INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

M

MESTRADO
GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

A empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade: o caso dos diplomados do Ensino Superior

Filipa Rodrigues

Versão final (Esta versão contém as críticas e sugestões dos elementos do júri

10/2022

Filipa Alexandra Ferreira Rodrigues. A empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade: o caso dos diplomados do Ensino Superior.
10/2022

INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

M

MESTRADO
Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

A empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade: o caso dos diplomados do Ensino Superior

Filipa Rodrigues

Dissertação de Mestrado
apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, sob orientação de Professora Doutora Dora Martins.

Filipa Alexandra Ferreira Rodrigues. A empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade: o caso dos diplomados do Ensino Superior.
10/2022

Agradecimentos

Neste espaço reservo a oportunidade para agradecer a todos aqueles que contribuíram para que tudo isto fosse possível de concretizar.

Em primeiro lugar gostaria de agradecer à minha orientadora Professora Doutora Dora Martins pelo esforço e dedicação. O seu imprescindível e valioso contributo foi fundamental para a conclusão desta dissertação. Pela forma generosa com que sempre me incentivou e auxiliou quando as coisas pareciam correr menos bem. Foi um privilégio tê-la como professora e principalmente como orientadora, contribuindo muito para o desenvolvimento e enriquecimento deste trabalho e, sobretudo, do meu conhecimento.

A todos os professores que se cruzaram no meu caminho, pelo conhecimento, por toda a partilha de saber e experiência e competências que culminaram na elaboração da dissertação.

Um obrigado aos meus amigos de Mortágua que estiveram sempre ao meu lado durante esta fase, pelo companheirismo, força e apoio nos momentos mais especiais e difíceis da minha vida académica e pessoal. Foram uma ajuda imprescindível para que tudo corresse da melhor forma.

Aos amigos que a faculdade me deu e que tornaram o meu percurso académico inesquecível cheio de coisas boas e que com toda a certeza levo para a vida toda. Em especial à Leonor Trindade Godinho por estar sempre disponível em ouvir as minhas preocupações e dúvidas, mas também as minhas vitórias, ao longo deste processo.

Agradeço, também, a todos aqueles que se predispuseram a ajudar-me na realização dos questionários. Agradeço a vossa atenção e paciência, porque sem vós a recolha desses dados teria sido impossível. Por isso, muito obrigado.

Por fim, e mais importante, a minha família que foi a principal responsável por tudo isto e que sem ela nunca chegaria onde cheguei. Obrigada por me terem dado todas as bases e as ferramentas para ser o que sou hoje. Aos meus pais por nunca desistirem de mim, por confiarem em mim a 100% e por serem um grande exemplo que eu quero seguir. À pessoa mais especial, a minha irmã por todo o carinho, apoio e compreensão que me deu para que eu pudesse estar sempre à altura deste desafio.

Resumo:

Na atualidade, são cada vez mais visíveis profissionais com deficiência em locais de trabalho, o que poderá ser revelador de uma evolução positiva neste domínio da inclusão profissional. No entanto, os comportamentos de desprezo, de discriminação ainda estão presentes e as oportunidades de carreira não são igualitárias. A revisão bibliográfica sobre este tema mostra ser cada vez mais frequente a implementação de políticas, práticas e estratégias que conduzem a uma melhor integração de pessoas com deficiência e/ou incapacidade. Todavia, ainda há muita coisa a fazer, tanto do lado das empresas, que traduzem este preconceito e as mentalidades convencionais, às barreiras arquitetónicas e à falta de cumprimento da legislação, como por parte dos profissionais, os quais evidenciam, ainda, uma atitude que, nem sempre, contribui para evitar situações de discriminação, podendo assim constituir uma barreira na manutenção do posto de trabalho ou um motivo de autoexclusão.

A área de Recursos Humanos (RH) parece ter um papel crucial na inclusão destes profissionais e, por isso, tem sido incentivada a desenvolver práticas organizacionais neste âmbito, capazes de facilitar a integração e a inclusão de pessoas com deficiência e/ou incapacidade no mercado de trabalho. As políticas socias de apoio à inclusão têm ajudado à inserção deste grupo minoritário, mas não à sua verdadeira inclusão nas Organizações.

Esta dissertação privilegia a metodologia exploratória de caráter qualitativo e utiliza a entrevista como técnica de recolha de informação. No total, foram realizadas 18 entrevistas. Os resultados mostram que ainda há muito a fazer por ambos os públicos, e é de realçar que as opiniões do (1) e (2) divergem quando se trata de alguns temas, nomeadamente, a discriminação, entre outros.

Os resultados obtidos sugerem pistas de investigação futura e identificam alguns contributos relevantes para a teoria e para a prática da inclusão profissional de pessoas com deficiência e/ou incapacidade.

Palavras chave: Pessoas com deficiência e/ou incapacidade; Gestão de Recursos Humanos; Inclusão profissional; Empregabilidade de pessoas com incapacidade e/ou deficiência.

Abstract:

Nowadays, there are more and more professionals with disabilities in the workplace, which may show a positive evolution in the field of professional inclusion. However, contempt and discrimination behaviours are still present and the career opportunities are not equal. The literature review on this topic shows that the implementation of policies, practices and strategies that lead to better integration of people with disabilities is becoming more frequent. Yet, there is still a lot to be done, both on the companies' side, which reflects this prejudice and conventional mentalities to architectural barriers and lack of compliance with the legislation; on the professionals' side, who still show an attitude that usually contributes to avoid situations of discrimination, a barrier to remain in an employment or a reason for self-exclusion.

The Human Resources field seems to have a critical role in the inclusion of these professionals and, has been encouraged to develop organizational practices in this area, able to facilitate the integration and inclusion of people with disabilities in the world of work. Social policies supporting inclusion have helped the integration of this minority group, but not their actual inclusion in the organizations.

This dissertation is based on a qualitative exploratory methodology and uses interviews as a technique for gathering information. In total, 18 interviews were conducted. The results show that there is still a long way to go for both audiences, and it is noteworthy that the opinions of (1) and (2) diverge when it comes to some issues, namely discrimination, among others.

The results suggest directions for future research and identify some relevant contributions to the theory and practice of professional inclusion of people with disabilities.

Key words: People with disabilities; Human Resource Management; Professional inclusion; Employability of people with disabilities.

Índice geral

Resumo: iv

Abstract: v

Índice de Figuras x

Introdução 1

Capítulo 1 – Revisão da Literatura 3

1.1. A empregabilidade 3

1.1.1. Políticas de apoio à empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade 3

1.1.1.1. Lei de Quotas 3

1.1.1.2. Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades 5

1.1.1.3. Prestação Social para a Inclusão 7

1.1.1.4. Estratégia Nacional para a Inclusão de Pessoas com Deficiência (2021-2025) 7

1.1.1.5. Agência de Emprego para Pessoas com Deficiência 8

1.1.1.6. Balcão da Inclusão 9

1.2. Conceitos de Deficiência e Incapacidade 9

1.2.1. Tipos de Deficiência e/ou incapacidade 11

1.2.2. Estereótipos e Discriminação 12

1.3. Pessoas com deficiência e/ou incapacidade no mercado de trabalho 13

1.3.1. Diplomados do Ensino Superior com incapacidade e/ou deficiência 14

1.4. Estratégias de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência e/ou incapacidade 16

Capítulo 2– Metodologia da investigação 18

2.1. Objetivos de Investigação 18

2.2. Método de Investigação 18

2.3. Técnicas de Recolha de Informação 19

2.4. Procedimentos de Recolha e Tratamento de Informação 20

Capítulo 3– Apresentação do Resultados 25

3.1. Caraterização dos Participantes 25

3.1.1. Diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 25

3.1.2. Profissionais de RH 28

3.2. Perceção sobre a empregabilidade dos diplomados com deficiência e/ou incapacidade 29

3.3. Forma de acesso ao emprego 30

3.4. Número de empregos 30

3.5. Dificuldade no acesso ao mercado de trabalho 31

3.6. Processo de recrutamento 32

3.6.1. Perceção sobre a experiência de Recrutamento e Seleção 32

3.6.2. Tipo de recrutamento 32

3.6.3. Acesso às oportunidades de emprego 33

3.7. Apoio à contratação de pessoas com deficiência e/ou incapacidade 34

3.8. Adequação das empresas a pessoas com incapacidade e/ou deficiência 35

3.9. Formação de acolhimento e integração 36

3.10. Horário de trabalho 37

3.11. Forma de organização do trabalho 39

3.12. Ambiente de trabalho 39

3.13. Discriminação laboral 39

3.14. Práticas de sensibilização para a deficiência e/ou incapacidade 41

3.15. Perceção sobre as dificuldades de empregabilidade 41

3.16. Perceção sobre comportamentos de discriminação nos processos de recrutamento em que se candidatem pessoas com e sem incapacidade e/ou deficiência 42

3.17. Dificuldades de emprego nas áreas de qualificação 42

3.18. Perceção sobre o papel das entidades empregadoras 43

3.19. Medidas promotoras de empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade 44

3.20. Expectativas futuras sobre a empregabilidade 45

3.21. Razões de contratação de pessoas com incapacidade e/ou deficiência 46

3.22. Fontes de divulgação das ofertas de emprego 46

3.23. Divulgação das ofertas de emprego 46

3.24. Critérios de contratação 47

3.25. Tipo de contrato laboral 48

3.26. Funções Desempenhadas 48

3.27. Medidas de apoio à integração de pessoas com deficiência e/ou incapacidade 48

3.28. Perceção sobre as dificuldades das pessoas com deficiência e/ou incapacidade no local de trabalho 49

Capítulo 4- Discussão de Resultados e Principais Conclusões 51

4.1. Discussão dos Resultados 51

4.1.1. Reação do Mercado de trabalho às candidaturas de profissionais com deficiência e/ou incapacidade 51

4.1.2. Empregabilidade dos diplomados com deficiência e/ou incapacidade 53

4.1.3. Acesso a oportunidades de emprego dos diplomados com deficiência e/ou incapacidade 54

4.1.4. Processo de recrutamento e seleção dos diplomados com deficiência e/ou incapacidade 56

4.2. Contribuições do Estudo 57

4.3. Limitações do Estudo e Sugestões para Futuras Investigações 57

4.4. Conclusões Finais 58

Referências bibliográficas 60

Webgrafia: 66

ANEXOS 67

Anexo I- Quadro Resumo da Estratégia Nacional para a Inclusão de Pessoas com Deficiência 2021-2025 68

Anexo II- Guião da Entrevista aos Diplomados com deficiência e/ou incapacidade 75

Anexo III- Guião da Entrevista aos Profissionais de RH 77

Anexo IV- Consentimento Informado para os Diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 79

Anexo V- Consentimento Informado para os Profissionais de RH 81

Índice de Figuras

Figura 1- Género dos participantes dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 25
Figura 2- Idade dos participantes dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 25
Figura 3- Tipo de deficiência 26
Figura 4- Qualificações académicas dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 26
Figura 5- Tipo de contrato dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 27
Figura 6- Género dos participantes dos Profissionais de RH 28
Figura 7- Idade dos participantes dos Profissionais de RH 28
Figura 8- Qualificações Académicas dos Profissionais de RH 29
Figura 9- Opinião sobre a função no trabalho dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 30
Figura 10- Acesso à oportunidade de emprego dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 30
Figura 11- Número de empregos dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 31
Figura 12- Modificações nas instalações na perspetiva dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 35
Figura 13- Modificações nas instalações na perspetiva dos profissionais de RH 36
Figura 14- Tipo de formação na perspetiva dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 37
Figura 15- Tipo de horário dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 38
Figura 16- Discriminação no local de trabalho na perspetiva dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade 40

Índice de Tabelas

Tabela 1- Definição das categorias de recolha de dados 24
Tabela 2- Áreas de trabalho 27

Lista de abreviaturas

Et al.- Entre outros

IEFP- Instituto do Emprego e Formação Profissional

INR- Instituto Nacional para a Reabilitação

ACT- Autoridade das Condições de Trabalho

ODS- Objetivos de Desenvolvimento

SCML- Santa Casa da Misericórdia de Lisboa

IRS- Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares

DGES- Direção-Geral de Ensino Superior

RH- Recursos Humanos

OMS- Organização Mundial de Saúde

CIF- Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde

Introdução

O tema desta dissertação incide sobre a empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade de diplomados do Ensino Superior. Desta forma, tem como objetivo principal compreender como é que o mercado de trabalho reage às candidaturas de emprego dos profissionais com deficiência e/ou incapacidade.

Esta escolha resulta, especialmente, do interesse pessoal em explorar a forma como esta área pode desenvolver políticas e práticas, capazes de facilitar a integração profissional de profissionais com deficiência e/ou incapacidade.

Conseguir um lugar no mercado de trabalho é sempre difícil e uma tarefa árdua para as pessoas com deficiência em comparação com as pessoas que não sejam portadoras de qualquer deficiência. No entanto, existem pessoas que, apesar de conseguirem entrar no mercado de trabalho, muitas vezes, ocupam cargos abaixo das suas qualificações ou são sub-remuneradas devido à sua condição física ou mental. Normalmente, a integração profissional destas pessoas são ocasionais e sem qualquer perspetiva de ascensão dentro da empresa (Anache, 1996).

Sendo um dos grandes objetivos da gestão de RH, atrair, reter e desenvolver as pessoas (Martins & Cruz, 2019), não faz sentido contratar uma pessoa só porque existe uma lei de quotas ou porque a contratação traz benefícios para os empregadores, mas que, a caducidade do contrato, habitualmente, após seis meses, resulte na dispensa dessa pessoa. As pessoas com deficiência e/ou incapacidade, tal como todas as outras que fazem parte da organização, devem ter oportunidade de desenvolver as suas competências e ver as suas potencialidades reconhecidas e isso é benéfico para a organização, porque só retendo os melhores colaboradores é que a empresa consegue ser competitiva (Martins, Gomes & Santos, 2019).

Dados oficiais sugerem haver um crescimento acentuado do número de pessoas com deficiência à procura do primeiro emprego (+76%) e de um novo emprego (+35%) (Observatório de Deficiência e Direitos Humanos, 2019).

Através da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, todos os *stakeholders* organizacionais podem beneficiar do contributo destas pessoas, desde os clientes, os fornecedores e a própria empresa, uma vez que melhora o clima interno da organização e demonstra ser uma organização sem preconceitos e discriminação, na medida em que oferece oportunidades para todos de forma igual. Por outro lado, também, transmite aos profissionais com deficiência a ideia de que o trabalho dá sentido à vida e

os torna seres independentes e, do ponto de vista da sociedade, contribui para a diminuição do desemprego e o aumento da inclusão social em cada país.

A valorização da força de trabalho é o objetivo principal de todas as organizações, pois melhora as relações no ambiente de trabalho, melhora o clima organizacional e há um crescimento a nível profissional dos colaboradores. Neste âmbito, é necessário e urgente preparar os colaboradores sem deficiência e/ou incapacidade para a inclusão dos profissionais com deficiência e/ou incapacidade. Isso só será possível, através da promoção e implementação de políticas que integrem estes profissionais no meio laboral por parte dos líderes que são os responsáveis por desenvolver mais sensibilidade quanto às variadas diferenças e aumentar o conhecimento sobre a diversidade.

