e das empresas (com e sem experiência na empregabilidade de pessoas com incapacidade intelectual), passando assim para os facilitadores e boas práticas, de acordo os profissionais da formação profissional e das empresas (com e sem experiência em empregar pessoas com incapacidade intelectual), e por fim, o último tópico debruça-se os ajustes e mudanças para o futuro que ainda são necessários implementar na perspetiva dos profissionais da formação profissional e das empresas. A análise de conteúdo das entrevistas produziu (Tabela 4), no tema das barreiras/dificuldades, 5 categorias e 10 subcategorias. No tema dos facilitadores e boas práticas surgiram 5 categorias que deram origem a 10 subcategorias. Por fim, no tema das mudanças para o futuro temos apenas uma grande categoria que compila todas as opiniões de sugestões deixadas pelos entrevistados.

| Tema | Categoria | Subcategoria | Unidades de significado | | |
|--|--|--|-------------------------|----------------|----------------|
| | | | E | EN | CFP e CRL/CFP |
| Barreiras | Meio Ambiente Circundante | Infraestruturas e espaços comuns inacessíveis | N.A | 2 ² | N.A |
| | | Tipo de trabalho | 1 ¹ | 3 ³ | 1 ¹ |
| | Redes de apoio | Papel das famílias; | 5 ¹ | N.A | 9 ¹ |
| | | Papel das escolas; | N.A | N.A | 9 ¹ |
| | Barreiras individuais | Instabilidade emocional; | 1 ¹ | N.A | 7 ³ |
| | | Experiência. | 1 ¹ | N.A | N.A |
| | Inflexibilidades dos Processos | | 3 ¹ | N.A | N.A |
| | Inseguranças, estigmas e a produtividade | Desconhecimento; | 3 ² | N.A | 1 ¹ |
| | | Estigma e baixas expectativas; | N.A | N.A | 2 ² |
| | | Imprevisibilidade das relações entre funcionários; | N.A | 1 ¹ | 3 ² |
| | | Imprevisibilidade relacionada com a contratação de pessoas com incapacidade intelectual; | 2 ² | 1 ¹ | 1 ¹ |
| | | Baixa Produtividade. | 1 ¹ | N.A | 1 ¹ |
| | Facilitadores e Boas Práticas | Adaptações razoáveis/standard | Avaliação constante; | 6 ³ | 1 ¹ |
| Ações de sensibilização; | | | 5 ² | N.A | 2 ¹ |
| Adaptações subjetivas ou centradas na pessoa | | Rotina, treino e regras; | 6 ⁴ | N.A | 9 ³ |
| | | Adaptação aos postos de trabalho; | 4 ² | 3 ² | N.A |
| | | Formação e percursos centrados na pessoa; | N.A | N.A | 5 ³ |
| | | Formação profissional conforme a oferta e na necessidade do território envolvente; | N.A | N.A | 4 ¹ |
| | | Interesses e potencialidades das pessoas; | 6 ² | N.A | 7 ³ |
| Tutoria e mentoria; | | 5 ³ | N.A | 2 ² | |
| Colaboração/relações interpessoais | | | 6 ⁴ | 3 ³ | N.A |
| Vantagens/benefícios que existem para a | | 3 ¹ | N.A | 2 ¹ | |

| | | | | | |
|--|--|--|----------------|----------------|----------------|
| | empresa na contratação de pessoas com incapacidade intelectual | | | | |
| | Contactos/parecerias entre instituição e empresas/escolas e IEFP | Apoio das instituições e a criação e manutenção da articulação entre empresa ou entidades autárquicas (local de estágio), IEFP e entidade formadora; | 7 ³ | 1 ¹ | 7 ³ |
| | | Desmistificação do pensamento das empresas. | N.A | N.A | 3 ² |
| Ajustes ou mudanças para o futuro | Sugestões | | 4 ³ | 1 ¹ | 3 ¹ |

Tabela 4 – Categorias e Subcategorias das Barreiras e Facilitadores e Boas Práticas³

³ **Legenda da Tabela 4 – Quantidade de entrevistados que pontuaram as unidades de significado:**

- 1 – 1 entrevistado
- 2 – 2 entrevistados
- 3 – 3 entrevistados
- 4 – 4 entrevistados
- N.A – Não Aplicável

Barreiras na perspetiva dos profissionais da formação profissional e das empresas

Neste tema, como mencionado anteriormente, iremos encontrar cinco categorias: Meio ambiente circundante, Redes de apoio, Barreiras individuais, Falta de Apoio e Inseguranças/ Estigmas/ Produtividade.

A categoria **Meio Ambiente Circundante** diz respeito à falta de ajustes e de acessibilidades ao nível do meio onde as pessoas e a possível empresa estão inseridas levando, assim, ao surgimento de uma barreira à inclusão destas pessoas no local de trabalho. Com isto, é possível encontrar duas subcategorias, as **Infraestruturas e espaços comuns inacessíveis** e o **Tipo de trabalho**. Os entrevistados que mencionaram a subcategoria referente às **Infraestruturas e espaços comuns inacessíveis** foram EN6 e EN7, são empresas que não tem experiência na contratação de pessoas com algum tipo de incapacidade, por isso, especificam que os recursos físicos não estão preparados para acolher estas pessoas. “Em termos de recursos físicos, por exemplo, elevador não temos, grande parte do nosso edifício é constituído por escadas. Neste sentido, iria dificultar aqui a mobilidade da pessoa dentro das instalações” (EN7). Revelaram que estas barreiras impossibilitariam a contratação de pessoas, devido ao facto de o meio profissional não estar equipado e preparado para acolher pessoas com incapacidade intelectual, ou qualquer outro tipo de incapacidade, prejudica e influencia a permanência, a participação e a inclusão desta pessoa no local de trabalho. A acessibilidade diz respeito à promoção de oportunidade entre as pessoas, o que implica o exercício da cidadania em condições equitativas de modo a tornar universais as possibilidades de acesso (Spomberg, 2019). A falta de suportes, neste caso físicos, para permitir a deslocação ou a adequação do espaço as especificidades das pessoas é algo que ainda está presente. Segundo o Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, a promoção da acessibilidade consiste num elemento fundamental na qualidade de vida das pessoas, sendo um meio indispensável para o exercício dos direitos que são concedidos a qualquer membro de uma sociedade. Destaca, ainda, que contribui para um reforço dos laços sociais e para uma participação cívica de todos aqueles que a integram. Como é visível através os trechos dos entrevistados, denota-se a falta de conhecimento sobre a diferença entre deficiência e incapacidade, associando apenas esta barreira à deficiência física.

Passando para a subcategoria **Tipo de Trabalho**, os entrevistados E2, EN5, EN6, EN7 e CFP1 referiram que os tipos de trabalho desempenhados nas diferentes empresas e postos de trabalho podem influenciar na oferta o no *match* da pessoa com a oferta. Das empresas que foram entrevistadas, o tipo de trabalho que é desenvolvido passa pelo retalho, construção de infraestruturas, construção de materiais e equipamentos de cozinha e por uma empresa de engenharia e serviços. Um trecho ilustrativo: “(...) 90%, e se calhar 90 estou a ser simpática, das nossas funções são físicas. Portanto só aqui torna-se mais difícil conseguir fazer um *match* entre a pessoa com a incapacidade com aquilo que é o *job profile standard* (...) (E2). O que foi mencionado pelos entrevistados é que muito do trabalho desenvolvido nas empresas passa por funções físicas, que exigem uma certa robusteza física. Um estudo de Santos (2014) refere que existe uma grande dificuldade de adaptação ao ritmo de trabalho e à experiência laboral das pessoas com “deficiência”.

Referente à categoria **Redes de Apoio**, surgiram duas subcategorias que estão relacionadas com o **Papel das Famílias** e o **Papel das Escolas** no processo de transição para a vida pós-escolar, pois, por vezes estas revelam-se uma barreira ao desenvolvimento e integração destas pessoas no meio que as envolve.

No que diz respeito ao **papel das famílias**, apenas os entrevistados E3 e CRL/CFP3 sugerem que nem sempre as famílias estão preparadas/ informadas, nem estáveis a nível emocional, social e financeiro, para realizar um bom acompanhamento dos familiares com incapacidade intelectual, o que acaba por criar dependência, baixos níveis de autodeterminação, baixas expectativas e infantilização destas pessoas. Alguns trechos das entrevistas: “(...) as famílias nem sempre têm os apoios necessários e a estrutura familiar e até mesmo a formação para lidar com as dificuldades que existem em ter uma pessoa com incapacidade na família” (E3); “(...) é em casa que começa este trabalho. Os pais têm de tomar rédeas da educação dos filhos, não falo da educação académica, mas tudo o que vêm antes e depois disso” (CRL/CFP3); “(...) a independência, autonomia e autodeterminação é pouca. Eles não têm direito a escolhas. Quem escolhe os cursos são os pais, eles chegam aqui não sabem andar de transportes públicos, tratar de si...” (CRL/CFP3). Os resultados mostraram que um dos entrevistados mencionou, pela experiência que já foi adquirindo, que algumas das famílias não estão preparadas e informadas de forma a dar o apoio necessário ao familiar com incapacidade. Além disto, o facto de revelarem

carências ao nível financeiro, social e emocional, faz com que este apoio seja mais precário. Porém, um estudo realizado por Pereira-Silva et al. (2018) destaca que a maior parte dos formandos vê a família como um dos apoios a nível emocional, de incentivo e de ajuda neste processo de inclusão no trabalho, mostrando uma disparidade com a opinião dos entrevistados.

No que refere ao **papel das escolas**, esta subcategoria surgiu ao longo da entrevista realizada ao centro de recursos local e centro de formação profissional. Uma vez que este tem um contacto mais direto com as escolas, pois muitos dos formandos quando terminam a escolaridade obrigatória e as famílias, procuram outros espaços para continuarem a desenvolver a sua formação. Porém, como o entrevistado menciona, nem sempre quem chega ao centro vem preparado para a realidade que encontram, porque em contexto escolar era tudo muito diferente e facilitado. Alguns trechos da entrevista ao CRL/CFP3: "(...) os pais vêm com uma perceção muito diferente para aqui, por causa das escolas (...). As escolas deviam de prepará-los para esta transição, para depois dos 18 anos. Se fazem orientação com os "normais" (...) até fazem orientação com a psicóloga para verem que curso vão tirar, porque é que com estes jovens não o fazem?"; "Os PIT (Plano Individual de Transição) estão a ser desenvolvidos cá. Por um lado, é bom, por outro sinto que os estão a empurrar para aqui porque não têm resposta para eles (...)"; "Após a transição para a vida adulta, esquecem-se destas pessoas. Aliás, acabam a escolaridade e as escolas não querem mais saber se estes jovens vão para casa ou para outro sítio qualquer".

Foi referido que as escolas têm um papel fundamental para a evolução e desenvolvimento de todos os alunos e por isso, espera-se que estas os preparem para a transição para a vida adulta. Porém, na prática por falta de recursos humanos ou materiais e também de conhecimento e experiência, existe aqui uma falha naquilo que deve ser realizado perante estes alunos com incapacidade intelectual. Khayatzadeh-Mahani et al. (2020) e Sundar et al. (2018) referem nos seus estudos que a escola não prepara com a antecedência necessária os alunos com algum tipo de incapacidade para a vida pós-escolar e para a realidade do mercado de trabalho. Ideias (2019) aponta as baixas qualificações académicas como um obstáculo para que a pessoa com incapacidade consiga conquistar e manter o seu lugar na empresa, num meio que se está a tornar cada vez mais competitivo. No entanto, um dos princípios do Decreto-Lei n.º 55/2018, é garantir que todos os alunos adquiram os conhecimentos e desenvolvam as capacidade e atitudes que contribuem para alcançar as competências dos alunos à Saída da Escolaridade

Obrigatória. Menciona ainda que, a escola tem autonomia para conferir aos alunos do ensino secundário a possibilidade de adotar um percurso formativo diferenciado, permitindo a permuta e a substituição de disciplinas. Além disto, o Decreto-Lei n.º 54/2018 destaca as acomodações curriculares possíveis a adaptar a cada aluno. Visto isto, e para a implementação das medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão podem também ser agregados outros recursos humanos ou da comunidade. Daí a importância de criar uma relação com outras entidades, nomeadamente formadoras, como os Centros de Recursos Local e os Centros de formação profissional para a realização de um Plano de Individual de Transição.

Passando para a categoria seguinte **Barreiras individuais**, onde as subcategorias se referem à **instabilidade emocional** e à **experiência**, proposta como uma barreira intrínseca à pessoa com incapacidade intelectual. As unidades de significado, nesta categoria, demonstram que esta **Instabilidade Emocional** pode ser uma barreira para o sucesso de formação e da integração no mercado de trabalho, sendo que, também interfere com o autoconceito que estas pessoas têm de si próprias. Vários entrevistados referiram esta subcategoria como uma barreiras, principalmente os centros de formação e o centro de recursos entrevistados (E3, CFP1, CFP2 e CRL/CFP3), uma vez que são estes centros que lidam e que facultam ferramentas para estas pessoas conseguirem lidar com a instabilidade emocional, a frustração, inseguranças, desmotivação, autoconceito, entre outros. "(...) às vezes falta algumas competências pessoais e sociais e não basta treinar estas pessoas naquilo, no saber fazer, porque depois há outras coisas, que se não forem treinadas naturalmente, depois chegam às empresas e boqueiam, desistem, ficam frustradas e chateadas." (CFP2); "(...) para o formando que está comigo levar um não, não é fácil para ele aceitar e conseguir depois lidar com a negação. (...) São jovens que, toda a vida, tiveram a autoestima muito baixa, e o autoconceito e a autodeterminação." (CRL/CFP3). A instabilidade emocional é muitas das vezes identificada como um aspeto que caracteriza as pessoas que são mais propensas a vivenciar emoções negativas. Estas muitas vezes apresentam momentos de ansiedade, de raiva, depressão, constrangimento, de impulsividade e vulnerabilidade (McCrae & Costa, 1989). Por isso, esta instabilidade emocional, acarreta muitas das vezes barreiras para a vida pessoal, social e profissional da pessoa em questão. A esta barreira podemos, também, relacionar outra que será abordada posteriormente, a **Imprevisibilidade das Relações entre Funcionários**.

Por fim, a última subcategoria que surgiu com as análises das entrevistas é referente à **Experiência**, ou à falta da mesma por parte das pessoas empregadas com algum tipo de incapacidade intelectual, que causa um obstáculo à contratação. Esta falta de experiência, referida pelo E1, deve-se à falta de contacto com o que é a realidade do contexto e o mercado de trabalho: “Deparamos com pessoas que nunca, nunca tiveram contacto com nenhuma realidade profissional (...) só conhecem a instituição”. Figueiredo (2021) retira das suas conclusões que existe um desajuste nas habilitações e formação face às necessidades do mercado. Além disto, Neto (2020) defende que a baixa experiência destas pessoas se deve à falta de oportunidades.

A categoria **Inflexibilidade dos Processos** relata que esta inflexibilidade dificulta os processos de estágio e de empregabilidade de pessoas com algum tipo de incapacidade intelectual. Esta categoria apenas surgiu durante uma entrevista à empresa E3, que relata a dificuldade em conseguir avançar com o processo de contratação de pessoas com incapacidade intelectual devido à inflexibilidade da burocracia existente, que faz com que este processo seja longo e trabalhoso, quando deveria ser agilizado para que estas pessoas tenham mais oportunidades e as empresas tenham, efetivamente, acesso aos apoios. Alguns trechos desta entrevista referente à categoria mencionada: “(...) o IEFP tem lá uma série de incentivos, mas depois a burocracia é muito complicada.”; “Os incentivos também não são tantos assim, você tem uma redução da segurança social e por aí fora, mas tem na mesma que pagar um salário, ou seja, se a pessoa não desenvolver um trabalho que se tem alguma rentabilidade, não está a ser proveitoso”. Esta empresa viu processos de contratação de pessoas com incapacidade demorarem imenso tempo, por conta desta problemática, algo que também foi referido no estudo de Lopes (2014). Um dos fatores mais evidenciados foi a melhoria nas políticas de empregabilidade e com isto, chegou-se à conclusão de que devia haver uma efetiva contratação e menos burocracia, revelando que um dos pontos fracos mais referidos é o excesso da mesma (Lopes, 2014). Neto (2020) relata, nas suas conclusões, que uma das principais motivações à contratação são os apoios financeiros. Além disto, como estratégia para reduzir as barreiras na contratação, relata a disponibilização de produtos de apoio dos sistemas de suporte necessários.

Passando agora para a última categoria que está relacionada com as **Inseguranças, Estigmas e a Produtividade**, temos cinco subcategorias.