A presente dissertação encontra-se dividida em quatro capítulos. No capítulo 1, é realizada a revisão da literatura ao tema da empregabilidade, nomeadamente as políticas de apoio à empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, os vários conceitos de pessoa com deficiência e/ou incapacidade, a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho e as estratégias de recrutamento e seleção dos profissionais com deficiência. No capítulo 2, apresenta-se a metodologia de investigação, que se encontra dividida entre os objetivos de investigação, o método de estudo, a técnica de recolha de informação e os procedimentos de recolha e tratamento de informação. No capítulo 3 é apresentado a caracterização dos participantes e os principais resultados obtidos e, no capítulo 4 é feita a discussão dos resultados e são apresentadas as principais conclusões. Na parte final desta dissertação, são, também, apresentadas as principais contribuições, limitações do estudo e consequentes sugestões de investigação futura.

Capítulo 1 – Revisão da Literatura

1.1. A empregabilidade

1.1.1. Políticas de apoio à empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade

As políticas sociais são políticas públicas que têm como objetivo principal a diminuição das desigualdades na sociedade e são, por isso, direcionadas para o bem-estar da população (Rodrigues, 2010). A sua relevância prende-se com a aquisição de emprego e uma melhoria nas condições de vida dos indivíduos e a diminuição das desigualdades entre os grupos minoritários e a população. Estas, portanto, como são políticas de apoio, favorecem a inserção deste grupo nos diversos papéis a desempenhar na sociedade (Coentrão, 2021) assim como assumem o objetivo de garantir o bem-estar dos indivíduos que estão excluídos da sociedade dada a sua condição de deficiência e/ou incapacidade.

Entre as políticas sociais de apoio à inclusão das pessoas com deficiência e/ ou incapacidade, podemos identificar a Lei de Quotas, o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, a Prestação Social para a Inclusão, a Estratégia Nacional para a Inclusão de Pessoas com Deficiência (2021-2025), a Agência de Emprego para Pessoas com Deficiência e o Balcão da Inclusão.

1.1.1.1. Lei de Quotas

A Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, no setor privado, que adquiram um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

As médias empresas, consoante o artigo 5º desta Lei, que tenham mais de 75 colaboradores inclusive, devem contratar pessoas com deficiência "em número não inferior a 1% do pessoal do seu serviço" (p.89). Já as grandes empresas devem contratar pessoas com deficiência "em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço" (p.89). As entidades empregadoras que tenham mais de 100 trabalhadores têm um período de transição de quatro anos para o cumprimento destas quotas, enquanto as que tenham entre 75 e 100 colaboradores, têm um período de transição de cinco anos. Para cumprir estas quotas de forma faseada, "as entidades empregadoras devem garantir que, em cada ano civil, pelo menos, 1% das contratações anuais seja destinada a pessoas com deficiência" (p.89), segundo a mesma Lei.

Segundo o artigo 9º da Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, a violação destas percentagens de quotas "constitui contraordenação grave" (p. 90). O valor destas coimas,

reverte 35% o Instituto Nacional para a Reabilitação (INR) (artigo 11º) e 65% para a Autoridade das Condições de Trabalho (ACT). A avaliação da aplicação desta lei é feita de três em três anos, pelo INR, com a colaboração do IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional) (artigo 12º).

Adicionalmente, o Decreto-Lei Nº29/2001, de 3 de fevereiro, estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, no setor público, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Segundo o artigo 3º deste decreto-lei (Decreto-Lei Nº29/2001), o número de postos a ocupar é igual ou superior a 10 nos concursos da função pública, e, por isso, é fixada uma quota obrigatória de 5% do total do número de lugares a preencher pelas pessoas com deficiência. Nos concursos em que o número de postos a ocupar é de 1 ou 2, "o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação" (p.588). Nos concursos em que o número de postos a ocupar varia entre 3 a 10, é garantida a reserva de um lugar para pessoas com deficiência.

O estudo realizado por Valle, Saboia., Paula e Grimaldi (2013), interroga colaboradores com deficiência e/ou incapacidade acerca da sua contratação e se esta se deveu a questões relacionada com a inclusão ou se ao cumprimento da Lei de Quotas. Nesse mesmo estudo (Valle et al., 2013), é possível identificar diferentes motivos para o cumprimento das quotas. Numa das empresas, 60% dos inquiridos afirmam terem sido contratados devido ao cumprimento de Lei de Quotas enquanto numa outra empresa, 60% responderam que foi devido às práticas organizacionais praticadas (Valle et al., 2013). Todavia, alguns estudos que envolveram gestores de organizações que integraram pessoas com deficiência e/ou incapacidade (e.g. Valle et al., 2013; Carvalho-Freitas, Toledo, Nepomuceno, Suzano & Almeida, 2010; Lima, 2016) sugerem que o cumprimento desta quota, ainda que exigida legalmente, está longe de ser cumprida. Para o efeito, são apontadas como principais razões do não cumprimento à baixa qualificação das pessoas com deficiência (Valle et al., 2013; Carvalho-Freitas et al., 2010; Lima, 2016).

Alguma literatura (e.g. Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira, 2015) sugere que a existência de uma Lei de Quotas poderá não só ter impacto positivo na participação crescente das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas, também, a sua inclusão na sociedade, atendendo ao esforço que estas empresas realizam para promover a inclusão destas mesmas pessoas nas rotinas de trabalho assim como a sua inclusão nas dinâmicas sociais que ocorram dentro e fora dessas empresas (Assunção et al., 2015).

Sendo a Lei de Quotas uma lei, cujo propósito seja a inclusão de pessoas com deficiência, alguns autores (e.g. Lara, Campos, Stefano & Andrade, 2016; Silva & Helal, 2017; Kirch & Diehl, 2014) sublinham serem diversas as lacunas quanto no desenvolvimento do seu verdadeiro propósito, apesar de ter sido, como refere Souza, Palhares, Santos e Rosa (2019, p. 223) "um marco social inquestionável para a inclusão das pessoas com deficiência".

Importa, todavia, considerar haver unanimidade na pertinência da criação desta Lei de Quotas, ao permitir ser cumprido o sistema de quotas por algumas empresas devido às pressões fiscais, o que faz com que haja uma maior contratação das pessoas com deficiência. Para além disso, mostram grande despreocupação com a inclusão profissional porque não são realizados muitos investimentos e mudanças nas instalações e posto de trabalho. Ainda em relação a esta Lei, a literatura (Souza et al., 2019) tem vindo a alertar para o perigo de as organizações contratarem os candidatos mais convenientes e excluírem outros com deficiências mais complicadas, tais como, cegos, surdos, doentes mentais, etc., porque esta lei não exige "a observância quanto aos tipos de deficiência" (Souza et al., 2019, p. 223).

Outros estudos (Vieira, 2018 & Souza et al., 2019) sugerem que as organizações só estão a contratar pessoas com deficiência devido à obrigatoriedade da Lei de Quotas, não havendo uma efetiva motivação centrada na missão de contribuir para a integração na organização deste grupo minoritário.

Segundo Kirch e colegas (201478), "é necessário promover constantemente informações de qualidade aos gestores, orientação aos colaboradores, investimentos em acessibilidade e acompanhamento das pessoas incluídas", porque a legislação, não garante, por si só, a inclusão de pessoas com deficiência (Kirch et al., 2014; Silva et al., 2017; Lara et al., 2016).

1.1.1.2. Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades

O Decreto-lei Nº 290/2009, de 12 de outubro, no artigo 1º, "cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades" (p.7483). Este programa dirige-se "às pessoas com deficiências e incapacidades em idade ativa" (p.7484) (artigo 3º). Segundo Coentrão (2021), estes apoios são direcionados para a reintegração, qualificação e integração de pessoas com deficiência e/ou incapacidade

no mercado de trabalho, à credenciação de entidades da rede de centros de recursos do IEFP e à criação do Fórum para a Integração Profissional, ao prémio de mérito, às entidades/centros de reabilitação profissional e ao emprego apoiado.

Outros apoios à contratação de pessoas com deficiência e/ou incapacidade têm estado a ser promovidos pelo Governo Português. Um desses apoios passa pelo desconto na Taxa Social Única, o que quer dizer que quando se efetua um contrato de trabalho por tempo indeterminado, a entidade empregadora vai ter uma redução de 50% na taxa contributiva, sendo que os candidatos têm de ter, no mínimo, 20% de incapacidade no atestado médico de incapacidade multiuso (Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações, 2019). Outro apoio está diretamente relacionado com a distinção como Marca Entidade Empregadora Inclusiva, que promove o reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras, relativamente às pessoas com deficiência. Esta marca é atribuída de dois em dois anos, nos anos ímpares, e permite à entidade empregadora demonstrar e difundir as suas boas práticas (IEFP, 2020); O último apoio está relacionado com isenção de pagamento da Taxa Social Única para primeiro emprego e desempregados de longa duração (IEFP, 2013).

Outra Lei fundamental de apoio ao emprego e qualificação de pessoas com incapacidade e/ou deficiência é a Lei Nº 38/2004, de 18 de agosto. Esta Lei define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência e, no seu artigo 26º, diz-nos que o Estado tem a competência de adotar "medidas específicas necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e a adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência" (p. 5234). Neste sentido, possui também a competência de contribuir, apoiar e estimular a ação das empresas na contratação destas pessoas e na sua inserção profissional[1].

Adicionalmente e em articulação com o Decreto-lei Nº 290/2009, de 12 de outubro e a Lei Nº 38/2004, de 18 de agosto, o Código de Trabalho[2], salvaguarda o princípio da não-discriminação no emprego de pessoas com deficiência, e, portanto, garante que qualquer trabalhador ou candidato tenha o direito de não ser direta ou indiretamente discriminado pelas suas características, sejam elas a doença crónica, a capacidade reduzida de trabalho e a deficiência. Também a Constituição da República

[1] Para mais detalhe sobre esta lei, consultar folheto 2005 lei bases (inr.pt), acedido em 15 de outubro de 2022
[2] Código do Trabalho (CT) | DRE, acedido em 15 de outubro de 2022

Portuguesa[3] antecipa o respeito pelos direitos das pessoas com deficiência (artigo 71º), desde 1976.

A Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, estabelece "um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento" (p.18) (artigo 1º). A Agenda 2030 – Objetivos de Desenvolvimento (ODS)[4], mais a nível europeu, irá promover até 2030, a inclusão social das pessoas com deficiência, conforme estará previsto nos ODS – Trabalho Digno e Crescimento Económico e no ODS – Reduzir as Desigualdades.

1.1.1.3. Prestação Social para a Inclusão

A Prestação Social para a Inclusão é uma prestação que é composta por três componentes: o componente base, o complemento e a majoração. A componente base serve para "compensar os encargos gerais acrescidos que resultam da situação de deficiência" (p.4); o complemento destina-se a "combater a pobreza das pessoas com deficiência" (p.4); e a majoração tem como objetivo "compensar encargos específicos resultantes da situação de deficiência" (p.4) (Segurança Social, 2022). É uma prestação paga em dinheiro mensalmente e os seus destinatários são cidadãos estrangeiros e nacionais que possuam uma deficiência da qual resulte um grau de incapacidade igual ou superior a 60% (Segurança Social, 2022).

O montante máximo do componente base a receber mensalmente para beneficiários com idade inferior a 18 anos é de 137,65€ e para beneficiários com idade igual ou superior a 18 é de 275,30€. No entanto, este último valor varia consoante os rendimentos das pessoas com deficiência e o grau de incapacidade. O montante máximo do complemento a receber mensalmente é de 438,22€ (Segurança Social, 2022).

1.1.1.4. Estratégia Nacional para a Inclusão de Pessoas com Deficiência (2021-2025)

Segundo o INR (2021), esta estratégia "reflete os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, as Recomendações do Comité das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, bem como as orientações emanadas pelos documentos estratégicos europeus" (p.4) e também, "o trabalho desenvolvido

[3] Constituição da República Portuguesa (parlamento.pt), acedido em 15 de outubro de 2022
[4] Agenda 2030 - Temas Multilaterais - Política Externa - Portal Diplomático (mne.gov.pt), acedido em 15 de outubro de 2022

relativamente à Estratégia Portugal 2030 para o quadro financeiro plurianual 2030" (p.15).

É destinada a todas as pessoas com deficiência e o seu principal objetivo é através das medidas delineadas, produzir impactos na vida destas pessoas e suas famílias. Possui oito eixos estratégicos e cada um deles tem objetivos gerais e específicos para atingir entre os anos de 2021 e 2025 (INR, 2021). No anexo 1, são apresentados com maior detalhe cada um desses objetivos a cumprir.

1.1.1.5. Agência de Emprego para Pessoas com Deficiência

No dia 1 de maio de 2021, foi criada pelo Governo Português a primeira Agência de Emprego para Pessoas com Deficiência, denominada de Valor T. É um projeto da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML), desenvolvido em parceria com o IEFP e o INR. No site da SCML (2021)[5], pode ler-se a propósito da missão desta Agência de Emprego[6] que **"**Um T de talento, de transformação, de Trabalho. Mas, acima de tudo, T de Tempo: tempo para apoiar talentos e competências, tempo para trabalhar oportunidades, tempo para uma integração plena no mercado de trabalho".

Esta agência, é uma agência de empregabilidade ao serviço de pessoas com deficiência e funciona como um centro emprego na procura de ofertas de trabalho para este grupo minoritário. As competências e as características dos candidatos são avaliadas para arranjar o emprego que melhor se adequa ao perfil dos indivíduos, conforme é referido numa notícia divulgada na rádio nacional TSF, em 2021[7].

Com o patrocínio da Presidência da República, e segundo a SCML (2021), a Valor T "apoia pessoas com deficiência na procura e concretização do seu potencial profissional através de um processo de promoção de empregabilidade centrado na valorização do talento e mérito dos candidatos e no acompanhamento e partilha de oportunidades pelas Entidades Empregadoras". Esta Agência acabou por assumir grande relevância durante a pandemia da Covid-19, na medida em que existiu um aumento significativo no desemprego das pessoas com deficiência, estando perto de 13 000 pessoas com deficiência desempregadas. Segundo o relatório do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (2019), a maior parte (89,2%) eram adultos com mais de 25 anos que

[5] Valor T - Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (scml.pt), acedido em 15 de outubro de 2022
[6] Valor T- ACEGIS, acedido em 15 de outubro de 2022
[7] Pessoas com deficiência têm a partir de hoje agência específica para emprego (tsf.pt)

estavam à procura de um novo emprego (83,1%), e encontravam-se desempregados há mais de 12 meses (62,3%)”[8].

1.1.1.6. Balcão da Inclusão

O Balcão da Inclusão está disponível nos Serviços de Atendimento da Segurança Social das sedes dos distritos e é um serviço de atendimento específico sobre a deficiência e/ou incapacidade (Segurança Social, 2022). O objetivo é encaminhar estas pessoas para a resolução de problemas, promover a inclusão, estabelecer o contacto entre as pessoas com deficiência e vários organismos e também, comunicar com as pessoas com deficiência e as suas famílias com um atendimento qualificado e particularizado (Segurança Social, 2022).

1.2. Conceitos de Deficiência e Incapacidade

O conceito de deficiência, ao longo dos anos, tem vindo a sofrer evolução. Na Pré-história, as pessoas com deficiência eram sacrificadas quando era preciso procurar comida e abrigo para que não prejudicassem os nómadas. Na Idade Média, as crianças deficientes eram vendidas para servirem de bobos de corte e divertir a nobreza. Só a partir do Renascimento é que o paradigma começou a mudar e a deficiência começou a ser vista como algo científico (Santos, Fabrico, Rotili & Baggio, 2017). Porém, a partir de 1960, começaram a existir movimentos sociais com a tentativa de integração das pessoas com deficiência na sociedade e só aí, é que esta problemática começa a ter mais impacto (Maia & Carvalho-Freitas, 2015).