Os entrevistados E1, E2, CRL/CFP3 revelaram nas suas entrevistas que o **Desconhecimento** e também a **Desinformação** por parte dos empregadores e dos colaboradores da empresa podem influenciar na contratação de pessoas com algum tipo de incapacidade. Os entrevistados E1 e E2, são empresas de retalho que já têm vários anos de experiência na contratação de pessoas com incapacidade intelectual e que já desenvolvem projetos neste âmbito. No entanto, mencionaram que no início também foi atribulado devido ao desconhecimento e à desinformação, que o que é importante é combater estes medos e receios do desconhecido. “A dificuldade está diretamente associada ao desconhecimento. Nós humanos, temos medo de tudo aquilo que não nos é familiar. O que nos é conhecido, estamos mais confortáveis e antecipamos reações (...)” (E1); (...) a “deficiência” física e mais fácil de trabalhar que a incapacidade cognitiva, mas nem sempre é verdade. Depende do tipo de incapacidade, do tipo de função, do tipo de empresa e depende do tipo de acompanhamento. “(E2); Figueiredo (2021), retirou das suas conclusões que as pessoas com algum tipo de incapacidade têm maior dificuldade em conseguir um emprego comparativamente à restante população. Este autor identificou o receio por parte das empresas e o desconhecimento do que poderá implicar relativamente às adaptações necessárias e a falta de informação das empresas sobre os benefícios para a contratação. Como referido anteriormente, autores como Davies et al. (2022), McKinney e Swartz (2019) e Jetha et al. (2018) também apontam o desconhecimento das adaptações e sobre a incapacidade, assim como a desinformação, como uma barreira ainda presente, quando se fala em contratar pessoas com algum tipo de incapacidade intelectual.

Outra subcategoria que surgiu em duas entrevistas, uma num centro de formação profissional e outra no centro de recursos local (CFP1 e CRL/CFP3), foi o **Estigma e as Baixas Expectativas** por parte das empresas no primeiro contacto com os técnicos dos centros de formação ou de recursos local e com os formandos, pois interfere com a inclusão de pessoas com incapacidade intelectual. Os centros de recursos e de formação que mencionaram esta barreira já tiveram respostas negativas de empresas assim que viram o formando, mesmo depois de já terem dado o parecer positivo relativamente ao interesse de incluir uma pessoa com incapacidade na sua equipa, mesmo que fosse apenas para um estágio profissional. Alguns trechos de exemplo: “(...) agora a colega que é técnica de Acompanhamento à Formação (TAF), acho que não leva o formando, vai sozinha ao primeiro contacto com a empresa. Antes levava o formando e era logo um obstáculo.” (CRL/CFP3); “(...) se não houvessem medidas, dificilmente as empresas

contratariam porque não conhecem a pessoa, porque há o estigma, a pessoa tem “deficiência” não consegue dar o rendimento que dá uma pessoa que não tem “deficiência.” (CRL/CFP3); Estes revelaram nas entrevistas que ainda sentem o estigma e as baixas expectativas relativamente à pessoa que estão a apresentar, que acaba por ser desconstruído com o tempo e a convivência. Porém, este é o primeiro impacto. Estas atitudes mais negativas foram mencionadas também por Khayatzadeh-Mahani et al. (2020), McKinney e Swartz (2019) e Neto (2020), onde a falta de empatia e a estigmatização estão presentes muitas das vezes, desde o primeiro contacto.

A **Imprevisibilidade das relações entre funcionários** também foi destacada pelos entrevistados (EN6, CFP1 e CRL/CFP3). Estes destacam que as relações interpessoais podem influenciar o estado emocional das pessoas com incapacidade intelectual. O entrevistado CFP1 referiu que “O relacionamento interpessoal é dos fatores que criam aqui mais dificuldades, porque não são previsíveis.” (CFP1); “Jovens com “deficiência” são muito influenciáveis. Nós temos de estar muito atentos, principalmente em contexto real de trabalho, porque às vezes há situações de aproveitamento da inocência de alguns destes jovens.” (CRL/CFP3). A esta barreira podemos ainda associar a instabilidade emocional, como foi mencionado anteriormente.

Entrevistados como a E1, E3, EN6 e CRL/CFP3, mencionaram a **imprevisibilidade relacionada com a contratação de pessoas com incapacidade intelectual**. Esta subcategoria evidenciada pelos entrevistados, principalmente por quem já tem experiência nesta área (E1, E3 e CRL/CFP3) demonstra que muitas das vezes esta contratação é imprevisível, porque depende muito de como é que a pessoa com incapacidade se está a sentir a nível físico e também emocional, e se está efetivamente com vontade de desempenhar as suas funções, e por isso, torna-se um obstáculo para a empresa. “Para a empresa é tudo um bocado utópico, exatamente porque depois nós não conseguimos prever o que é que a pessoa nos vai conseguir dar.” (EN6); “No início dizem-nos muitas vezes que sim, que é tudo maravilhoso, mas quando o fim se começa a aproximar e deixam de usufruir dos apoios dados pelo IEFP a conversa é outra.” (CRL/CFP3). Esta barreira está relacionada com a instabilidade emocional, mas também com o desconhecimento e a desinformação. Porém, também está relacionada com aquilo que a pessoa consegue fazer e pode contribuir para a empresa, o que nos remete para a última barreira a produtividade.

Por fim, na subcategoria referente à **Baixa Produtividade**, estarão evidenciadas duas unidades de significado dos entrevistados CRL/CFP3 e E4 que demonstram que o facto de contratar pessoas com incapacidade afeta a produtividade da empresa e de outros colaboradores. Trechos ilustrativos das entrevistas ao centro de recursos e formação profissional e a uma das empresas que emprega pessoas com incapacidade intelectual: "(...) tem de haver um orientador, porque ele não pode estar sozinho. Tem de haver uma pessoa ali e muitas vezes para as empresas é difícil arranjar um orientador, porque é assim, o que importa para a empresa é a produtividade. (...) Esse orientador já não vai estar a dar a sua produtividade porque está a acompanhar o jovem." (CRL/CFP3); "Digamos que eu neste momento, considero que é mais para ajudar a pessoa, do que para a pessoa ajudar a empresa. (...) Porque para que ele consiga fazer isto, muitas vezes tem de haver mais tempo disponível da parte dos outros trabalhadores para que ele consiga estas pequenas conquistas." (E4). No entanto, em contrapartida temos da E2, em que mencionou em entrevista um aumento da produtividade numa equipa após a contratação de uma pessoa com incapacidade intelectual. O que demonstra a importância de adequar a função e potencializar aquilo que geralmente tomam como uma limitação.

Esta **Imprevisibilidade na Contratação e na Baixa Produtividade**, muitas vezes deve-se a mudanças repentinas nas rotinas, nas tarefas e nos objetivos que tem de cumprir, onde frequentemente são confrontadas com novos desafios e solicitações para as quais não estão preparadas. Isto faz com que a nível cognitivo e emocional, seja difícil para estas pessoas gerir o seu comportamento, representando para as mesmas um sentimento de caos (Fernandes, 2012). No entanto, como é possível analisar nos resultados apresentados, que esta imprevisibilidade não se deve apenas ao funcionário, mas também à empresa, que pode mudar de ideias relativamente à contratação quando o estágio profissional está a terminar.

Facilitadores e Boas Práticas na perspetiva dos profissionais da formação profissional e das empresas

Quando falamos de facilitadores também falamos em boas práticas implementadas no local de trabalho. Estas práticas permitem implementar uma cultura de inclusão e ambiente colaborativo entre todos os elementos que exercem funções na empresa (Davies et al., 2022; Sundar et al., 2018).

Neste tema, como mencionado anteriormente iremos encontrar cinco categorias, começando pelas adaptações razoáveis ou *standard*, seguindo para as adaptações subjetivas ou centradas na pessoa, colaboração/ relações interpessoais, contactos/parcerias entre instituições (CFP ou CRL) e empresas/escolas e IEFP e por fim, as vantagens para a empresa na contratação de pessoas com incapacidade intelectual.

Na primeira categoria, o que entendemos por **adaptações razoáveis/standard** é que estas não são apenas centradas nas pessoas com algum tipo de incapacidade, mas também no meio ambiente que as rodeia. Visto isto, como subcategoria surgiu a **Avaliação Constante**, que consiste numa avaliação periódica das medidas implementadas de forma a avaliar as necessidades que podem vir a surgir. Esta subcategoria surgiu ao longo de muitas das entrevistas realizadas (E1, E2, E4, EN7, CFP2). Os entrevistados, sendo eles maioritariamente empresas, mostraram a importância desta avaliação constante, pois com ela é possível prever e prevenir determinadas necessidades e podem também surgir novas oportunidades se esta avaliação se mantiver constante e flexível. Alguns trechos das entrevistas: "(...) nós não somos *standard*. O *job profile* muitas vezes é adaptado às pessoas que temos à nossa frente (...)" (E2); "A necessidade de monitorizar, e neste momento já houve uma avaliação e monitorização do processo de integração que foi no final dos primeiros 15 dias (...) está há cerca de 1 mês a trabalhar." (E4). ASSOL (2020), como instituição, procura realizar uma avaliação não só da pessoa, mas também do local de trabalho de forma a compreender a compatibilidade. Com a Avaliação Constante dos cargos a desempenhar ou das tarefas, da pessoa no posto de trabalho, do *job profile*, torna-se possível aproximar ao máximo aquilo que se pede à pessoa que estão a contratar.

Outra subcategoria que surgiu nas entrevistas E1, E2 e CFP2 foi a das **Ações de Sensibilização**. Os entrevistados destacaram que estas servem para promover a desconstrução de ideias preconcebidas relativamente à incapacidade e a bem receber estas pessoas que integram na equipa. Estas ações permitem a desmistificação dos pensamentos referentes a determinados assuntos, a informação e a consciencialização desta problemática. Exemplos de trechos dos entrevistados: "Existem 2 tipos de intervenção nossa a esse nível: temos sempre ações de sensibilização específicas quando entra alguém, que é em relação àquele candidato e independentemente do número de integrações que já tínhamos feito na equipa com aquela

patologia (...)” (E1); “(...) fazemos as vezes até algumas ações de formação, tentando chamar o tecido empresarial e também fazer um bocado divulgação daquilo que são as medidas em vigor em termos daquilo que são as ajudas do IEFP.” (CFP2).

Passando agora para a categoria das **adaptações subjetivas ou centradas na pessoa**, que como o próprio nome indica são adaptações que são pensadas, criadas e elaboradas de acordo com as necessidades específicas de cada pessoa.

A primeira subcategoria apresentada é a **Rotina, Treino e Regras**, que mostra que a criação de rotinas, o treino de competências e de regras básicas para pessoas com algum tipo de incapacidade intelectual são essenciais para as ajudar a atingir aquilo que é esperado e os objetivos propostos. Esta subcategoria surgiu em todas as entrevistas realizadas às empresas que tem experiência na integração de pessoas com incapacidade intelectual e em todos os centros de formação e centro de recursos local entrevistados (E1, E2, E3, E4, CFP1, CFP2, CRL/CFP3), revelando que, com a experiência que estas entidades vão adquirindo, estas consideram relevantes estas adaptações para um bom desempenho. Alguns trechos dos entrevistados: “(...) são duas pessoas que tem as suas incapacidades, mas potencializamos aquilo que a incapacidade lhes traz, em um destes casos é a necessidade de rotina. (...) é o colaborador com maior produtividade na área em que trabalha.” (E2); “(...) o facto de eles terem cerca de 1200 horas de formação prática, cá no centro, faz com que a execução de tarefas esteja muito bem treinada.” (CFP1);

A criação de uma **Rotina**, o **Treino** constante de competências e a implementação de **Regras** básicas que permitem alcançar os objetivos e aquilo que é esperado da pessoa naquele contexto. No que diz respeito à rotina, pessoas que frequentam Centro de Recursos para a Qualificação e Emprego (97%) e Centros de Formação (92%), afirmaram no domínio de fazer escolhas e ter controlo sobre o seu dia a dia, que a frequência de programas de formação as ajudou a criar e a organizar a sua rotina diária (Formem, 2022). Esta aprendizagem, depois de adquirida, é generalizada para outros contextos, nomeadamente a rotina de trabalho que possa existir na empresa. A previsibilidade das rotinas faz com que a pessoa se sinta mais segura de si, mais eficiente e independente. O treino de competência é uma ferramenta fundamental para conseguir que a pessoa consiga desempenhar as suas funções autonomamente sem necessitar

de supervisão constante. Esta estratégia permite a redução de barreiras na contratação de pessoas com incapacidade (Neto, 2020). Relativamente as regras, estas acabam por estar subentendidas e são necessárias para que a rotina e o treino funcionem da melhor forma e sem percalços. O saber-estar, segundo Amaro (2000), é uma das seis dimensões fundamentais para que a inclusão e inserção social aconteça. Este está relacionado com as redes de pertença social, desde a família, às redes de vizinhança, de convívio e de interação social e à sociedade em geral. Por isso, é fundamental para a pessoa conseguir desenvolver estas competências para integrar as redes sociais.

A próxima subcategoria que podemos encontrar é a **Adaptação aos postos de trabalho**, esta subcategoria revela que as empresas podem ter o interesse e a necessidade de adaptar o posto de trabalho à pessoa que está a empregar. Nesta subcategoria temos informação retirada de três empresas, sendo de uma que não emprega, outra com experiência nesta integração e outra que não empregava e que passou a empregar (E3, E4, EN5 e EN6). “Considero que poderá existir postos de trabalho, sim, portanto orientados para as pessoas com “deficiência” física ou intelectual. Temos de criar condições para ele também sentir que é tão válido como outra pessoa qualquer (...)” (EN5); “(...) dado a limitações que essa pessoa tem, tivemos de fazer e adaptar atividades muito básicas (...) Trabalhos simples, sequenciados e possíveis de adaptar.” (E4); “Eles quando vêm para cá percorrem quase todos os postos. (...) nós tentamos colocá-los em diferentes áreas para ver até que ponto é que eles são funcionais e depois vamos encaminhando para aquilo que realmente vimos que eles são exímios nesse sentido.” (E3). Este é outro facilitador que permite a contratação de pessoas com algum tipo de incapacidade intelectual (Chandola & Rouxel, 2021). Porém, de forma a tornar o ambiente de trabalho mais colaborativo e inclusivo, a empresa pode optar por implementar o Desenho Universal, assim sendo, estará a contribuir para uma cultura de trabalho inclusiva, uma vez que o Desenho Universal procura excluir qualquer tipo de necessidade de adaptação para as pessoas com incapacidade, potencializando no máximo a acessibilidade (Oliveira et al., 2013).

A próxima subcategoria foca-se na **Formação e Percursos Centrados na Pessoa**, ou seja, os percursos e os cursos da formação profissional apesar de terem de cumprir um referencial aprovado pelo IEF, podem também ser adaptados conforme as necessidades de cada pessoa/grupo. Esta subcategoria surgiu nas entrevistas aos centros de formação e ao centro de

recursos local (CFP1, CFP2, CRL/CFP3), uma vez que estes são responsáveis pelo percurso formativo dos formandos. Exemplos dos trechos das entrevistas realizadas: "(...) os referenciais têm de estar aprovados pelo IEFP e têm de estar aprovados numa fase de candidatura em que nós ainda não temos os candidatos que vão integrar o curso. Contudo, (...) nós adaptamos aquilo que vamos pedindo a cada formando (...) aumentando a exigência, baixando um pouco." (CFP1).

Estes percursos estão presentes no Catálogo Nacional de Qualificações. Segundo o Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, Capítulo II, artigo 6.º alínea 1, o catálogo é «um instrumento dinâmico (...) essenciais para a competitividade e modernização das empresas e do tecido produtivo e para o desenvolvimento pessoal e social do indivíduo.». o artigo 8.º alínea 2 do mesmo decreto refere que, «O instrumento de orientação e registo individual de qualificações e competências identifica as competências em falta para completar um determinado percurso de qualificação, de forma a facilitar a construção de trajetórias de formação mais adequadas às necessidades de cada indivíduo, de entre as diferentes trajetórias possíveis.» Isto quer dizer, que apesar das entidades formadoras terem de cumprir com aquilo que é pedido, tem sempre alguma margem de manobra para poderem adaptar os percursos formativos as necessidades individuais de cada formando.

A próxima subcategoria surgiu apenas em uma entrevista realizada, que foi ao CFP2 e diz respeito à **formação profissional conforme a oferta e a necessidade do território envolvente**. Ou seja, esta subcategoria irá demonstrar que é benéfico para a conclusão da formação e o sucesso dos estágios, se os cursos se centrarem na oferta que está presente no meio envolvente. Por isso, este o CFP2 mostrou ser importante que as formações que oferecem vão ao encontro da oferta e da necessidade do mercado laboral do território de atuação. "Procuramos sempre que haja um alinhamento daquilo que são as necessidades do território, e aquilo que são eventualmente as competências e as expectativas destas pessoas e depois fazer aqui obviamente um planeamento em função disto tudo." (CFP2). Segundo o Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, artigo 2.º, alínea d). um dos objetivos do Sistema Nacional de Qualificações é «estruturar uma oferta relevante de formação inicial e contínua, ajustada às necessidades das empresas e do mercado de trabalho, tendo por base as necessidades atuais e emergentes das empresas e dos setores económicos».