Ao longo de toda a história, o termo utilizado para nos referirmos a este grupo minoritário e que foram culturalmente aceites foram “termos pejorativos como aleijado e retardado” (Assis et al., 2014, citado por Coentrão, 2021, p.3). No entanto, nas últimas décadas, tem-se assistido a uma mudança, pelo que o foco já não está na deficiência, mas sim na pessoa. O termo “portador de necessidades especiais” também não é bem aceite, pois, qualquer pessoa tem “algum tipo de necessidade especial” (Assis et al., 2014, citado por Coentrão, 2021, p. 3). O termo que é o mais consensual nos dias de hoje quando nos referimos à pessoa portadora de necessidades especiais é o de “pessoa com deficiência” (Maia et al., 2015).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos diz que “Pessoa Deficiente” é a pessoa que não é capaz de realizar e satisfazer, sozinha, as suas necessidades da vida

[8] Há mais pessoas com deficiência licenciadas, mas arranjar trabalho ficou mais difícil na pandemia - JPN (up.pt), acedido em 15 de outubro de 2022

individual e social, devido à deficiência que possui. São pessoas que têm direito à dignidade assim como todos os outros direitos que qualquer outro cidadão possui. Assim, uma pessoa com deficiência e incapacidade é "aquela que por motivo de perda ou anomalia", "apresenta limitações significativas ao nível da atividade e da participação, num ou vários domínios da vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de carácter permanente" (Lei 38/2004, de 18 de agosto (p.5232); Decreto-Lei 290/2009, de 12 de outubro (p.7474)).

Outro conceito que é confundido com deficiência, é o conceito de incapacidade (Kirch et al., 2014). Ambos os conceitos diferem, na medida em que a incapacidade é "consequência da deficiência, que deve ser vista de forma localizada, e não implica em incapacidade para outras atividades" (Kirch et al., 2014, p. 77). Ou seja, a pessoa que é portadora de uma deficiência apresenta, geralmente, incapacidade para realizar determinada atividade. Desta forma, a deficiência é vista como uma característica e a incapacidade uma consequência da anterior, no entanto, não impossibilita a pessoa de realizar diversas atividades. Uma pessoa com deficiência física ou motora tem incapacidade para se deslocar, mas tem capacidade para fazer outras coisas, por exemplo (Kirch et al., 2014). A incapacidade resulta de uma deficiência e consta na limitação ou na incapacidade para realizar uma atividade dentro dos limites que são considerados normais para um ser humano (Cox, 1991).

A deficiência é um conceito muito amplo que se pode aplicar a limitações de diversas atividades, restrições na participação e lesões, indicando os aspetos negativos da interação entre um indivíduo com uma determinada condição e o contexto pessoal e ambiental desse indivíduo (Dwertmann, 2016; Stone & Colella, 1996). Por exemplo, nos Censos 2011, em Portugal, a avaliação dos vários tipos de deficiência foi feita com base em questões relacionadas com limitações funcionais em que cada inquirido poderia identificar mais do que uma limitação funcional e questões com base na memória ou na concentração, ver, ouvir, andar, tomar banho, vestir-se sozinho, fazer-se compreender e compreender os outros (Pinto & Pinto, 2017).

O critério mais utilizado para aferição dos incentivos e apoios às pessoas com deficiência e/ou incapacidade permanente, congénita ou adquirida antes dos 55 anos, é a certificação por atestado médico de incapacidade multiuso com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% (Coentrão, 2021). Os cidadãos a quem seja atribuído este grau de incapacidade podem aceder a diversos benefícios, e de acordo com a legislação vigente, nomeadamente: isenção do imposto único de circulação (Lei n.º 22-A/2007, de

29 de junho); benefícios na aquisição de viatura própria (Lei n.º 22-A/2007, de 29 de junho); benefícios na aquisição ou construção de habitação (Decreto-Lei n.º 230/80, de 16 de julho); ajudas técnicas (Despacho n.º 2027/2010, de 29 de janeiro); prioridade no atendimento nos serviços públicos (Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril); isenção do pagamento de taxas moderadoras (Decreto-Lei n.º 113/2011, de 29 de novembro); cartão de estacionamento para pessoas com deficiência com mobilidade condicionada (Decreto-Lei n.º 307/2003, de 10 de dezembro); incentivos do IEFP à contratação de pessoas com deficiência no setor privado (Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro); benefícios fiscais em sede de Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares (IRS) (de acordo com o Orçamento Geral de Estado); contingente especial para o Ensino Superior (Portaria n.º 478/2010, de 9 de julho) e disposições do Código do Trabalho para os trabalhadores com deficiência.

1.2.1. Tipos de Deficiência e/ou incapacidade

A Organização Mundial de Saúde (OMS) aprovou, em 2001, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF). A CIF considera que existem três dimensões de funcionamento humano: o funcionamento a nível corporal, que diz respeito aos processos corporais que são afetados; o funcionamento a nível estrutural que se relaciona com as lesões e com os membros que estão em falta; e o funcionamento do corpo com o meio que se refere à forma como as relações são afetadas pela deficiência (Maia et al., 2015).

Assim, as deficiências podem surgir em diferentes momentos da vida de um individuo e podem então, ser divididas em três níveis: físicas; intelectuais; e sensoriais (funções auditivas, visuais). Qualquer pessoa pode vir a fazer parte deste grupo minoritário seja em qual momento da vida for. A deficiência pode ser adquirida durante a vida, seja num acidente ou de uma doença, ou ser inata, ou seja, os indivíduos nascerem com ela. A deficiência não pode ser vista como um defeito, uma vez que o ser humano não é totalmente perfeito, mas pode limitar uma ou várias atividades do ser humano (Kirch et al., 2014; Freitas e Marques, 2010; Ideias, 2019; Kulkarni & Lengnick-Hall, 2011).

Quanto ao tipo de deficiências, estas podem ser classificadas em dois tipos: congénitas ou adquiridas que são as deficiências adquiridas antes do nascimento ou então, após o primeiro mês de vida e são doenças que se caraterizam por malformações estruturais; e físicas ou motoras que são deficiências que estão relacionadas com

problemas no cérebro e levam ao mau funcionamento ou paralisia dos membros inferiores e/ou superiores (Valle et al., 2013).

1.2.2. Estereótipos e Discriminação

As relações de trabalho precárias têm-se vulgarizado, tendo sido assumidas diversas formas, tal como o part-time, os contratos a prazo e os recibos verdes. É de notar que as organizações, têm receio de contratar pessoas novas, adotando uma estratégia defensiva e "investem pouco nas políticas de aquisição, desenvolvimento e incentivo dos recursos humanos" (Monteiro & Neto, 2003, p. 5). Para além disso, quem pertence aos grupos minoritários, sofre alguma desvantagem e diferenciação comparativamente aos restantes, o que faz com que sintam dificuldades na integração da empresa. Isso leva a atitudes de preconceito e discriminação por parte dos empregadores e/ou recrutadores (Monteiro & Neto, 2003).

A discriminação ocorre quando o trabalhador é tratado de forma distinta e desigual perante os demais, afetando-o negativamente. Esta situação pode ocorrer quando os indivíduos pertencem a um grupo minoritário ou até por não encaixarem num perfil corporativo. Assim, alguns empregadores criam determinadas exigências que eliminam automaticamente certos indivíduos do seio das suas atividades, só por terem características que fogem do "comum" (Treviño & Nelson, 2011).

A discriminação pode existir, por exemplo, em pessoas com idade avançada, mulheres, imigrantes, homossexuais, deficientes, candidatos a primeiro emprego e são, portanto, considerados como situações de risco aquando da integração da empresa porque pertencem a grupos minoritários. No entanto, as empresas tentam camuflar atitudes preconceituosas e determinados comportamentos para dar uma imagem de não discriminação, tratando-se de um preconceito dissimulado (Monteiro & Neto, 2003).

Os estereótipos são crenças existentes sobre as características dos membros de um grupo, sendo os seus conteúdos determinados pelas visões partilhadas cultural e socialmente sobre os grupos (Fiske, Cuddy, Glick & Xu, 2002).

Um estereótipo muito comum, está presente na ideia de que as pessoas com deficiência devem estar em casa sem fazer nada, não havendo espaço para o mundo do trabalho. Estas pessoas são associadas, em situações de trabalho, a pouca produtividade e à incapacidade de realizar atividades. São, também, incapazes de viver uma vida de sucesso. Focados em estereótipos, é mais fácil discriminar a pessoa com deficiência quando esta se depara com uma tentativa de encontrar emprego ou mesmo quando já se encontra numa situação laboral (Santos, 2014).

Vários estudos (e.g. Combs & Omvig, 1986; Fuqua, Rathbun & Grau, 1984 referido por por Ren, Paetzold & Colella, 2008) têm demonstrado que as pessoas variam as suas reações negativas a indivíduos com diferentes deficiências. Por exemplo, os indivíduos com doenças mentais, comparativamente às pessoas com deficiência física, demonstram um comportamento mais imprevisível ou com um desempenho inferior (Paetzold, 2005, citados por Ren et al., 2008). Estas pessoas podem, também, ser percebidos como mais "doentes" ou mais "tristes" (Berven & Driscoll, 1981, citados por Rene et al., 2008) e podem receber um tipo de tratamento mais severo (Farina, Gliha, Boudreau, Allen, & Sherman, 1971, citados por Rene et al., 2008). Segundo o estudo de Stone & Colella (1996, citados por Rene t al., 2008), outra caraterística que influencia o tratamento das pessoas com deficiência é o género. Por exemplo, a falta de força e resistência são traços estereotipados associados à deficiência e são contrários à masculinidade (como força física), que normalmente é bastante privilegiado na sociedade. Posto isto, as pessoas podem ver a deficiência como mais desfavorável para os homens do que para as mulheres (Ren et al., 2008).

1.3. Pessoas com deficiência e/ou incapacidade no mercado de trabalho

As pessoas com deficiência e/ou incapacidade tendem a ser vistas como grupo minoritário que, tendencialmente tende a viver de subsídios (Kulkarni et al., 2011). Segundo estes mesmos autores, isto pode levar a problemas a nível social e psicológico, uma vez que os subsídios não são a melhor solução porque apenas garantem as condições mínimas de sobrevivência (Kulkarni et al., 2011; Ideias, 2019). Para além deste argumento, Kulkarni e colegas (2011) sublinham que as pessoas com deficiência e/ou incapacidade são uma minoria na força de trabalho que apresenta uma taxa de pessoas ativas muito inferiores à média da população ativa no mercado de trabalho (Kulkarni et al., 2011).

O Relatório do Observatório da Deficiência e dos Direitos Humanos (2019) diz-nos que o número de desempregados inscritos no centro de emprego, entre os anos 2009 e 2018, aumentou 41% sendo que nesse ano estavam 12135 inscritos nos centros de emprego, representando 3,85% do total de desempregados. No mesmo relatório, o número de trabalhadores com deficiência no setor público, continua abaixo da quota estipulada, enquanto o setor privado teve um aumento de 48%. Em relação às medidas sobre a eliminação de barreiras arquitetónicas e adaptação do posto de trabalho, nunca abrangeram, entre 2011 e 2018, mais de dez pessoas por ano.

Segundo Assis e Carvalho-Freitas (2014), no processo de acolhimento e integração, é importante que haja um programa de tutoria e atividades de integração, tais como reuniões e encontros para as pessoas com deficiência conseguirem tirar as suas dúvidas, melhorarem e expandirem relacionamentos, falarem das suas dificuldades e receberem informação.

Atualmente, é cada vez mais importante sensibilizar as equipas de trabalho para a integração das pessoas com deficiência. Este trabalho pode ser realizado através do desenvolvimento da empatia, que por sua vez, podem ser realizadas várias oficinas nas quais as pessoas sem deficiência trabalham de olhos vendados para perceberem as limitações das pessoas com deficiência visual e, através de palestras sobre a comunicação de forma a perceberem os sinais que recebem dos colegas com deficiência auditiva (Santos et al., 2017).

Segundo Carvalho-Freitas e colegas (2010), se houver realmente atividades de sensibilização, as pessoas com deficiência procuram informações sobre o modo de realização de tarefas, sobre as expectativas da organização em relação ao seu trabalho, pedem ajuda junto dos restantes colegas, relacionam-se com as pessoas, e definem formas de desenvolver e progredir na carreira. Em concordância com esta ideia, Valle e colegas (2013), sugerem que seria benéfico para toda a organização, desenvolver um projeto de acompanhamento no dia a dia do portador de deficiência para detetar as principais dificuldades. As soluções poderiam passar por sinais sonoros e luminosos, impressões em braille, adaptação no posto de trabalho, equipamentos especializados, entre outras adaptações que têm de ter como foco principal o desempenho e conforto do trabalhador.

1.3.1. Diplomados do Ensino Superior com incapacidade e/ou deficiência

No sentido de promover o acesso ao Ensino Superior e ao conhecimento dos cidadãos com necessidades especiais, O Governo Português, em colaboração com o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, criou a iniciativa “Inclusão para o Conhecimento”, considerando que dessa forma estão criadas as condições para o exercício dos direitos que são conferidos a qualquer membro de uma sociedade democrática e inclusiva (DGES, 2022).

Nesse sentido, foi aprovado o regulamento de Atribuição de Bolsas de Estudo para Frequência no Ensino Superior de Estudantes com incapacidade igual ou superior a 60%, de acordo com o qual os estudantes elegíveis podem solicitar a concessão de uma bolsa de estudo correspondente ao valor da propina efetivamente paga (DGES, 2022).

Relativamente à candidatura dos mesmos, a Direção-Geral de Ensino Superior (DGES, 2022), recomenda algumas instruções:

1) Os estudantes com deficiência que pretendam candidatar-se às vagas do respetivo contingente especial requerem-no no formulário de candidatura online;
2) O formulário de candidatura deve ser instruído, através do sistema de candidatura online, com o atestado médico de incapacidade multiuso igual ou superior a 60%;
3) Os candidatos que não apresentem atestado médico de incapacidade multiuso igual ou superior a 60%, devem apresentar os seguintes documentos obrigatórios, através do sistema de candidatura online:

a) Informação escolar, em modelo próprio disponível no sítio da Internet da DGES;

b) Declaração médica, em modelo próprio disponível no sítio de Internet da DGES;

4) A solicitação da DGES ou por iniciativa do candidato pode ainda ser instruído com o programa educativo individual, emitido nos termos legalmente previstos, ou na falta deste, informação detalhada da direção do estabelecimento de ensino secundário sobre o processo individual do candidato.

Para Ideias (2019), o acesso à educação das crianças com deficiência, é fundamental para que estas se tornem pessoas adultas aptas e com capacidades para conseguirem integrar o contexto profissional. Uma vez que são alvo de exclusão social e discriminação, não conseguindo, por isso, obter as mesmas oportunidades que as restantes pessoas, a sua integração no mercado de trabalho é importante para a sua reabilitação. A exclusão profissional e social ainda acontece porque a sociedade não está capaz de lidar com a diferença e por isso mesmo, as pessoas com deficiência, não têm tanto sucesso profissional, tendo, pelo contrário, salários mais desfavorecidos, maior instabilidade, menos oportunidades de desenvolver a sua carreira devido a trabalhos precários, contratos a termo, tempo parcial e cargos de nível inferior (Kulkarni, 2016).