Passando agora para a subcategoria relativa aos **interesses e potencialidades das pessoas**. Aqui os entrevistados CFP1, CFP2, CRL/CFP3, E3 e E4 procuraram mostrar a importância de se focarem nos interesses e nas potencialidades das pessoas que estavam a formar ou empregar, assim como na proximidade da mesma ao contexto, e a influência destes fatores no sucesso da integração na mesma. “(...) acho que é importante nós colocarmos o foco naquilo que as pessoas conseguem fazer (...) mais nas potencialidades, nas suas capacidades e não no défice.” (CFP2); “(...) está aqui a realizar um estágio, estamos a ver quais são as valências dele para que possivelmente o possamos empregar (...) tentamos perceber quais são as motivações dele e onde eles poderão ser uteis aqui.” (E3); “(...) eles quando vêm escolher o curso, temos sempre o cuidado que eles escolham algo que gostam” (CRL/CFP3). Todos os entrevistados referiram que é fundamental que as formações profissionais, assim como o local de estágio e a empresa vá ao encontro dos **Interesses e das Potencialidades**. FORMEM (2022), no que diz respeito ao domínio da Educação e do Desenvolvimento Pessoal, aponta que cerca de 81% e de 60% das pessoas que frequentam os Centros de Recursos para a Qualificação e Emprego e a Formação Profissional, respetivamente, afirmam ser apoiadas na procura de uma formação que vá ao encontro dos seus interesses. A ASSOL (2020) destaca que para encontrar um bom lugar para a pessoa desempenhar o seu estágio e, possivelmente, o futuro emprego, é partir das motivações e dos interesses e sonhos que o formando tem.

Outra subcategoria que foi mencionada maioritariamente por empresas que empregam (E1, E2, E4, CFP1 e CRL/CFP3) foi a **tutoria e a mentoria**. Esta estratégia utilizada pelas equipas nas empresas ajudam as pessoas com incapacidade a realizar a atingir os objetivos, assim como, a própria empresa a adaptar aquilo que é necessário às pessoas. Este facilitador foi evidenciado pelas empresas que já tem experiência na empregabilidade de pessoas com incapacidade e foi também mencionado pelos centros de formação, onde destacaram a importância de ter uma pessoa de referência dentro da empresa para acompanhar a pessoa com incapacidade intelectual. Alguns trechos ilustrativos desta subcategoria: “(...) nós trabalhamos em quatro grandes pilares e cada um destes pilares tem uma pessoa por cada unidade, que acaba por ser uma referência quando é preciso alguma coisa, uma adaptação, uma orientação, uma ajuda.” (E2); “(...) o facilitador tem um pouco também a ver com o mentor/tutor é uma figura que também existe aqui. (...) digamos, qualquer situação que fuja um bocadinho do que nós temos aqui definido, ele reúne essas informações e tenta perceber se nós temos de fazer alguns

reajustes." (E4); "É necessário despender de recursos humanos para os acompanharem e terem tempo para o fazerem (...) uma orientação constante (...)" (CFP1); Segundo Neto (2020), o sistema de tutoria e de interajuda entre colaboradores é uma ferramenta que permite reduzir as barreiras na contratação de pessoas em situação de incapacidade. Esta estratégia permite que haja uma maior avaliação e adequação constante dos suportes e das acomodações, consoante as necessidades e a evolução das pessoas.

Passando agora para a terceira categoria que surgiu com a análise das entrevistas, esta é a **colaboração/relações interpessoais**. Nesta categoria iremos demonstrar que é fundamental a criação de uma boa relação entre todos os colaboradores e que o meio seja propício à inclusão das pessoas com algum tipo de incapacidade. Todas as empresas com ou sem experiência na integração de pessoas com incapacidade intelectual (E1, E2, E3, E4, EN5, EN6, EN7), mostraram ser fundamental esta categoria para o bom funcionamento da empresa e o sucesso de todos os colaboradores. Alguns trechos ilustrativos das entrevistas: "A partir da primeira integração e com a convivência com os colaboradores, há toda uma dinâmica nova que se cria em termos de equipa muito favorável. Portanto, há todo um acolhimento e uma proteção que se gera de forma muito, muito natural." (E1); "(...) levou também a necessidade de estender o apoio aos restantes colaboradores, portanto, eles têm de colaborar todos para que essa pessoa seja efetivamente integrada, se sinta confortável e que faz parte da equipa." (E4);

O Ser Humano é um ser sociável, e por isso, as **Relações Interpessoais**, são essenciais para o seu desenvolvimento, seja pessoal, profissional ou social. A formação prática em contexto de trabalho permite aos formandos criar rotinas, autonomia, independência e ajuda a desenvolver/manter competências relacionais e vínculos com os outros trabalhadores. A ASSOL (2020) questionou aos empregadores qual a opinião sobre a integração das pessoas com "deficiência" no mundo do trabalho. Apesar de vir em 9º lugar, foi referido que a empregabilidade fortalece as relações interpessoais não só da pessoa em questão, mas da equipa.

Vantagens/benefícios que existem para a empresa na contratação de pessoas com incapacidade intelectual, foi mais uma das categorias que surgiu com a análise de conteúdos das entrevistas realizadas. Esta categoria demonstra quais os benefícios individuais, sociais e

legais que as empresas detêm na contratação de pessoas com algum tipo de incapacidade intelectual. A empresa E4, que iniciou este ano o processo de contratar pessoas com incapacidade intelectual, mencionou que "(...) neste momento, considero que é mais para ajudar a pessoa, do que para a pessoa ajudar a empresa. Portanto, neste momento é efetivamente uma questão social." (E4); "As grandes empresas normalmente têm mais facilidade em contratar porque tem um departamento próprio para tratar estes assuntos. E agora, com a lei de quotas, eles são mesmo "obrigados" a contratar e acabam sempre por ter alguns benefícios." (CRL/CFP3). Os apoios financeiros, segundo Neto (2020), são um dos principais benefícios que as empresas podem ter, assim como o acesso a equipamentos e produtos de apoio. A ASSOL (2020) destaca que a presença destas pessoas é contagiante e uma fonte de inspiração e para além disto, dá bom ambiente e boa imagem à empresa.

A próxima categoria, e última, é sobre **contactos/parcerias entre instituição (CFP ou CRL) e empresas/escolas e IEFP**. Aqui iremos demonstrar a importância de manter contactos e adquirir novas parcerias para que os processos de estágio e integração profissional destas pessoas se torne mais simples e rápido.

Nesta subcategoria está evidenciada a importância que existe em manter o contacto e a parceria com as instituições, centros de formação profissional e centros de recursos locais depois de contratar uma pessoa com incapacidade intelectual. Por isso, espera-se o **Apoio das instituições e a Criação e Manutenção da Articulação entre empresa ou entidades autárquicas (local de estágio), IEFP e entidade formadora**, sendo que aqui, destacamos a importância de um trabalho colaborativo entre entidade formadora e a empresa. As empresas que tem experiência na contratação de pessoas com incapacidade intelectual foram as que mais se evidenciaram neste tópico, revelando a importância de manter estes contactos, mesmo depois da pessoa já estar empregada. "É fundamental que do outro lado tenhamos sempre o apoio dos técnicos capacitados (...) a garantia que do outro lado temos esse apoio e que esse apoio não se esgota e que não se esgota no momento da contratação." (E1); "(...) não foi bem formação, mas pelo menos tivemos informação que nos permitiu conseguirmos fazer uma base de trabalho que fosse à medida da pessoa que estávamos a receber." (E4). Por sua vez, os centros de formação profissional e o centro de recursos local, demonstraram aquilo que desenvolvem em articulação com as restantes entidades. "o que fazemos em articulação com as

empresas, é o ajuste sempre das tarefas de forma a corresponder de alguma forma àquilo que são as necessidades dos nossos formandos.” (CFP2); “Os centros de emprego são facilitadores (...) as câmaras municipais (...) as medidas de apoio à contratação. (...) mas também não podíamos trabalhar de outra forma, temos de trabalhar sempre em rede.” (CRL/CFP3);

Os entrevistados revelaram que é fundamental manter estas **Parcerias e Contactos**. Desta forma, é possível articular com quem conhece e sabe o que é necessário fazer ou implementar em determinadas situações, com quem é novo e ainda não tem as ferramentas necessárias para lidar com determinadas crises e situações. A ASSOL (2020) refere que com as abordagens individuais, as reações são mais positivas, e que depois de conseguir esta abertura por parte dos empregadores é necessário ser-se proativo e implementar um modelo de apoio local, onde a instituição se desloca ao terreno, neste caso à empresa, e o objeto é ajudar de forma direta a pessoa com incapacidade a integrar no local de estágio e ajudar o empregador a ultrapassar as dificuldades que possam estar a sentir.

Por fim, a última subcategoria é sobre a **Desmistificação do Pensamento das Empresas** relativamente à integração de pessoas com incapacidade em empresas e recorrer à integração das mesmas. Este tópico foi destacado pelos centros de formação (CFP1 e CFP2) onde estes revelam que a inclusão de pessoas com incapacidade intelectual em empresas ajuda a desconstruir estas ideias pré-concebidas. “Efetivamente, a formação prática em contexto de trabalho desmistifica muito, muito o papel, a responsabilidade, o empenho, a motivação e até a qualidade do trabalho que é executado por pessoas com “deficiência”.” (CFP1); “(...) as empresas têm quase um bocado de receio. (...) esta questão da formação prática em contexto de trabalho é importante também por isso. É importante para o formando, para perceber exatamente o que é trabalhar numa empresa (...) mas para a empresa também é, pois acaba por conhecer o trabalho e desmistifica-se também aqui algumas ideias pré-concebidas.” (CFP2). Existe uma mudança de atitudes a partir do momento em que os colaboradores e empregadores são informados e emancipados. Este contacto permite, também, às empresas e colaboradores compreender que as pessoas com incapacidade intelectual também são capazes de realizar as suas tarefas e atingir os mesmos objetivos se tiverem acesso às ferramentas e aos suportes corretos (Davies et al., 2022; Khayatzadeh-Mahani et al., 2020).

Quais as mudanças e os ajustes para o futuro que ainda são necessários implementar na formação profissional e nas empresas

Neste último tópico vão ser abordados os ajustes e mudanças para o futuro que foram mencionados nas entrevistas pelas empresas com e sem experiência na empregabilidade de pessoas com incapacidade intelectual, assim como pelos centros de formação profissional e o centro de recursos local.

No final de cada entrevista foi questionado a cada entrevistado se teriam algum **ajuste ou mudança para o futuro** e foi sugerido a quem quisesse que deixasse as suas sugestões. Por isso, nesta categoria as sugestões que os entrevistados referiram em entrevista passam por um **trabalho contínuo e em construção** e de estar em **constante avaliação e mudança**. Perceber **diferentes forma de realizar as mesmas tarefas e funções** de forma a adequar-se a todos os funcionários, ter mais cuidado nos **acessos das infraestruturas, divulgação** por parte de empresas que já empregam pessoas com incapacidade. Referiram também um melhor **acompanhamento em contexto escolar** e mais **focado para a transição para a vida adulta**. O E2 refere que “Trabalho em construção. Nós devíamos de olhar para todas as funções e pensar de que forma é que elas podem ser trabalhadas por outras pessoas ou por pessoas que trazem o desafio ao desafio.”; “(...) podia haver aqui uma divulgação da parte da empresa desta iniciativa, para que outras pessoas pudessem replicá-las.” (E4); “Tem de haver uma mudança nas escolas que é para quando eles chegam cá não sentirem este choque de realidades e serem capazes de se adaptarem mais facilmente.” (CRL/CFP3).

Foi referido, maioritariamente, que este **trabalho se encontra em construção** pois estas mudanças e ajustes são sempre imprescindíveis e devem ser constantes, de forma a conseguir acompanhar o desenvolvimento e a evolução das pessoas, assim como das mentalidades e até mesmo da legislação. Além disto, foi mencionada **uma sugestão de ajuste dos apoios e suportes prestados** para que a diferença seja realmente notória. Uma das sugestões dadas durante uma entrevista, passa por ter técnicos do IEFP a trabalhar no terreno diretamente com as empresas e os centros de recursos local e de formação profissional, em vez de manterem apenas a parceria à distância e através de burocracias. Desta forma, seria possível agilizar o processo de contratação e integração. As medidas de apoio já existentes consistem no apoio à

qualificação, no apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho que têm como medidas interventivas o IAOQE (Informação, Avaliação, Orientação para a Qualificação e Emprego), apoio à colocação, acompanhamento pós-colocação, adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas. Existe também o emprego apoiado, que também tem como medidas específicas os estágios de inserção, contratos de emprego-inserção, emprego protegido e o emprego apoiado em mercado aberto. Existe também a medida “Marca Entidade Empregadora Inclusiva”, que consiste em distinguir e reconhecer as entidades empregadoras que se destacam pelas práticas de gestão abertas e inclusivas relativamente à integração de pessoas com incapacidade. Como apoio complementar existe também o financiamento de produtos de apoio (IEFP, 2020). Como é possível observar, já existem medidas que ajudam e facilitam este processo de integração das pessoas no local de estágio e no mercado de trabalho, mas ainda, como referido é um trabalho em construção que ainda pode ser melhorado.

Uma das empresas que revelou maior experiência na empregabilidade de pessoas com incapacidade revelou que o primeiro passo é **observar** todas as áreas que constituem a empresa e **perceber** de que forma é possível adaptar e **adequar** o trabalho a diferentes especificidades. Revelando que, como disse Davies et al. (2022), a informação e a emancipação são fundamentais para um ambiente de trabalho empático e compreensivo. Desta forma, permite expandir o conhecimento relativamente às incapacidades e tornar o ambiente do local de trabalho mais inclusivo, apostando numa cultura de inclusão (Sundar et al., 2018).

Uma empresa também mencionou que o que pode ajudar as empresas a dar o primeiro passo no que toca à contratação de pessoas com incapacidade intelectual é o facto de haver uma **divulgação destas iniciativas** e daquilo que está a ser realizado pelas empresas que empregam. A **partilha** das experiências, das parcerias, das estratégias e práticas utilizadas pode ser o impulso necessário para outras empresas abraçarem um projeto como este. Como mencionado anteriormente, existe uma modalidade de apoio que destaca a entidade empregadora inclusiva, esta marca permite as outras empresas tomar conhecimento de que aquela empresa emprega e tem projetos que apoiam as pessoas com “deficiência” e incapacidade (IEFP, 2020).

Por fim, o centro de recursos local referiu que um dos ajustes a realizar está relacionado com a **escola e processo de transição para a vida adulta**. Este processo de transição, de acordo com o entrevistado, tem de ser realizado mais cedo, com intenção e com técnicos especializados em conjunto com os professores, as famílias e o próprio aluno. O estudo realizado por Khayatzaheh-Mahani et al. (2020) revela que estes jovens quando saem da escola tem um acesso tardio ao treino vocacional. Isto é visto como um obstáculo ao desenvolvimento de competências que vai limitar o acesso e a manutenção do emprego.

Relativamente à empresa **E4** e **EN5**, de salientar novamente que é a mesma empresa apenas com 5 meses de diferença entre a primeira e a segunda entrevista. Na primeira entrevista não tinham conhecimento nem experiência de todo o processo que é empregar ou aceitar um estágio de alguém com algum tipo de incapacidade intelectual. Na segunda, a pessoa com incapacidade já estava a trabalhar há cerca de 6 semanas e já tinha sido realizada a primeira reunião de monitorização. Após a análise das duas entrevista é visível o crescente conhecimento da empresa relativamente à temática das barreiras e dos facilitadores e das boas práticas na integração profissional das pessoas com incapacidade intelectual. Na primeira entrevista realizada, esta contribuiu para apenas 1 categoria (colaboração/relações interpessoais) e para 3 subcategorias (tipo de trabalho, adaptações dos postos de trabalho, e o apoio das instituições). A segunda entrevista foi muito mais produtiva e focou-se nos principais objetivos da entrevista, sendo que esta contribuiu para uma análise mais abrangente e profunda das categorias e subcategorias, onde revelou um maior conhecimento e também experiência, apesar do tempo, relativamente ao tema. As categorias abrangidas foram a colaboração/relações interpessoais, os benefícios para as empresas e as sugestões de ajustes e mudanças para o futuro, as subcategorias foram a produtividade, avaliação constante, rotina, treino e regras, adaptação dos postos de trabalho, interesses e potencialidades das pessoas, tutoria e mentoria e o apoio das instituições.

Como é possível verificar, entre a primeira e a segunda entrevista existem apenas 3 pontos em comum. A primeira subcategoria é adaptação dos postos de trabalho, onde a pessoa entrevistada refere numa primeira entrevista que existe a possibilidade de adaptação dos postos de trabalho, havendo apenas a necessidade de criar condições para que isto aconteça. Numa segunda entrevista, revela que tiveram de adaptar tarefas simples às limitações da

pessoa, optando por sequenciar e dividir as tarefas para que a pessoa as consiga realizar. O próximo ponto em comum é referente à colaboração/relações interpessoais, na primeira entrevista revelou que os colaboradores da empresa tinham empatia e abertura para integrar uma pessoa com incapacidade intelectual no local de trabalho. No segundo momento, a pessoa entrevistada revelou que os colaboradores também receberam apoio, de forma a conseguirem acolher este novo funcionário da melhor forma para que este se sentisse integrado e confortável, revelando uma boa relação entre eles. O terceiro ponto em comum remete para o apoio das instituições, inicialmente revelou ser fundamental este apoio por parte das instituições para que o trabalho seja bem realizado. Na segunda entrevista, referiu que a instituição tem tido um papel fundamental, desde processo de integração, na ajuda relativamente à adaptação das tarefas e posto de trabalho às especificidades da pessoa em questão e nos processos de monitorização.