1.4. Estratégias de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência e/ou incapacidade

Para Santos e colegas (2017), a divulgação de vagas existentes para pessoas com deficiência nos meios de comunicação encoraja estas pessoas a encontrar o seu espaço no mercado de trabalho e, também, promove uma imagem positiva da organização. Sobre a disponibilização das vagas, existem organizações que não têm critérios específicos estabelecidos que definam quais as vagas disponibilizadas a este grupo minoritário e que tipo de deficiência podem ser aceites para determinados cargos, tratando todos os candidatos de forma igual (Santos et al., 2017). Existem organizações que contratam pessoas com deficiência apenas para uma única categoria e todas com o mesmo salário (Assis et al., 2014), não havendo uma valorização das competências detidas por cada uma destas pessoas.

Em relação às formas de recrutamento, existem várias práticas que as empresas têm adotado, tais como, *e-recruitment*, ou recrutamento *online*, que de acordo com Lima (2016), esta prática tem vindo a preocupar-se com o alcance deste grupo minoritário e para que os anúncios cheguem a todos de forma igual, os *websites* não podem ter anúncios discriminatórios e têm de criar ferramentas de acessibilidade para pessoas com deficiência. São inúmeras as vantagens desta prática para as empresas e para as pessoas com deficiência. Outra forma é a contratação pela própria empresa, a preparação interna da formação de alunos de escolas de educação especial (Maccali, Kuabara, Roglio & Boehs, 2015), que é chamado de serviços de consultoria (Valle et al., 2013). Os processos de recrutamento e seleção, em algumas organizações, são realizados através de associações que trabalham nesta área da deficiência, e fazem a seleção de possíveis candidatos para uma empresa a um determinado posto de trabalho, antes de os proporem a uma empresa (Ideias, 2019).

O processo de seleção inicia-se com a triagem dos currículos, entrevista, dinâmicas de grupo, avaliação de competências e a prova técnica e prática, se necessário. Estes são os processos pelos quais todos os candidatos passam, até mesmo os candidatos com deficiência. Dependendo do grau e tipo de deficiência do candidato, podem ser realizadas adaptações, tais como a presença de tradutor de libras e a ampliação da prova (Santos et al., 2017). Apesar disso, segundo Souza e colegas (2019, p.229-230), também há organizações que mesmo que o candidato corresponda ao perfil da vaga, poderá não ser selecionado, uma vez que "a empresa tem de ter quatro deficientes e, por isso, a

empregabilidade dos deficientes depende da necessidade da empresa em suprir a cota" e, mesmo estes, só serão selecionados "se provarem a sua capacidade de contribuição para a tarefa", o que significa que são escolhidas apenas pessoas com "deficiências menores". Pode também acontecer, os candidatos serem colocados através de estágios e programas ocupacionais para desempregados (Andrade, Silva & Veloso, 2017).

O processo de seleção é feito através de duas fases de avaliação, isto é, a qualificação para o cargo e a acessibilidade do ambiente e do posto de trabalho. É aconselhável a realização de reuniões de seleção e a escolha do candidato deve centrar-se nas suas competências (Mckinney & Swartz, 2019). Shen, Chanda, Netto e Monga (2009), sugerem que os recrutadores (por exemplo, gestores de linha e os profissionais de RH) quando entrevistam os candidatos a determinado emprego, tendem a deixar-se influenciar pelas suas crenças, estereótipos e atitudes e isso influencia os seus comportamentos nas entrevistas. Este fator pode, assim, condicionar a seleção de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, mesmo quando possuam as competências requeridas pela função (Shen et al., 2009).

Para Ideias (2019, p. 46-55), o papel dos RH passa "por ter uma política de responsabilidade ativa, implementando medidas de responsabilidade social, a promoção da igualdade, o respeito, o trabalho em equipa e a promoção da delegação de responsabilidades em função das competências de cada indivíduo", com um "papel essencial no processo de inclusão e reabilitação profissional das pessoas com deficiência", e portanto, os profissionais de RH têm de ser responsáveis e conscientes quanto a esta problemática. São profissionais que fazem uma mediação entre a empresa e a pessoa com deficiência que ocupará o cargo e, portanto, estes profissionais têm um papel facilitador. Para com os colaboradores, é necessário sensibilizá-los para o acolhimento e integração destes profissionais e acompanhar todo o seu percurso para evitar situações de conflito e/ou discriminatórias. Em linha com este argumento, Ribeiro e Ribeiro (2012) afirmam que os RH são responsáveis pelas ações de integração, de formação e de orientação dos profissionais com deficiência que também são fundamentais para o desenvolvimento de todos os colaboradores. Por este motivo, recomendam que os profissionais de RH desenvolvam os processos de recrutamento e seleção com o foco nas competências e não na deficiência (Ribeiro et al., 2012).

Capítulo 2– Metodologia da investigação

2.1. Objetivos de Investigação

A investigação desenvolvida para esta dissertação, apresenta o seguinte objetivo geral:

-Compreender como é que o mercado de trabalho reage às candidaturas de emprego dos profissionais diplomados do Ensino Superior portadores de deficiência e/ou incapacidade;

A partir deste objetivo geral, surgem os objetivos específicos, nomeadamente:

-Explorar como é que se desenvolve a empregabilidade dos diplomados do Ensino Superior com incapacidade e/ou deficiência;

-Compreender de que forma as oportunidades de emprego chegam a estes profissionais por parte das empresas;

-Compreender como são consideradas as candidaturas de emprego de pessoas com deficiência e/ou incapacidade nos processos de recrutamento e seleção das entidades recrutadoras.

2.2. Método de Investigação

Para alcançar os objetivos propostos será utilizada uma metodologia exploratória de caráter qualitativo. Esta técnica, permite que os participantes apresentem o modo como percecionam a realidade onde se inserem e, ao mesmo tempo, permite recolher informações sobre as suas opiniões e ideias das pessoas abrangidas (Spencer, 1993).

Segundo Santos (1999), as principais vantagens dos métodos qualitativos são as seguintes:

- Geram informações ricas e detalhadas que mantém intactas as perspetivas dos participantes;

- Fornecem informações úteis a respeito de tópicos mais pessoais ou de difícil abordagem em desenhos de estudos mais estruturados.

André (1983) sublinha que a abordagem qualitativa visa compreender o significado das experiências vividas, cujo objetivo é compreender o contexto do individuo.

O enfoque voltado para a compreensão dos fenómenos característicos da abordagem qualitativa não significa, no entanto, que as suas descobertas não possam ser utilizadas para compreender outros fenómenos que tenham relação com o facto ou situação estudada. Contudo, para que isso seja possível, o investigador precisa de, com

os dados obtidos, atingir um nível conceptual elevado, que é o que vai possibilitar o aproveitamento da compreensão obtida no estudo específico. Os métodos qualitativos produzem explicações contextuais para um pequeno número de casos, com ênfase no significado do fenómeno (Turato, 2003; Yin, 2014 citado por Silva, 2021).

As técnicas de recolha qualitativas são importantes, uma vez que são uma oportunidade para os participantes mostrarem os seus sentimentos (ou a sua complexidade e intensidade), revela a forma como veem o mundo e a realidade vivida por eles, e o modo como falam sobre a sua própria vida (Spencer, 1993).

Na presente dissertação, recorreu-se a entrevistas escritas e remotas dirigidas a dois tipos de população. Por um lado, entrevistas realizadas com (1) profissionais de RH e por outro lado, entrevistas realizadas com (2) diplomados do Ensino Superior portadores de deficiência e/ou incapacidade. Nas entrevistas, constavam perguntas abertas.

Inicialmente, o objetivo passava por fazer um estudo mais aprofundado, através de entrevistas realizadas presencialmente, contudo, a situação pandémica, dificultou/ impediu, esta possibilidade para muitos participantes, sendo que se teve de optar por formas de recolher os dados, mostrando-se as redes sociais o canal mais eficaz de chegar aos participantes com perfil traçado previamente pelos requisitos necessários de participação no estudo. Os participantes foram questionados pelo *LinkedIn e Facebook*, com particular incidência em grupos fechados de profissionais de RH, sendo o grupo *RH Network* um dos canais privilegiados para a captação de participantes neste estudo.

2.3. Técnicas de Recolha de Informação

Com base no tipo de investigação em causa e os objetivos que se pretendem alcançar, optou-se pela técnica das entrevistas, com a construção de um guião semiestruturado (anexo II e III), tendo por base a revisão da literatura.

A entrevista é um instrumento de investigação que tem por objetivo recolher informações da amostra que está em estudo (Sousa & Baptista, 2012). Consiste na tradução dos objetivos de pesquisa em questões específicas que permitam, ao analisar os dados recolhidos, retirar conclusões sobre o que se está a estudar (Gil, 2008).

Segundo Gil (2008), as vantagens da utilização da entrevista são:

a) a entrevista possibilita a obtenção de dados referentes aos mais diversos aspetos da vida social;

b) a entrevista é uma técnica muito eficiente para a obtenção de dados em profundidade acerca do comportamento humano;

c) a entrevista possibilita o anonimato das respostas;

d) a entrevista tem custos reduzidos.

Devido ao público-alvo ser diferente, tais como, diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade e profissionais de RH, as questões formuladas tiveram de ser adaptadas a cada público-alvo. Foram entrevistados quer diplomados com incapacidade e/ou deficiência quer profissionais de RH com experiência em recrutamento e seleção para haver uma maior e completa noção de ambas as perspetivas (candidato e recrutador/selecionador/empregador) e dar resposta ao objetivo pretendido.

O questionário foi disponibilizado *online* na plataforma *Google Forms* e partilhado nas redes sociais acima descritas, pedindo que divulgassem junto de pessoas com os requisitos definidos e devidamente transmitidos no *e-mail* de convite para participar.

Todos os participantes tiveram acesso à declaração de consentimento informado (Anexo IV e V), de modo a estarem informados sobre os objetivos da investigação e o seu propósito. O mesmo documento solicitava autorização para a partilha dos dados obtidos.

2.4. Procedimentos de Recolha e Tratamento de Informação

As razões de escolha da população-alvo tiveram por base os requisitos de serem por um lado, diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade e por outro, profissionais de RH para realmente perceber a realidade de ambos os públicos e a forma como é vista na atualidade.

Após a definição dos critérios de escolha dos participantes, foram contactadas várias empresas por *e-mail*, empresas estas que faziam o recrutamento a profissionais com deficiência e/ou incapacidade e até essas mesmas empresas facilitaram o contacto de profissionais com deficiência e/ou incapacidade. Foram também utilizadas as redes sociais, como por exemplo, o *LinkedIn* e o *Facebook* de forma a maximizar as respostas. Depois de um primeiro contacto e de aceitarem colaborar com o estudo, era fornecido um *link* com um questionário anónimo e uma declaração de consentimento informado.

Os questionários foram respondidos durante o mês de agosto. No total foram realizadas nove entrevistas aos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade e nove aos profissionais de RH.

O guião está dividido em três partes, nomeadamente: (1) caracterização dos participantes, que inclui questões relacionadas com o género, a idade, habilitações literárias, área profissional e vínculo contratual; (2) questões mais direcionadas para o tema em estudo e alcance dos objetivos. O guião em causa inclui perguntas sobre as

funções desempenhadas, acesso às oportunidades de emprego, dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, relacionamento com colegas e chefias; (3) questões diretamente relacionadas com o processo de recrutamento e seleção, nomeadamente, como é que é desenvolvido o processo de recrutamento e seleção, apoios existentes à contratação dos profissionais com deficiência e/ou incapacidade, questões diretamente relacionadas as instalações, deixando em aberto, os participantes poderem abordar outros aspetos relacionados com o processo de recrutamento e seleção.

Por fim, foi feita uma análise teórica das respostas de modo a responder aos objetivos de estudo, seguindo-se a análise de conteúdo (Bardin, 1997). As entrevistas foram analisadas consoante a divisão dos dados recolhidos pelas categorias formuladas pela revisão da literatura. Como tal, foram identificadas as seguintes categorias de análise, subcategorias e as informações a obter.

Categoria	**Subcategoria**	**Informações a obter**
Empregabilidade	Perceção geral sobre a empregabilidade dos diplomados com deficiência e/ou incapacidade	Opinião sobre a função no trabalho dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade
	Forma de acesso ao emprego	Acesso à oportunidade de emprego atual
	Número de empregos	Perceber se é o primeiro emprego ou novo emprego
	Perceção sobre as dificuldades de empregabilidade	Compreender as dificuldades de empregabilidade atualmente e de há 5 anos
	Dificuldades de emprego nas áreas de qualificação	Perceber se foi difícil arranjar emprego na sua área de formação

Categoria	**Subcategoria**	**Informações a obter**

	Perceção sobre o papel das entidades empregadoras	Perceber se as entidades empregadoras dão cada vez mais oportunidades ou se o cenário está a mudar
	Medidas promotoras de empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade	Exemplos de medidas
	Expectativas futuras sobre a empregabilidade	Perceber se existe satisfação com o que fazem ou se pretendem mudar de emprego
Mercado de trabalho	Dificuldade no acesso ao mercado de trabalho	Compreender se quando terminam o curso, é difícil integrar-se no mercado de trabalho
Recrutamento e Seleção	Processo de recrutamento	Perceber as fontes de divulgação e as diferentes estratégias
		Compreender se as ofertas de emprego são facilmente divulgadas junto dos profissionais com deficiência e/ou incapacidade
		Experiências vividas no processo de recrutamento e seleção percecionadas pelos participantes
		Tipo de recrutamento
	Perceção sobre comportamentos de discriminação nos processos de recrutamento em que se candidatem pessoas com e sem incapacidade e/ou deficiência	Perceber se existe discriminação nos processos de recrutamento e seleção

Categoria	Subcategoria	Informações a obter
Contratação	Apoio à contratação de pessoas com deficiência e/ou incapacidade	Apoios existentes destinados a promover a qualificação e contratação de pessoas com deficiência e/ou incapacidade
	Razões de contratação de pessoas com incapacidade e/ou deficiência	Entender os motivos de contratação
	Critérios de contratação	Entender os critérios que pesam na contração de profissionais com deficiência e/ou incapacidade
	Tipo de contrato	Perceber o tipo de contrato que existe
Condições de trabalho	Adequação das empresas a pessoas com incapacidade e/ou deficiência	Modificações nas instalações Ajustes no edifício
	Horário de trabalho	Perceber se têm horários iguais aos colegas ou especial
	Forma de organização do trabalho	Compreender se trabalham isolados ou em conjunto
	Ambiente de trabalho	Relacionamento com os colegas
	Discriminação laboral	Perceber se já sofreram discriminação no local de trabalho por parte dos colegas ou chefias
	Perceção sobre as dificuldades das pessoas com deficiência e/ou incapacidade no local de trabalho	Perceber as dificuldades sentidas
Formação	Formação de acolhimento e integração	Perceber se houve um programa de formação inicial
		Perceber se houve alguma formação especifica ou especial

Categoria	Subcategoria	Informações a obter
Políticas de inclusão existentes	Práticas de sensibilização para a deficiência e/ou incapacidade	Perceber se existem práticas de sensibilização para os colaboradores lidarem melhor com os profissionais com deficiência
	Implementação de políticas inclusivas	Compreender se existem e se são implementadas políticas inclusivas para ajudar a contratação destes profissionais
Funções	Funções desempenhadas	Perceber se os colaboradores com deficiência desempenham as mesmas tarefas que um trabalhador sem deficiência
Integração	Medidas de apoio à integração de pessoas com deficiência e/ou incapacidade	Entender que medidas são implementadas para reforçar o bom clima face à diversidade

Tabela 1- Definição das categorias de recolha de dados

Partindo destas categorias teóricas, os dados foram recolhidos, devidamente tratados e serão apresentados no capítulo seguinte em resposta aos objetivos em estudo.