De forma a concluir este capítulo, é possível compreender que ainda existem barreiras da perspetiva tanto dos centros de formação profissional, como do centro de recursos local e do ponto de vista dos empregadores, com e sem experiência na contratação de pessoas com incapacidade intelectual. É possível analisar na Tabela 4, apresentada anteriormente que número de unidades de significado poderá evidenciar as maiores barreiras na integração profissional das pessoas com incapacidade intelectual nos dias de hoje. Começando pelo papel das famílias, o papel das escolas, a instabilidade emocional e o tipo de trabalho, respetivamente. No entanto, é também importante mencionar que, relativamente ao papel das famílias foi mencionado pelo centro de formação profissional e centro de recursos local e pela empresa com experiência. Enquanto isto, todas as unidades de significado relativas ao papel da escola foram apenas mencionadas pelo Centro de Recursos Local. No que toca a instabilidade emocional, é possível observar que teve, novamente, mais afluência por parte dos centros de formação e centro de recursos local. No que diz respeito ao tipo de trabalho, as empresas que não tem experiência tiveram maior destaque.

Relativamente aos facilitadores e boas práticas utilizadas para conseguir contornar as dificuldades na contratação e na integração de pessoas com incapacidade intelectual, recorrendo mais uma vez as unidades de significado apresentadas na Tabela 4, é possível observar que: o Apoio das instituições e a criação e manutenção da articulação entre empresa ou

entidades autárquicas (local de estágio), IEFPP e entidade formadora, revelou ter grande impacto tanto para as empresas que empregam como para os centros de formação profissional e o centro de recursos local, revelando assim a importância desta parceria. A rotina, treino e regras, detêm a mesma quantidade de unidades de significado recolhidas, que o facilitador mencionado anteriormente, revelando também a importância de implementar este facilitador, porém, é possível observar que as empresas que não detêm experiência nem se quer mencionaram este ponto nas entrevistas analisadas, talvez devido à falta de experiência e conhecimento nesta temática. Seguida dos interesses e potencialidades das pessoas e a avaliação constante, revelou-se novamente uma boa prática fundamental para os centros de recursos local e centros de formação profissional, assim como para as empresas que detêm experiência.

É possível refletir que existe uma diferença bastante evidente no número de unidades de significado presentes na Tabela 4, entre as empresas que empregam, das empresas que não detêm experiência na contratação de pessoas com incapacidade intelectual. Este baixo número de unidades de significado pode estar relacionado com o baixo conhecimento das destas empresas relativamente às barreiras, facilitadores e boas práticas presentes desde o contacto com os centros de formação profissional e centros de recursos locais até ao momento de integração destas pessoas no local de estágio ou de trabalho. Numa entrevista a uma empresa com experiência o entrevistado revelou que o desconhecimento, o medo, o receio são fatores impeditivos para as empresas criarem programas e projetos que acolham estas pessoas e que realizem parcerias com as devidas instituições. Porém, o que também facilita este processo de integração de pessoas com incapacidade intelectual é o facto das próprias empresas terem contacto com estas pessoas, mas como clientes e sujeitos fora das equipas de trabalho. Outro fator, é o dever social e a proximidade que estas empresas tem com a comunidade e envolvente. Esta proximidade permite a desconstrução de ideias pré-concebidas, assim como, dos receios e dos medos que os empregadores e os colaboradores possam ter.

Importa também destacar as principais limitações deste estudo. A primeira limitação a destacar, deve-se ao facto de não se ter alargado as entrevistas para as pessoas com incapacidade intelectual que se encontram a realizar estágio profissional nas empresas, ou que ainda estão a realizar a formação profissional ou a receber orientação por parte do centro de recursos local. Inicialmente quando se realizou o desenho do estudo, focamos apenas nas perspetivas das

empresas, com ou sem experiência, nos centros de formação profissional e do centro de recursos. Porém, à medida que a investigação foi avançando, conseguimos perceber que teria sido uma mais-valia se tivéssemos alargado as entrevistas para os formandos para colmatar as informações adquiridas durante as entrevistas, no entanto, devido à escassez de tempo não nos foi possível avançar com este tópico. Outra limitação está relacionada com as entrevistas às empresas, e o facto de não ter sido possível realizar entrevistas a pequenas e médias empresas. Esta limitação deve-se ao facto de ser mais difícil para empresas de menores dimensões integrar uma pessoa com qualquer tipo de dificuldade no local de trabalho, pois não tem os mesmos recursos humanos e até mesmo financeiros para despende para a inclusão destas pessoas. Além disso, as pequenas empresas nem sequer são abrangidas na Lei n.º 4/2019 sobre a Lei de Quotas e as médias empresas necessitam de ter 75 ou mais trabalhadores para terem o dever e a obrigatoriedade de empregar no mínimo 1% de pessoas com incapacidade ou “deficiência”.

CONCLUSÃO

Este estudo tinha como principal objetivo perceber, através das perspetivas dos centros de formação profissional, centro de recursos, e das empresas com e sem experiência na contratação de pessoas com incapacidade intelectual, quais as barreiras e os facilitadores e boas práticas para a integração profissional destas pessoas. Em suma, concluiu-se que neste estudo foi possível identificar diversas barreiras e facilitadores, e ainda tivemos o contributo dos entrevistados no que toca a mudanças e ajustes necessários para o futuro.

O processo de ultrapassar barreiras e de encontrar e implementar facilitadores e boas práticas que permitam as pessoas com algum tipo de incapacidade intelectual integrar no local de trabalho ou de estágio é um processo contínuo, de avaliação constante e não pode ser igual para todos. Deve-se apostar num meio de trabalho que opte por uma cultura de trabalho inclusiva, desta forma, será mais fácil de ultrapassar barreiras e de adaptar o meio envolvente a qualquer facilitador que seja necessário (Sundar et al., 2018). As principais barreiras destacadas nas entrevistas encontram-se relacionadas com as redes de apoio, nomeadamente o papel das famílias, seguido do papel das escolas. Seguido das barreiras individuais, como a instabilidade emocional e o tipo de trabalho. Como forma de combater as barreiras, como facilitadores foram destacados pelos entrevistados que a criação de uma rotina, o treino constante e o cumprimento de regras, assim com os apoios das instituições e a criação de parcerias com as empresas/entidades autárquicas, IEFP e entidades formadoras é um ponto favorável para todos os envolvidos. Focou-se também que se se corresponder aos interesses e potencialidades das pessoas que se estão a formar ou a ingressar num estágio/emprego, é um ponto favorável à manutenção e permanência no emprego.

BIBLIOGRAFIA/REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOL (2020). *Um melhor clima Humano e Organizacional: O Grande contributo das pessoas com deficiência e incapacidade para os empregadores que as acolhem*. Trabalho realizado no âmbito do projeto cofinanciado pelo Programa Nacional de Financiamento a Projetos pelo INR, I.P. 2020 "Os nossos Talentos ao Serviço dos Outros".

Amaro, R. (2000). A exclusão social hoje. *Cadernos ISTA*, 5(9), pp. 13-21

Bardin, L. (2016). *A Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70

Chandola, T., Rouxel, P. (2021) The role of workplace accommodations in explaining the disability employment gap in the UK. *Social Science & Medicine*, 285. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114313>

Constituição da República Portuguesa da Assembleia da República (sétima Revisão Constitucional). (2005). Diário da República: I série, n.º 86. Constituição da República Portuguesa | DRE

Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência do Ministério Público Portugal. (2006). Procuradoria-Geral da República, Gabinete de Documentação e Direito Comparado.

Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E., Remington, A. (2022). Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. *PLUS ONE*, 17(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272420>

Decreto-Lei nº38/2004 da Assembleia da República. (2004). Diário da República: I série – a, n.º 194. [Lei n.º 38/2004 | DRE](#).

Decreto-Lei nº 54/2018 da Presidência do Conselho de Ministros. (2018). Diário da República: I série – nº 129. [Decreto-Lei n.º 54/2018 | DR \(diariodarepublica.pt\)](#)

Decreto-Lei nº 55/2018 da Presidência do Conselho de Ministros. (2018). Diário da República: I série – n.º 129. [Decreto-Lei n.º 55/2018 | DR \(diariodarepublica.pt\)](#)

Decreto-Lei 290/2009 da Assembleia da República. (2015). Diário da República: I série – n.º 197. [Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro | DRE](#)

Decreto-Lei n.º 396/2007 da Presidência do Conselho de Ministros. (2007). Diário da República: I série – n.º 19-26. [Decreto-Lei n.º 396/2007 | DR \(diariodarepublica.pt\)](#)

Eurostat (2022). *Disability employment gap by level of activity limitation and sex* (source EU-SILC). Disponível em: [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](#)

Fernandes, C. (2012). *Adaptação à Deficiência e Funcionalidade para o Trabalho – Implicações no Comportamento de procura de emprego*. [Tese de Doutoramento em Psicologia, Universidade de Coimbra]. Repositório Científico da Universidade de Coimbra. <https://hdl.handle.net/10316/20304>

Figueiredo, M. J. P. R. (2021). *A “verdadeira limitação”: um estudo sobre a (Re)Inserção Profissional de pessoas com deficiência motora*. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/135075>

FORMEN – Federação Portuguesa da Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência e Incapacidade. (2022). *Dados e Evidências da Inclusão Socioprofissional de Pessoas com Deficiência e Incapacidade: Bateria de Indicadores de Resultados Pessoais*.

Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 157-164. <https://doi.org/10.1007/s10672-008-9063-5>

Hopper, E. (2020). *Maslow's Hierarchy of Needs Explained*.

Ideias, B. M. (2019). O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência na empresa. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Évora]. Repositório da Universidade de Évora.

Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2020). Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade.

Jetha, A., Bowring, J., Furrie, A., Smith, F., & Breslin, C. (2018). Supporting the transition into employment: A study of Canadian young adults living with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29, 140-149.

Khayatzadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D.B., Zwicker, J.D. (2020) Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 42(19), 2696-2706. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1570356>

Lei nº 4/2019 da Assembleia da República. (2019). Diário da República: I série, N.º 7. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/4-2019-117663335>

Lei nº 7/2019 da Assembleia da República. (2019). Diário da República: I série, n.º 30. [Análise Jurídica – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro | DRE](#)

Lei n.º 46/2006 da Assembleia da República. (2006). Diário da república: I série, n.º 165. [Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto | DRE](#)

Lopes, M. M. D. (2014). *A Inserção Profissional/Obtenção de Emprego dos Adultos com Deficiência*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa – Centro Regional das Beiras]. Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa. <http://hdl.handle.net/10400.14/17120>

Matos, T, M., Duarte, M. F. (2022). O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência: um Estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior. *Associação Nacional de Pós-Graduações Pesquisa em Administração*. [ba7609ee5789cc4dff171045a693a65f.pdf](https://anpad.com.br/ba7609ee5789cc4dff171045a693a65f.pdf) (anpad.com.br)

McCrae R. R., Costa, P.T. (1989). Rotation to maximize the construct validity of factors in the neo personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 2(1), 107-124.

McKinney, E., L., Swartz, L. (2019). Employment Integration Barriers: experiences of people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298-2320.

Neto, L. F. C. (2020). *A perspetiva de empregadores sobre o recrutamento e manutenção do emprego de pessoas com incapacidade*. [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto. <http://hdl.handle.net/10400.22/18768>

Oliveira, C. M., Nuernberg, A. H., Nunes, C. H. S. S. (2013). Desenho Universal e avaliação psicológica na perspetiva dos Direito Humanos. *Avaliação Psicológica*, 12(3), 421-428. <v12n3a17.pdf> (bvsalud.org)

Pereira-Silva, N. L., Furtado, A. V., Andrade, J., F., C., M. (2018). A inclusão no trabalho sob a Perspetiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. *Trends in Psychology*, 26(2), 1017-1030. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2018.2-17Pt>

Pinto, P.C., Neca, P., Bento, S. (2022). Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direito Humanos 2021. *Observatório da Deficiência e Direitos Humanos*. ISCSP- Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Lisboa. [Relatorio ODDH-IDH 2021 1.pdf](#)

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (2018 maio 24). *Mulheres com Deficiência*. Disponível em: Mulheres com deficiência – Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (plataformamulheres.org.pt)

Sanches-Ferreira, M., Lopes-dos-Santos, P., Santos, M.A. (2012). A Desconstrução do Conceito de Deficiência Mental e a Construção do Conceito de Incapacidade Intelectual: de uma perspetiva estática a uma perspetiva da funcionalidade. *Ensaio*, 18(4), 553-568. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382012000400002>

Santos, A. C. S. (2014). *Inserção socioprofissional e empregabilidade das pessoas com deficiência: contributos das ofertas de formação*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra]. Repositório Científico da Universidade de Coimbra. <https://hdl.handle.net/10316/27595>

Sousa, M. J., Baptista, C. S. (2011). *Como fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios: Segundo Bolonha*. Lisboa: Pactor.

Spomberg, T. K. (2019). *Acessibilidade enquanto pressuposto para a Inclusão Social*. [Monografia de licenciatura, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Instituto de Psicologia. Porto Alegre. <http://hdl.handle.net/10183/198051>

Sundar, V., O'Neil, J., Houtenville, A.J., Phillips, K., Keirns, T., Smith, A., Katz, E.E. (2018). Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitations*, 48(2018), 93-109. DOI:10.3233/JVR-170918

ANEXO

Anexo 1 – Consentimento Informado, Livre e Esclarecido para participação em investigação



CONSENTIMENTO INFORMADO, LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM INVESTIGAÇÃO

de acordo com a Declaração de Helsínquia¹ e a Convenção de Oviedo²

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. Se concorda com a proposta que lhe foi feita, queira assinar este documento.

Título do estudo: Barreiras e facilitadores na integração profissional de pessoas com incapacidade intelectual.

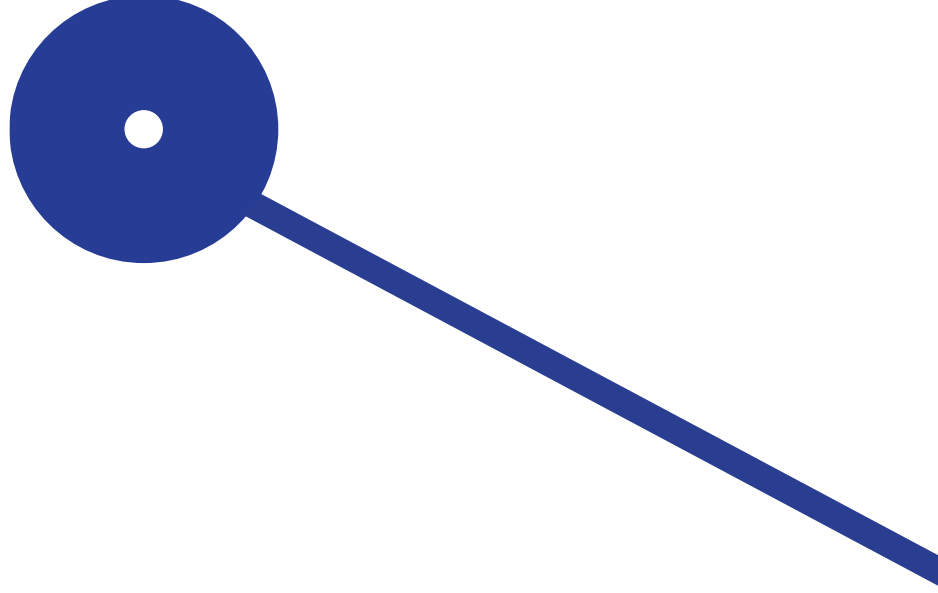
Âmbito: Este estudo está a ser realizado no âmbito do Mestrado em Educação Especial: Multideficiência e Problemas de Cognição, da Escola Superior de Educação, pela estudante Sara Barbosa, sob orientação do Prof. Doutor Miguel Augusto Santos.

Enquadramento: Este estudo parte da constatação que pessoas com incapacidade intelectual têm dificuldades acrescidas no acesso ao mercado de trabalho, não apenas devido às suas características, mas também devido à existência de barreiras ambientais. Desta forma, é objetivo deste trabalho, identificar fatores que se constituam como facilitadores no acesso ao emprego de pessoas com incapacidade intelectual, listando, também, algumas das barreiras

Assinatura:

Data:/...../.....

**ESTE DOCUMENTO É COMPOSTO DE 2 PÁGINA/S E FEITO EM DUPLICADO: UMA VIA PARA O/A
INVESTIGADOR/A, OUTRA PARA A PESSOA QUE CONSENTE**



M

MESTRADO
ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO

Título
Nome