Capítulo 3– Apresentação do Resultados

3.1. Caraterização dos Participantes

3.1.1. Diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

Os nove diplomados do Ensino Superior portadores de deficiência e/ou incapacidade apresentam as seguintes características sociodemográficas:

a) Género

A grande maioria dos participantes no estudo são do género feminino (sete participantes). Os restantes dois são do género masculino (figura 1).

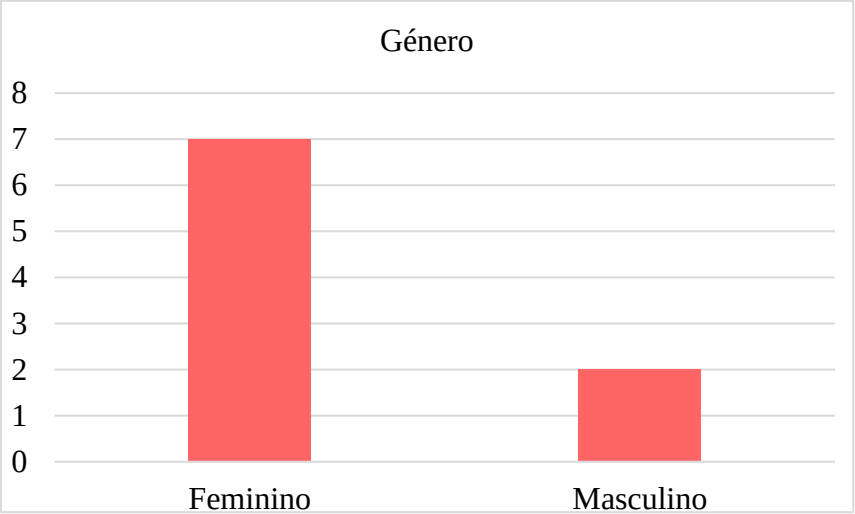

Figura 1- Género dos participantes dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

b) Idade

A idade dos diplomados está compreendia entre os 27 e os 51 anos de idade (figura 2). A média de idades é de 37,9; a moda é 34 e a mediana é 34.

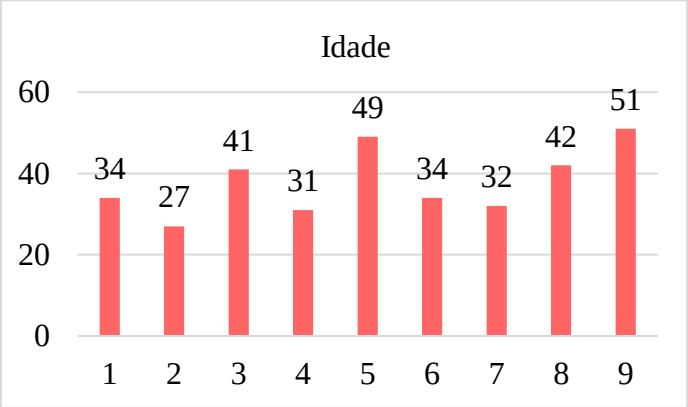

Figura 2- Idade dos participantes dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

c) Tipo de deficiência

Todos os participantes neste estudo apresentam deficiência e/ou incapacidade de tipo físico. Nenhum dos participantes possui deficiência e/ou incapacidade mental (figura 3).

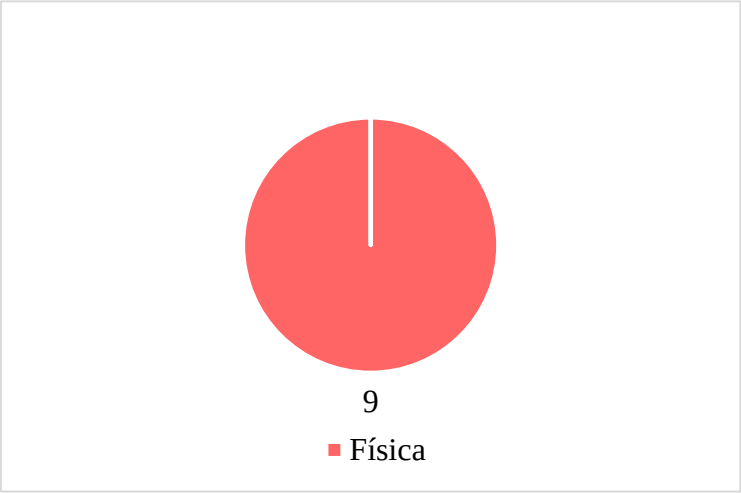

Figura 3- Tipo de deficiência

d) Qualificações académicas

Seis participantes possuem o grau de licenciado, um possui uma pós-graduação e dois possuem o grau de mestre (figura 4).

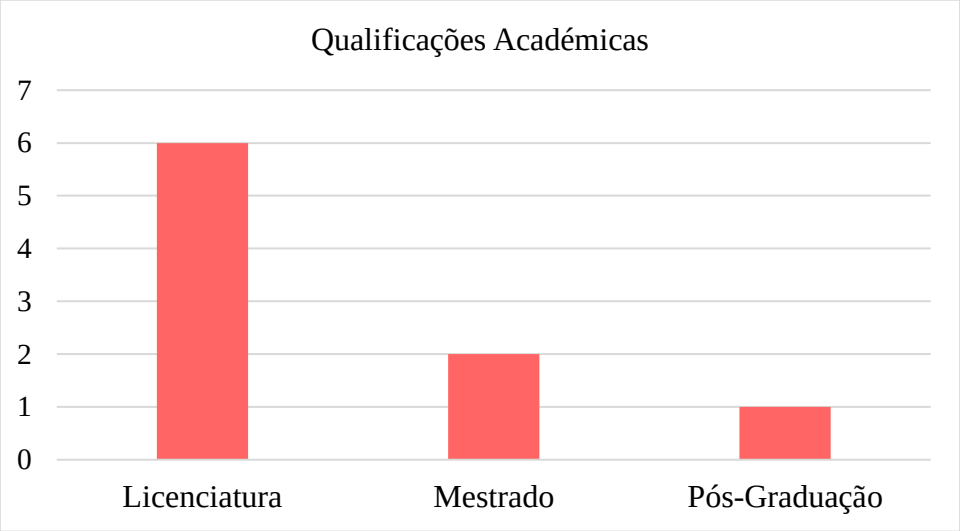

Figura 4- Qualificações académicas dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

e) Vínculo Contratual

Seis participantes estão a tempo indeterminado, um sem contrato e duas sem termo, ou seja, efetivas (figura 5).

Figura 5- Tipo de contrato dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

f) Antiguidade e área profissional

Os participantes apresentam diferentes anos de antiguidade profissional, variando entre os 2 e os 28 anos. No entanto, a maioria tem experiência profissional inferior a 5 anos (sete participantes).

No que respeita à área de trabalho, estas são diversificadas, nomeadamente: assistente operacional, administrativa, pós-venda, informática, área arquivista, RH, arquitetura, inspeção em instituição pública e na área financeira (tabela 2).

Entrevistado	Área de trabalho
Entrevistado 1	Assistente Operacional
Entrevistado 2	Administrativa
Entrevistado 3	Vendas
Entrevistado 4	Informática
Entrevistado 5	Arquivista
Entrevistado 6	RH
Entrevistado 7	Arquitetura
Entrevistado 8	Inspeção em instituição pública
Entrevistado 9	Área Financeira

Tabela 2- Áreas de trabalho

3.1.2. Profissionais de RH

Os nove profissionais de RH apresentam as seguintes características sociodemográficas:

a) Género

A grande parte dos participantes em estudo são do sexo feminino (sete entrevistados), e os restantes são do sexo masculino (dois entrevistados), conforme ilustra a figura 6.

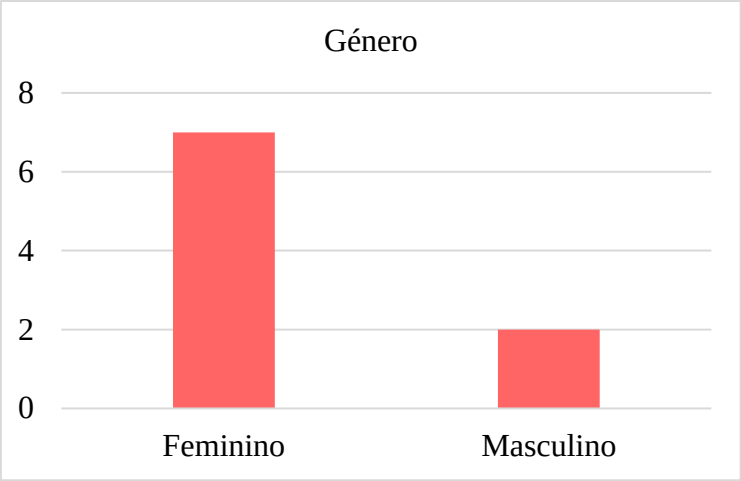

Figura 6- Género dos participantes dos Profissionais de RH

b) Idade

As idades dos participantes estão compreendidas entre os 29 e os 47 (figura 7). A média de idades é de 40,1 e a mediana é 40.

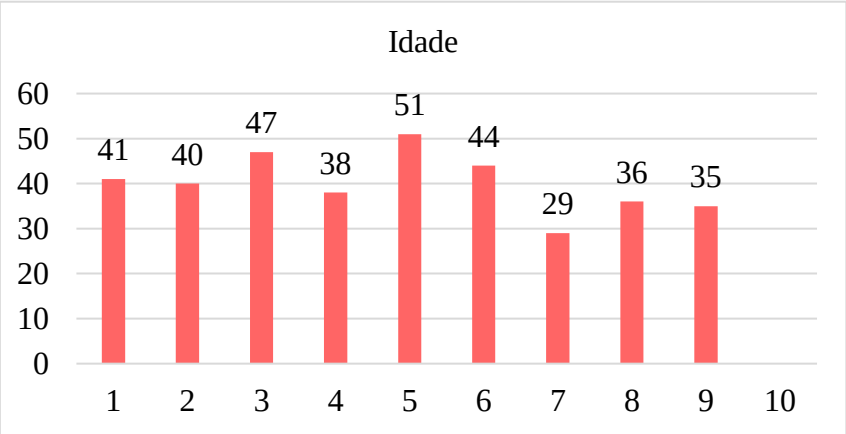

Figura 7- Idade dos participantes dos Profissionais de RH

c) Qualificações Académicas

Quatro participantes possuem licenciatura pré-Bolonha, um possui pós-graduação e quatro pessoas possuem mestrado (figura 8).

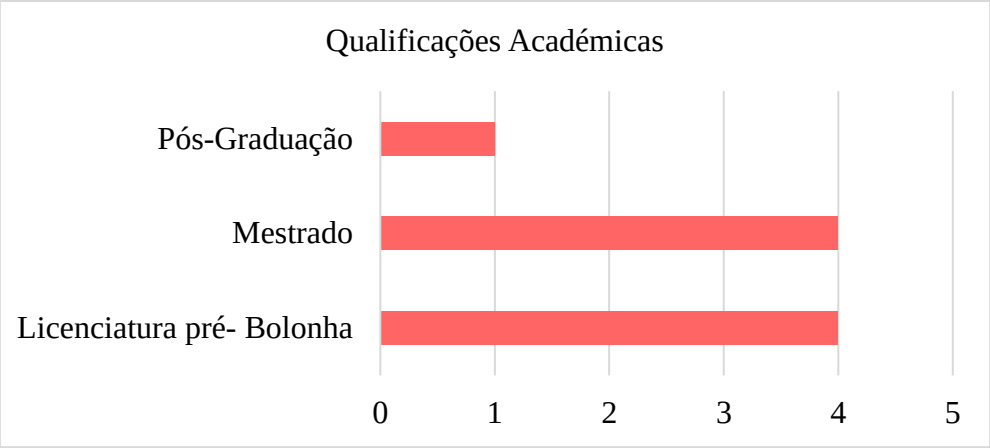

Figura 8- Qualificações Académicas dos Profissionais de RH

3.2. Perceção sobre a empregabilidade dos diplomados com deficiência e/ou incapacidade

Quando questionados sobre a atual profissão desempenhada, a maior parte dos participantes respondeu que trabalha numa área que gosta (sete participantes) havendo diferentes justificações, nomeadamente: "*é uma função dinâmica e interessante"*(entrevistado 1, Diplomado)*; "gostei do trabalho"*(entrevistado 3, Diplomado)*; "gosto de manusear, organizar documentos"*(entrevistado 5, Diplomado)*;* Apesar de gostarem do que fazem profissionalmente, dois dos participantes não trabalham na sua área de qualificação, conforme explicitam: *"sim, embora a minha área de formação seja em serviço social"* (entrevistado 6, Diplomado); "*Apesar de não trabalhar na minha área, gosto porque foi a única oportunidade que me deram*"(entrevistado 4, Diplomado).

Dois participantes afirmam não gostarem da profissão desempenhada porque: *"sou vítima de assédio moral"* (entrevistado 2, Diplomado);*"não estimulam a criatividade e normalmente são demasiado técnicas"*(entrevistado 5, Diplomado). O gráfico seguinte apresenta a distribuição dos diplomados no que respeita ao gosto que possuem pela função desempenhada (figura 9).

Figura 9- Opinião sobre a função no trabalho dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

3.3. Forma de acesso ao emprego

Relativamente ao acesso à oportunidade de emprego na qual se encontram, quatro dos participantes enviaram candidatura espontânea. Três, responderam ao anúncio feito pela empresa, um participou no programa de inserção, e por último, uma pessoa candidatou-se através do procedimento concursal. A figura 10 apresenta a distribuição dos participantes pela forma de acesso ao emprego.

Figura 10- Acesso à oportunidade de emprego dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

3.4. Número de empregos

Oito participantes têm mais do que uma experiência profissional, sendo apenas um que se encontra no 1º emprego (figura 11).

Figura 11- Número de empregos dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

Entre os oito participantes com mais do que uma experiência profissional, a experiência laboral anterior foi ligada a diferentes áreas, nomeadamente *"receção"* (entrevistado 1, Diplomado)*; "call center e assistente administrativa"* (entrevistado 2, Diplomado)*; "consultoria, telecomunicações e criação de software"* (entrevistado 3, Diplomado)*; "tive trabalhos temporários como administrativa/secretariado e como operadora de registo de dados"* (entrevistado 6, Diplomado)*; "engenharia civil"* (entrevistado 7, Diplomado)*;"na mesma área (economia) mas noutra entidade"* (entrevistado 8, Diplomado).

3.5. Dificuldade no acesso ao mercado de trabalho

Os problemas com que estes diplomados se depararam quando terminaram o curso e começaram a procurar integrar-se no mercado de trabalho são vários e diferenciados, tais como: (1) Aceitação: "*Aceitação de pessoas com deficiência, inclusão e adaptação no local de trabalho quer dos colegas quer questões arquitetónicas"* (entrevistado 2, Diplomado); (2) Inadequação das instalações à condição física*: "Encontrar um emprego que seja fisicamente adequado as minhas capacidades e ao esforço físico que posso fazer"*(entrevistado 1, Diplomado)*;* "*Falta de acessibilidade de muitos dos locais*" (entrevistado 7, Diplomado)*;* "*Em 1.º lugar, questões de ordem prática, como chegar ao destino, onde estacionar, barreiras arquitetónica"* (entrevistado 9, Diplomado *;* (3) Preconceito: "*Preconceito*" (entrevistado 5, Diplomado); (4) falta de oportunidades profissionais*: "... é difícil obter simplesmente uma oportunidade*" (entrevistado 3, Diplomado); "*Muita competitividade nas entrevistas, pouca valorização quando digo que*

procuro um bom ambiente e um desafio que me realize pessoalmente" (entrevistado 4, Diplomado).

3.6. Processo de recrutamento

3.6.1. Perceção sobre a experiência de Recrutamento e Seleção

Na perspetiva dos diplomados com deficiência e /ou incapacidade, estes passaram por experiências de recrutamento e seleção percecionadas como negativas dada a falta de competência dos profissionais para lidar com candidatos portadores de incapacidade e/ou deficiência. São várias as situações relatadas pelos participantes, tais como: (a) Serem ignorados: *"Ser ignorada durante a entrevista"* (entrevistado 1, Diplomado)*; "Desrespeito e indiferença"* (entrevistado 9, Diplomado); (b) Limitações cognitivas e físicas: *"Já estive para não ser contratada em razão de limitações cognitivas físicas"* (entrevistado 2, Diplomado)*; "Não darem resposta posterior e dizerem-me que a minha posição sentada era incompatível com a função (a vaga era um concurso para assistentes de balcão numa agência bancária; habitualmente trabalham sentados). A empresa responsável pelo processo de seleção nunca indicou que a cadeira seria um problema"* (entrevistado 3, Diplomado); (c) Falta de conhecimentos e competências dos profissionais de recrutamento e seleção sobre legislação e procedimentos de contratação de pessoas com deficiência e/ou incapacidade: *"Desde o recrutador não saber nada de contratação de pessoas com deficiência até perguntarem se precisaria de ajuda para me alimentar ou deslocar"* (entrevistado 4, Diplomado)*; "Tratar os candidatos todos por igual"* (entrevistado 5, Diplomado)*; "Disseram-me que não procuravam alguém com limitações"* (entrevistado 6, Diplomado)*;* (d) Inadaptação dos locais de recrutamento e seleção *"Os locais da entrevista não são acessíveis, logo começamos desconfortáveis com a situação"* (entrevistado 8, Diplomado).

3.6.2. Tipo de recrutamento

No que respeita ao tipo de recrutamento, estes foram diversos. Entre os participantes, identificamos processos de recrutamento abertos a candidatos em geral e outros a candidatos especificamente para pessoas com incapacidade e/ou deficiência (alguns pediam, especificamente, ambas as situações). Sete pessoas responderam que concorreram a processos de *"recrutamento normal"* (entrevistado 1,3,4,6,7,8, 9, Diplomados)*;* um participante já esteve nos dois tipos de recrutamento, conforme sublinha: *"os dois"* (entrevistado 2, Diplomado), ou seja, recrutamento normal e a empresa procurava especialmente pessoas com deficiência; e outra pessoa respondeu que

era dirigido a pessoas com deficiência e/ou incapacidade: *"A empresa procurava especialmente pessoas com deficiência"* (entrevistado 5, Diplomado).

Os profissionais de RH têm entendimentos diferentes sobre o tipo de recrutamento, sendo percecionado como mais igualitário no acesso às oportunidades, ou seja, na generalidade das vagas oferecidas, qualquer candidato poderá apresentar a sua candidatura, independentemente da sua condição física ou mental, conforme sublinha um dos entrevistados: *"Da mesma forma que se processa numa situação de colaborador sem incapacidade ou deficiência"* (entrevistado 2, Profissional RH)*; "Realizam-se entrevistas por telefone e presenciais, tal como com os demais candidatos"* (entrevistado 1, Profissional RH)*; "Os processos são iguais, as únicas alterações estão relacionadas com as limitações visuais e auditivas podendo precisar de interpretes"* (entrevistado 3, Profissional de RH); *"Do mesmo modo que se processa para os restantes candidatos, acautelando necessidades especiais de acompanhamento para determinadas incapacidades"* (entrevistado 4, Profissional de RH); *"Não existe um processo de recrutamento e seleção diferenciado"* (entrevistado 6, Profissional de RH); *"De forma semelhante aos restantes"* (entrevistado 7, Profissional de RH); *"Da mesma forma que se processa com os restantes candidatos"* (entrevistado 8, Profissional de RH); *"De igual forma"* (entrevistado 9, Profissional de RH). Por último *"Sempre com o apoio das entidades parceiras e com as adaptações razoáveis necessárias em todas as fases do processo, de acordo com a deficiência do candidato* (entrevistado 5, Profissional de RH).

3.6.3. Acesso às oportunidades de emprego

Quando questionados sobre o acesso às oportunidades de emprego, todos os profissionais de RH referem que as candidaturas de emprego nos processos de recrutamento e seleção da(s) pessoa(s) com deficiência e/ou incapacidade são consideradas, de forma igual aos restantes candidatos: *"São consideradas da mesma maneira que os demais candidatos no geral. Quando abrimos vagas só para pessoas com deficiência o processo é semelhante"* (entrevistado 1, Profissional de RH); *"De forma igual"* (entrevistado 2, Profissional de RH); *"Todos os candidatos são tratados de igual forma"* (entrevistado 3, Profissional de RH)*; "Como qualquer outra candidatura, no geral, embora com atenção a necessidades particulares do candidato"* (entrevistado 4, Profissional de RH); *"Da mesma forma que as outras, mas com as adaptações razoáveis necessárias"* (entrevistado 5, Profissional de RH); *"Da mesma forma que realizamos para pessoas não portadoras de deficiência ou incapacidade"* (entrevistado 6, Profissional de RH); *"De forma semelhante aos restantes"* (entrevistado 7, Profissional

de RH); *"Da mesma maneira que as restantes"* (entrevistado 8, Profissional de RH); *"Todos são tratados de forma igual"* (entrevistado 9, Profissional de RH).

3.7. Apoio à contratação de pessoas com deficiência e/ou incapacidade

No que respeita à opinião sobre os apoios existentes destinados a promover a qualificação e contratação de pessoas com deficiência, a opinião dos diplomados é bastante idêntica. No geral, as pessoas não têm conhecimento sobre esses mesmos apoios, não há fiscalização às empresas nesse âmbito e são escassos e ineficazes: *"Existe pouca divulgação, quer às empresas quer às pessoas com deficiência, e em áreas como a minha que é a indústria farmacêutica, os apoios são insignificantes e ridículos para este género de empresas"* (entrevistado 1, Diplomado)*; "Escassos e ineficazes ainda que muitos"* (entrevistado 2, Diplomado)*; "Não existem ou pouco adequados"* (entrevistado 3, Diplomado)*; "Ainda não consegui recorrer a nenhuns apoios para pessoas com deficiência, é-me sempre negado"* (entrevistado 4, Diplomado)*; "Apoios existentes para ajudar a promover a qualificação e contratação de pessoas com deficiência por parte das entidades empregadoras, é uma excelente medida"* (entrevistado 5, Diplomado)*; "Não tenho grande conhecimento"* (entrevistado 6, Diplomado)*; "Não tenho muito conhecimento sobre isso"* (entrevistado 7, Diplomado)*; "São pouco facilitadores. Há uma lei de cotas de emprego…quem fiscaliza?"* (entrevistado 8, Diplomado)*; "Não sei exatamente quais são os apoios que existem atualmente, mas tudo o que permita aumentar a formação/qualificação/ conhecimento de pessoas (nas quais se incluem naturalmente as pessoas com deficiência) é muito importante de forma a permitir a possibilidade da existência de uma vida profissional gratificante"* (entrevistado 9, Diplomado).

Já os recrutadores, não partilham a mesma opinião que os diplomados do estudo, uma vez que, os recrutadores assumem que no processo de contratação de pessoas com incapacidade e/ou deficiência tem havido lugar à atribuição de apoios ou medidas que são disponibilizadas às empresas: *"Usufruirmos de alguns apoios em alguns casos"* (entrevistado 2, Profissional de RH)*; "Fizemos recentemente um estágio profissional específico para a deficiência"* (entrevistado 3, Profissional de RH)*; "Só os relativos à segurança social"* (entrevistado 4, Profissional de RH)*; "As necessárias à deficiência e à integração da pessoa em questão"* (entrevistado 7, Profissional de RH). Ainda assim, um recrutador afirma desconhecer medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência: *"Não tenho conhecimento dessa parte do processo"* (entrevistado 5, Profissional de RH)*;* e outro entrevistador simplesmente afirma nunca ter beneficiado de

qualquer apoio estatal em processos de contratação de pessoas com deficiência e/ou incapacidade: *"Não"* (entrevistado 1, Profissional de RH);

3.8. Adequação das empresas a pessoas com incapacidade e/ou deficiência

Segundo os diplomados participantes no estudo, as empresas onde atualmente trabalham não precisaram de fazer modificações nas instalações, nem em equipamentos (7 participantes). No entanto, alguns responderam que se houvesse essa necessidade, as empresas onde trabalham atualmente estariam disponíveis para o fazer: *"Nenhuma, mas estavam dispostos a tal, se fosse necessário"* (entrevistado 3, Diplomado); *"Não, no essencial já tinha todas as condições"* (entrevistado 9, Diplomado)*; "Não, embora fosse necessário melhorar o wc"* (entrevistado 6, Diplomado). Dois participantes afirmam ter havido necessidade de realizar alterações, embora apenas na adaptação dos WC a pessoas com deficiência e/ou incapacidade: *"Fez uma pequena obra na casa de banho"* (entrevistado 7, Diplomado). Na figura 12 é apresentada uma distribuição dos participantes no que respeita a esta necessidade de a empresa fazer modificações nas instalações.

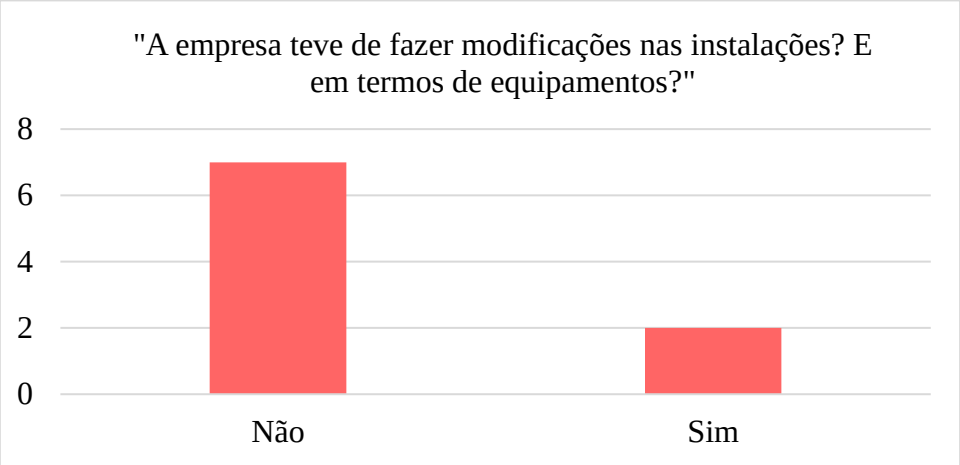

Figura 12- Modificações nas instalações na perspetiva dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

Aquando da contratação de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, também exploramos se a empresa teve de fazer ajustes no edifício. Cinco recrutadores responderam negativamente, uma vez que as instalações já estavam adaptadas. Os quatro recrutadores que responderam ter tido essa necessidade, justificam-no porque desejavam adaptar o edifício o mais possível às necessidades de mobilidade e bem-estar das pessoas com deficiência e/ou incapacidade contratadas, conforme sugerem os seguintes testemunhos: *"Apenas alguns ajustes ao posto de trabalho: tamanho da mesa, telemóvel, computador adaptado. No caso de documentos mais simples, apoio na organização das tarefas, preocupação com a comunicação"* (entrevistado 1, Profissional de RH)*;*

"adaptação de WC, colocação de rampas, aquisição de material informático adaptado" (entrevistado 6, Profissional de RH)*; "elevadores, adaptar portas, aumentar o tempo de abertura automática, adaptar alturas das máquinas para carregamentos de cartão, etc."* (entrevistado 7, Profissional de RH)*; "Rampas"* (entrevistado 3, Profissional de RH). A figura 13 apresenta a distribuição dos participantes diplomados pela necessidade que a sua contratação gerou de fazer ajustes nos edifícios das empresas onde foram admitidos.

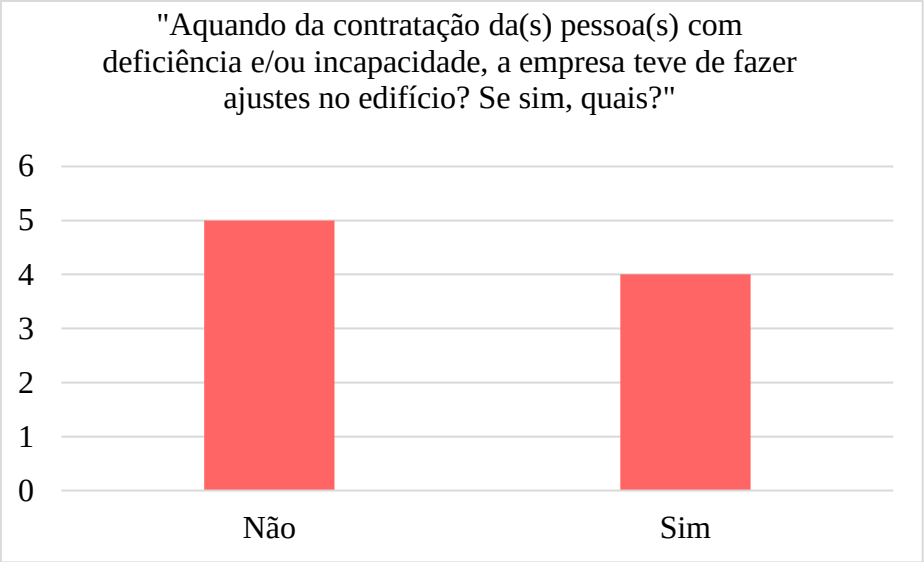

Figura 13- Modificações nas instalações na perspetiva dos profissionais de RH

3.9. Formação de acolhimento e integração

Oito participantes não foram abrangidos por um programa de formação inicial. No entanto, continuam "*Até hoje à espera"* (entrevistado 2, Diplomado).

O único participante que recebeu formação inicial partilhou ter beneficiado dessa formação porque era dirigida a todos os novos colaboradores: *"Sim, dada a todos os que entraram naquela fase"* (entrevistado 3, Diplomado). Acrescenta que apesar de ter recebido formação, esta não foi ajustada à sua condição especial, mas um benefício atribuído indiscriminadamente a todos os novos colaboradores, num formato estandardizado*: "As formações que tive eram iguais para todos os colegas*" (entrevistado 3, Diplomado) (figura 14).

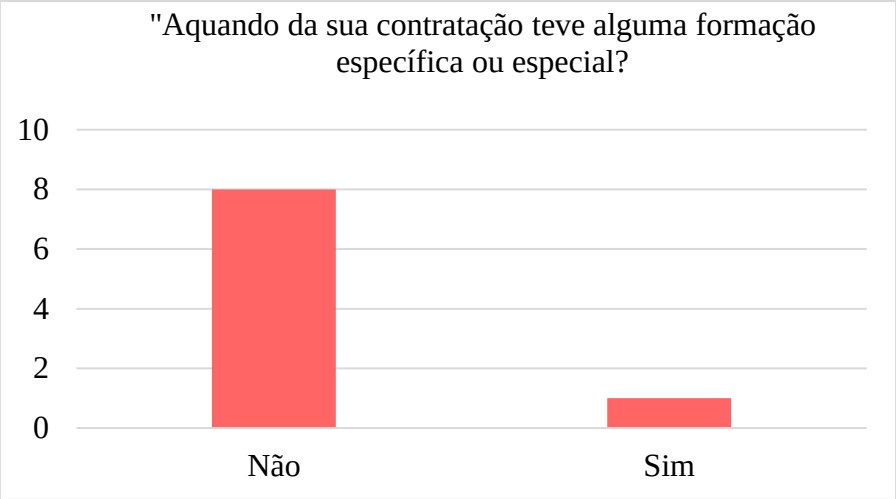

Figura 14- Tipo de formação na perspetiva dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

A opinião diverge entre os participantes em estudo, uma vez que os recrutadores participantes dizem que aquando da integração da pessoa com deficiência na empresa, a formação que adotaram foi, para a maior parte, igual às dos restantes colaboradores: *"A mesma que para os demais"* (entrevistado 4, Profissional de RH)*; "A mesma de todos os outros com as adaptações razoáveis necessárias."* (entrevistado 5, Profissional de RH)*; "A formação para o colaborador com deficiência foi a mesma que fazemos com todos os outros. Formamos extraordinariamente o chefe do sector e os colegas de trabalho sobre incapacidade em questão, que neste caso foi o autismo, e sobre estratégias para lidarem com o colega, salientando que o mesmo deveria ser tratado de forma "normal" e não como deficiente nem a sua inclusão deveria ser vista como caridade"* (entrevistado 2, Profissional de RH); Apenas um participante respondeu: *"Temos um módulo de Diversidade & Inclusão na formação de Integração"* (entrevistado 3, Profissional de RH).

3.10. Horário de trabalho

A maioria dos participantes (sete diplomados) possui um horário equivalente aos colegas sem incapacidade e/ou deficiência. As duas pessoas que afirmam ter um horário especial, consideram estar associado ao tipo de contrato em regime de *part-time*: *"Iniciei em part time, porque não aguento muito tempo sentada na cadeira de rodas. Entretanto passei a full time, fazendo manhãs presenciais e tardes teletrabalho. Neste momento estou em teletrabalho*" (entrevistado 6, Diplomado). No entanto, um dos participantes disse que era igual ao dos colegas, mas com flexibilidade horária, apenas por razões de tratamento médico: *"Sim, foi sempre igual à exceção dos dias em que tenho terapia onde chegava meia hora mais tarde"* (entrevistado 4, Diplomado) (figura 15).

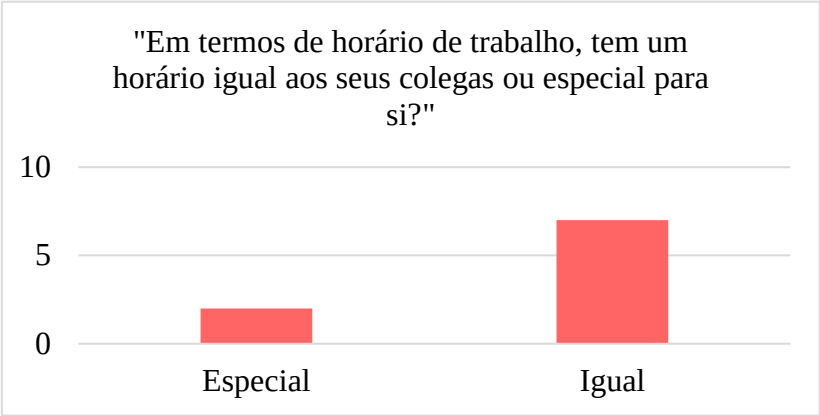

Figura 15- Tipo de horário dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

Quando questionados sobre a concordância com o horário realizado, os participantes concordam haver igualdade entre os colegas com ou sem deficiência e/ou incapacidade, sendo este ajustado às necessidades especificas de cada colaborador e não uma discriminação positiva em função da sua condição física: *"Concordo que o horário seja o mesmo, pois sinto-me capaz de trabalhar e fazer o mesmo número de horas e horário que os colegas"* (entrevistado 1, Diplomado); *"Bem com isso"* (entrevistado 2, Diplomado)*; "Foi fácil adequar o horário com os tratamentos de fisioterapia que tinha. Tive pausa superior para ir ao wc. A Ikea foi ótima, um bom empregador"* (entrevistado 3, Diplomado)*; "Todos devemos ter flexibilidade para ter um horário que se adeque mais ao nosso ritmo de vida e coisas que temos que fazer"* (entrevistado 4, Diplomado)*; "A decisão com bom senso"* (entrevistado 5, Diplomado)*; "Para mim estar em teletrabalho facilita imenso"* (entrevistado 6, Diplomado)*; "Nada a apontar, parece-me adequado"* (entrevistado 7, Diplomado)*; "O teletrabalho deveria ser um direito"* (entrevistado 8, Diplomado)*; "No meu caso não faz muita diferença, mas deve ser visto caso a caso"* (entrevistado 9, Diplomado).

Em relação ao horário de trabalho, os recrutadores foram questionados se havia a necessidade de estipular um horário específico para o(s) trabalhador(es) com deficiência, obtendo respostas variadas, da necessidade de haver flexibilidade de horário como de ser desnecessário essa flexibilidade horária, tudo dependendo das necessidades especificas de cada colaborador: *"Não, a não ser que seja solicitado"* (entrevistado 3, Profissional de RH)*; "Sim, por vezes, devido a necessidades especificas do colaborador. Por vezes teletrabalho"* (entrevistado 1, Profissional de RH)*; "Sim, temporariamente, por recuperação/adaptação"* (entrevistado 4, Profissional de RH)*; "Temos sempre a possibilidade de part-time ou full-time, o candidato pode escolher o que mais se ajusta a si"* (entrevistado 5, Profissional de RH); *"Depende, nalguns casos não há qualquer*

alteração, noutros fazem horários mais reduzidos, já que um horário completo era demasiado intenso" (entrevistado 2, Profissional de RH).

3.11. Forma de organização do trabalho

Em relação à forma como trabalham, se isoladamente ou em conjunto, todos os diplomados responderam que trabalham em conjunto, seguido da justificação: *"Trabalho em conjunto, porque apesar das minhas limitações, sou boa trabalhadora e gosto de estar com eles"* (entrevistado 1, Diplomado) *; "Prefiro trabalhar em conjunto, sinto que sou mais valioso do que se estiver a tentar resolver problemas sozinho*" (entrevistado 4, Diplomado). Os que estão em teletrabalho, partilham da mesma opinião: *"Atualmente estando em teletrabalho, não estou com ninguém. Contudo, há uma grande colaboração e interação entre todos"* (entrevistado 6, Diplomado)*; "Trabalho nos últimos 2 /3 anos em teletrabalho, estou sempre ligada/em contacto com colegas e pontualmente vou ao local de trabalho. Gosto da circunstância em que me encontro, mas deve ser visto caso a caso"* (entrevistado 9, Diplomado).

3.12. Ambiente de trabalho

Sobre o relacionamento com os seus colegas, as respostas são todas positivas: *"Cordial"* (entrevistado 1, 2, Diplomados)*, "Normal"* (entrevistado 8, Diplomado), *"Excelente"* (entrevistado 5, Diplomado) *e "Muito bom"* (entrevistado 6,7, Diplomados).

Já em relação às chefias, cerca de sete pessoas afirmam que *"é bom"* (entrevistado 1,6,7,8,9 Diplomados)*; "Bom e fácil, muito acessíveis"* (entrevistado 3, Diplomado)*; "Relacionamento normal"* (entrevistado 5, Diplomado). O entanto, dois participantes afirmam *"Conflituoso, sou vítima pela mesma de assédio moral, pressão psicológica, controlo exagerado de entradas e saídas do posto"* (entrevistado 2, Diplomado); e *"Sinto que por mais atenção que me dê nas primeiras semanas/meses depois acaba por se diluir e não fazer diferença no dia a dia"* (entrevistado 4, Diplomado).

3.13. Discriminação laboral

Quando questionados sobre a eventualidade de discriminação no local de trabalho, seis diplomados referiram haver discriminação e três recusam essa possibilidade. Entre as que consideram haver discriminação, destacam sobretudo: "*Por chefias e coordenadora do serviço"* (entrevistado 2, Diplomado)*; "Sim, há sempre alguém com menos cuidado nas suas ações ou palavras que mesmo sem querer pode ferir os sentimentos dos outros, mas podia ser comigo ou qualquer outra pessoa"* (entrevistado

4, Diplomado)*; "Sim, muitas vezes (faz parte e é preciso estar preparado para isso)";"Fui discriminada, quase bullying"* (entrevistado 9, Diplomado) (figura 16).

Figura 16- Discriminação no local de trabalho na perspetiva dos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

Nenhum dos participantes, possui supervisão especial, visto que todos responderam "*não*" (entrevistado 1,2,3,4,5,6,7,8,9, Diplomados). Contudo, quando questionados sobre a eventualidade de serem alvo de críticas, sete pessoas responderam que não, mas duas delas, disseram que já tinha acontecido. Uma pessoa respondeu que sim, mas não quis dar muita relevância ao episódio em causa. Relativamente ao tratamento dos colegas de trabalho perante os colegas portadores de deficiência, a maior parte foi bem aceite: *"Sim, aceitam bem"* (entrevistado 9, Diplomado)*; "Não houve qualquer constrangimento ou problema a este nível"* (entrevistado 7, Diplomado)*; "Sempre fui muito bem aceite no grupo. Como assumi responsabilidades em recursos humanos, os funcionários têm em mim uma referência"* (entrevistado 6, Diplomado); *"Aceitam bem. Quando há situações que não me são possíveis de fazer são compreensivos"* (entrevistado 8, Diplomado). No entanto, já aconteceu: *"Ao início sim, penso que existe alguma diferença por não conseguir executar tarefas que requeiram mais esforço físico, então não sou uma funcionária tão polivalente"* (entrevistado 1, Diplomado); *"Sim a diferença no tratamento já aconteceu no passado. Nesta entidade isso não acontece. Há o efeito surpresa e depois torna-se normal"* (entrevistado 9, Diplomado).

Nas empresas dos profissionais de RH em estudo, os comportamentos são diferentes porque, dizem que nas empresas com trabalhadores portadores de deficiência e/ou incapacidade, o ambiente é positivo e saudável, não se observando comportamentos ou atitudes de discriminação sobre os colegas portadores de deficiência e/ou

incapacidade. Todos os colegas de trabalho aceitaram bem o colega portador de deficiência e não se denota diferença no tratamento e no relacionamento entre eles*: "Não se verificam diferença de tratamento entre colegas com ou sem deficiência"* (entrevistado 1, Profissional de RH)*; "Já o fazemos há 20 anos, é uma prática comum e aceite como normal por todos"* (entrevistado 5, Profissional de RH)*; "Aceitaram bem"* (entrevistado 2, 3, 8,9, Profissionais de RH).

3.14. Práticas de sensibilização para a deficiência e/ou incapacidade

Quando questionados se deveria haver práticas de sensibilização para os colaboradores lidarem melhor com os profissionais com deficiência, todos responderam que sim. A sua justificação deve-se ao facto de: *"Ser benéfico"* (entrevistado 3, Diplomado)*; "Teria de ser bem planeado"* (entrevistado 4, Diplomado)*; "É sempre importante"* (entrevistado 6, Diplomado)*; "Sim, o respeito, a ética e a compreensão e a aceitação de que não somos perfeitos todos é importante. Quando se sobrevive ao que quer que seja com sequelas é importante lembrar que pode acontecer e acontece a qualquer um e é importante ter um "resto" de vida digna. Não basta sobreviver, é preciso de facto continuar a viver, eventualmente de forma diferente. A vida laboral é um fator importante e enriquecedor para qualquer pessoa"* (entrevistado 9, Diplomado).

3.15. Perceção sobre as dificuldades de empregabilidade

Quando questionados sobre as dificuldades de empregabilidade atualmente comparado com há cinco anos, as respostas dividem-se: *"Não consigo responder a essa questão porque há 5 anos estava desempregada e ninguém me deu oportunidade"* (entrevistado 1, Diplomado)*; "Não é mais difícil"* (entrevistado 3, Diplomado)*; "Penso que é igualmente difícil"* (entrevistado 7, Diplomado)*; "É igual. Há leis a proteger o trabalhador deficiente, mas como não há quem fiscalize se são cumpridas, não há cumprimento das mesmas"* (entrevistado 8, Diplomado)*; "Creio que sim porque hoje tudo tem de ser mais rápido e melhor e não há tanto espaço para aprender a um ritmo mais lento ou tirar duvidas"* (entrevistado 4, Diplomado)*; "Não, as empresas começam a estar sensibilizadas sobre essa temática"* (entrevistado 5, Diplomado)*; "Provavelmente"* (entrevistado 6, Diplomado)*; "Sim, porque também é mais difícil para as pessoas sem deficiência. É muito difícil conseguir um vínculo profissional"* (entrevistado 9, Diplomado)*; "Não, porque no meu caso, função pública, foi um processo moroso, mas estava previsto. Por outras vias sim cada vez mais difícil se torna"* (entrevistado 2, Diplomado).

3.16. Perceção sobre comportamentos de discriminação nos processos de recrutamento em que se candidatem pessoas com e sem incapacidade e/ou deficiência

Os participantes foram questionados sobre a existência da discriminação nos processos de recrutamento em que se candidatem pessoas com e sem incapacidade e/ou deficiência. Apenas uma pessoa respondeu que não e todas as outras responderam que sim, fundamentando a sua resposta, sendo variados os argumentos utilizados: "*Sim, por falta de cultura, falta de sensibilidade e porque acho que é mais fácil ignorar e arranjar alguém sem deficiência do que adaptar o posto de trabalho e realmente dar a oportunidade"* (entrevistado 1, Diplomado)*; "Sim. É fator determinante nomeadamente no encontro de recrutamento"* (entrevistado 2, Diplomado)*; "Sim, o candidato sem deficiência é valorizado, à partida"* (entrevistado 3, Diplomado)*; "Não tenho a certeza, mas já tive essa impressão, porque visto que a maior parte das vagas que procuro não serem muito influenciadas pela incapacidade"* (entrevistado 4, Diplomado)*; "Acredito que sim"* (entrevistado 6, Diplomado)*; "Penso que em alguns casos sim, pois há muitas pessoas que, por desconhecimento, podem ver a pessoa com deficiência como menos capaz ou como podendo vir a trazer problemas"* (entrevistado 6, Diplomado)*; "Sim. Senti por várias vezes. Tinha mais qualificação e mais experiência do que outros recrutados"* (entrevistado 8, Diplomado)*; "Sim, na teoria todos concordam, na prática e no concreto dar uma oportunidade a uma pessoa com deficiência, quando muitas vezes se parte da ideia pré-concebida de que a qualidade do trabalho é inferior, e/ou que não compreende determinadas coisas, ou que demora mais tempo, ou que atrasa toda a equipa requer coragem dos dois lados. Quando corre bem é muito gratificante, e muda-se uma vida no sentido mais amplo da palavra"* (entrevistado 9, Diplomado).

3.17. Dificuldades de emprego nas áreas de qualificação

Relativamente às dificuldades que se depararam para arranjar emprego na sua área de formação, as respostas divergem. Por um lado, sentem ter tido dificuldades: *"As dificuldades tinha haver com esforço físico, ter de trabalhar de pé, instrumentos grandes e falta de vontade das empresas e dos recrutadores em pensar numa solução e que por vezes era preciso poucas adaptações"* (entrevistado 1, Diplomado)*; "Assim que verificavam a deficiência nem resposta davam. Fiz várias candidaturas em que mencionava que me deslocava em cadeira de rodas e nem contacto para entrevista recebia, durante 2 ou 3 anos"* (entrevistado 3, Diplomado)*; Ter entrevistas é fácil, mas*

o acompanhamento seguinte não funciona de todo ou como existe tanta procura passamos a ser outro número na tabela" (entrevistado 4, Diplomado)*; "Falta de acessibilidade dos locais"* (entrevistado 7, Diplomado)*; "Na altura não foi difícil porque a minha deficiência era pouco visível. Fui tendo mais dificuldades e aí sim, senti mais impedimentos por parte dos empregadores"* (entrevistado 8, Diplomado)*; "Sim, mas o meu lema é nunca desistir"* (entrevistado 5, Diplomado). Por outro lado, consideram não haver muitas dificuldades: *"Poucas"* (entrevistado 2, Diplomado*; "Poucas dificuldades, em 7 meses estava a trabalhar como Assistente Social, mesmo tendo limitações"* (entrevistado 6, Diplomado)*; "Nenhuma, em 1994 qualquer licenciado arranjava emprego. E tive a sorte de na 1.ª entrevista da minha vida conseguir emprego (e conhecer completamente por acaso uma pessoa espetacular que mudou a minha vida a quem estou grata até hoje)"* (entrevistado 9, Diplomado).

3.18. Perceção sobre o papel das entidades empregadoras

Relativamente à sua opinião sobre se as empresas atualmente dão cada vez menos oportunidades ou se consideram que o cenário está a mudar, só houve uma resposta positiva: "*o cenário está a mudar, porque existe incentivos por parte do governo às empresas"* (entrevistado 5, Diplomado). No entanto, as restantes respostas não são favoráveis: *"Não consigo responder a essa questão porque nunca me dada oportunidade"* (entrevistado 1, Diplomado*; "Tenho sérias dúvidas de mudança"* (entrevistado 2, Diplomado)*; "Penso que seja idêntico. É difícil mudar mentalidades"* (entrevistado 3, Diplomado)*; "Deveria estar a mudar, mas já vi que as empresas encontram formas de contornar as oportunidades obrigatórias para pessoas com deficiência, ou então a lei está mal executada e precisa de ser melhorada"* (entrevistado 4, Diplomado)*; "Tenho dúvidas* (entrevistado 6, Diplomado)*; "Não há muita diferença.... há muito marketing sobre o assunto, mas na prática não se verifica o que é publicitado"* (entrevistado 8, Diplomado)*; "Sinceramente não sei, hoje fala-se muito em responsabilidade social e em inclusão. Mas da teoria à prática vai uma grande distância. Apenas posso dar o meu próprio exemplo, era a única pessoa com deficiência na minha turma e na minha escola, na Universidade, na Pós-Graduação e nas 2/3 entidades onde trabalhei/trabalho. Gostava de ver mais pessoas com deficiência com vida ativa e independente e pelo menos na minha área não vejo. Mas tenho esperança de que as novas gerações sejam mais sensíveis e só pelo facto de estar a responder a este questionário fico contente e sensibilizada (tenho a certeza de que não sou a única a responder)"*

(entrevistado 9, Diplomado). Apenas uma pessoa não manifestou a sua opinião: *"Não tenho dados que me permitam responder a esta pergunta"* (entrevistado 7, Diplomado).

Consideram, no entanto, haver necessidade de os recrutadores e empregadores mudarem a sua mentalidade no que respeita aos candidatos com deficiência e/ou incapacidade: *"Se me tivessem dado uma oportunidade, se me tivessem permitido trabalhar, um ou dois veriam que tinha muito mais capacidades do que aparentava e do que eles achavam. No entanto a mentalidade muda-se com educação e formação desde a escola"* (entrevistado 1, Diplomado)*; "Acho que muitas ações, muitas imposições por vezes deviam existir"* (entrevistado 2, Diplomado)*; "Mostrar casos de sucesso e facilitar o processo de emprego e a dificuldade burocrática para terem os apoios existentes"* (entrevistado 3, Diplomado)*; "Dar a conhecer o dia a dia de uma pessoa com deficiência, as dificuldades que sente e as barreiras que supera para conseguir ter um pouco do que é uma vida "normal""*(entrevistado 4, Diplomado)*; "Ver os candidatos todos por igual"* (entrevistado 5, Diplomado)*; "Ações de sensibilização"* (entrevistado 6, Diplomado)*; "Maiores incentivos da parte da Segurança Social e IEFP, por exemplo"* (entrevistado 7, Diplomado)*; "Aumentar a fiscalização. Sensibilizar para as qualificações das pessoas deficientes e a sua independência que muitas vezes é posta em causa"* (entrevistado 8, Diplomado)*; "Ter a noção que existem ganhos exponencias na vida da pessoa com deficiência com emprego estável, mas também existem eventualmente ganhos exponenciais para a entidade empregadora, que de alguma forma nem sempre quantificável, pode tornar todos mais humanos, mais conscientes das limitações de cada um, eventualmente mais empenhados e no limite mais produtivos, mais tolerantes e um reflexo de uma sociedade com mais equidade. Da minha experiência pessoal, os benefícios ultrapassam largamente o prejuízo, depende de cada um ser/fazer essa diferença, não é uma coisa para os "outros" fazerem"* (entrevistado 9, Diplomado).

3.19. Medidas promotoras de empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade

A melhoria de acesso ao mercado de trabalho e o sucesso da inserção socioprofissional das pessoas com deficiência pode beneficiar da implementação de diferentes medidas, concretamente: *"Dar mais oportunidades, ver as pessoas com deficiência a trabalhar ao invés de as discriminar numa entrevista. Penalizar as grandes empresas que não contratem pessoas com deficiência, porque para empresas com um volume de negócios de milhões os apoios são irrelevantes e ridículos. Em grandes*

empresas haver cotas para pessoas com deficiência, dar prioridade a pessoa com deficiência, criar estágios automáticos para as pessoas com deficiência, tentar inseri-las mais rápido no mercado de trabalho, até às próprias universidades deveriam ter esse papel" (entrevistado 1, Diplomado)*; "Dar oportunidades e ficarem com os funcionários"* (entrevistado 2, Diplomado)*; "As pessoas com deficiência têm de valorizar os seus CV e ter uma postura positiva face ao emprego e aplicar-se"* (entrevistado 3, Diplomado)*; "Formação dos RH's mais virada para pessoas com deficiência, possibilidade de estes sugerirem às chefias novas funções que vejam que fazem sentido para estas pessoas"* (entrevistado 4, Diplomado)*; "As empresas acreditam no potencial das pessoas com deficiência"* (entrevistado 5, Diplomado)*; "Haver mais conhecimento sobre as situações"* (entrevistado 6, Diplomado)*; "É fundamental garantir acessibilidade nos espaços de trabalho. Pois por vezes, e como já relatei, até pode haver vontade do empregador, mas se o local de trabalho não tiver condições de acessibilidade básicas (ex: não ter elevador ou plataforma elevatória, sendo o único acesso por escadas) de nada serve a vontade do empregador*" (entrevistado 7, Diplomado)*; "Sensibilizar e fiscalizar"* (entrevistado 8, Diplomado)*; "Em 1º lugar não descurar os estudos, ter escolas/universidades preparadas para todos, melhores acessibilidades. Sempre que possível e aplicável, maior facilidade em ter carta de condução, incentivar na escola a socialização entre todos e promover a ideia da aceitação da diferença e desmistificar a ideia de que ter uma incapacidade nos torna menos capaz para trabalhar"* (entrevistado 9, Diplomado).

3.20. Expectativas futuras sobre a empregabilidade

Grande parte dos participantes sente-se satisfeito com o que faz, pelo que não manifestam muita expectativa de mudar de emprego: *"De momento não estou à procura, estou satisfeita com o meu emprego atual"* (entrevistado 7, Diplomado)*; "... gosto de que faço e com quem faço"* (entrevistado 9, Diplomado). Contudo, alguns manifestam interesse em novas oportunidades, nomeadamente ligadas à sua área de qualificação *"Sim, porque me encontro a tirar licenciatura em educação social"* (entrevistado 2, Diplomado)*;* Ou à vontade de reduzir o tempo de trabalho atual: *"Sim, tenho estado dedicado ao emprego muitas horas por semana e procuro algo que me permita ter também algum tempo livre, um part- time ou trabalho remoto facilitaria"* (entrevistado 4, Diplomado).

3.21. Razões de contratação de pessoas com incapacidade e/ou deficiência

Ao explorar as razões para as empresas contratarem pessoas com incapacidade e/ou deficiência, os profissionais de RH apontam diferentes motivos: *"Devido à política de inclusão da Organização"* (entrevistado 1, Profissional de RH)*; "A questão é: porque não?"* (entrevistado 2, Profissional de RH)*; "A empresa sempre o fez"* (entrevistado 3, Profissional de RH)*; "Responsabilidade social"* (entrevistado 4, Profissional de RH)*; "Porque é o que está certo fazer"* (entrevistado 5, Profissional de RH)*; "Porque não encontramos qualquer motivo para não o fazer"* (entrevistado 6, Profissional de RH)*; "Aumentar a diversidade, a valorização de diferentes perfis e backgrounds"* (entrevistado 7, Profissional de RH)*; "Por uma questão de diversidade e inclusão"* (entrevistado 8, Profissional de RH)*; "Sempre assim foi"* (entrevistado 9, Profissional de RH).

3.22. Fontes de divulgação das ofertas de emprego

As ofertas de emprego para profissionais com deficiência e/ou incapacidade são divulgadas seguindo diferentes estratégias, sendo comum a parceria com organizações acolhedoras ou apoiantes de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, entidades ligadas à economia social: *"As ofertas são divulgadas pelos mesmos canais que as demais ofertas a nível digital, são divulgadas de forma especifica junto de Organizações parceiras que trabalham a empregabilidade de pessoas com deficiência"* (entrevistado 1, Profissional de RH)*; "Abordagem direta a parceiros especializados na população referida"* (entrevistado 4, Profissional de RH)*; "Contamos quase sempre com o apoio das entidades do sector social nossas parceiras. Sempre que eles têm candidatos identificados, encetamos um processo de seleção"* (entrevistado 5, Profissional de RH). Alguns profissionais de RH participantes neste estudo referem não fazer diferenciação nas estratégias de recrutamento entre pessoas com ou sem incapacidade e/ou deficiência: *"Nunca fizemos ofertas especificas para contratações diretas"*(entrevistado 3, Profissional de RH)*; "Não fazemos diferenciação"* (entrevistado 2, Profissional de RH)*; "Não existem ofertas especificas para profissionais com deficiência ou incapacidade"* (entrevistado 6, Profissional de RH) *"Não fazemos diferenciação, pelo que não existem vagas específicas para estes profissionais"* (entrevistado 8, Profissional de RH).

3.23. Divulgação das ofertas de emprego

No que respeita à divulgação das oportunidades de emprego junto dos candidatos, com e sem deficiência e/ou incapacidade, as respostas obtidas são distintas. Por um lado,

os recrutadores sentem que estas ofertas são mais facilmente acessíveis a pessoas com incapacidade e/ou deficiência porque: *"Acredito que chegam mais rápido, uma vez que estabelecemos parcerias"* (entrevistado 1, Profissional de RH)*; "Penso que sim, desde que as pessoas tenham igual acesso às plataformas digitais"* (entrevistado 2, Profissional de RH)*; "Publicitamos as ofertas em várias plataformas e nunca fazemos qualquer tipo de discriminação"* (entrevistado 3, Profissional de RH)*; "Sim, a divulgação está ao alcance de todos, desde que o computador do candidato esteja adaptado a ler/interpretar as plataformas de emprego"* (entrevistado 4, Profissional de RH)*; "Completamente"* (entrevistado 6, Profissional de RH). Por outro lado, há a consciência que o acesso à divulgação dessas ofertas nem sempre são direcionadas para pessoas com incapacidade e/ou deficiência, atraindo por isso, um número insignificante de candidatos nesta condição: *"Não, por isso desenvolvemos o processo de recrutamento e seleção inclusivo que tem uma série de ajustes e adaptações face ao processo tradicional"* (entrevistado 5, Profissional de RH)*; "Não, é raro recebermos candidaturas de pessoas com deficiência"* (entrevistado 7, Profissional de RH)*; "Não, raramente a empresa recebe candidaturas de profissionais com deficiência e incapacidade"* (entrevistado 8, Profissional de RH)*; "Não porque não é direcionado"* (entrevistado 9, Profissional de RH).

3.24. Critérios de contratação

Em relação aos critérios que pesam na decisão de contratar uma pessoa com incapacidade e/ou deficiência, o principal critério identificado está relacionado com a competência e com a igualdade de oportunidades: "*A competência das pessoas contratadas"* (entrevistado 1, Profissional de RH)*; "Competências"* (entrevistado 3, Profissional de RH)*; "A pessoa encontrou-nos e vimos que tínhamos uma oportunidade em integrar"* (entrevistado 2, Profissional de RH)*; "No geral, o facto de preencher os requisitos como qualquer outro candidato, aliado também à responsabilidade social de dar a oportunidade que outras entidades não deram"* (entrevistado 4, Profissional de RH)*; "Contratamos pessoas com deficiência há 20 anos, desde que estamos em Portugal e o objetivo tem sido sempre o mesmo - ter os melhores candidatos e contratar as melhores pessoas"* (entrevistado 5, Profissional de RH)*; "Igualdade de oportunidades"* (entrevistado 6, Profissional de RH)*; "Os mesmos que aos restantes* (entrevistado 7, Profissional de RH)*"; "Possuir o nível de competências necessárias ao cargo"* (entrevistado 8, Profissional de RH)*; "Competência e igualdade de oportunidades"* (entrevistado 9, Profissional de RH).

3.25. Tipo de contrato laboral

O tipo de contrato diverge de função para função e nunca condicionado pela (in)capacidade física e/ou mental do candidato. Seis recrutadores responderam possuir pessoas com deficiência e/ou incapacidade que estão a contrato sem termo, ou seja, efetivas, ou com vínculos mais ou menos temporários, dependendo da função ou necessidade de contratação: *"Diversos colaboradores com vínculos diferentes (TT/ termo / sem termo)."* (entrevistado 1,2,3,4,6,8,9, Profissionais de RH)*; "Exatamente o mesmo de todas as outras."* (entrevistado 5, Profissional de RH)*; "O contrato depende da função e não da pessoa"* (entrevistado 7, Profissional de RH).

3.26. Funções Desempenhadas

Todos os colaboradores com deficiência e/ou incapacidade desempenham as mesmas tarefas que um trabalhador sem deficiência: "*Fazem o mesmo*" (entrevistado 1,2,3,4,6,7,8,9, Profissionais de RH). Apenas um participante respondeu que não são tanto as funções desempenhadas, mas os postos de trabalho ocupados que podem ter necessidade de serem ajustados ao tipo de incapacidade e/ou deficiência do seu ocupante: *"Depende muito do tipo de deficiência. Antes da contratação fazemos sempre a avaliação do posto de trabalho, onde esse despiste é feito"* (entrevistado 5, Profissional de RH).

3.27. Medidas de apoio à integração de pessoas com deficiência e/ou incapacidade

Algumas medidas têm sido implementadas para reforçar o bom clima organizacional face a esta diversidade da força de trabalho, nomeadamente a identificação de tutores que agilizem o processo de integração: *"Qualquer colaborador quando entra (tendo ou não deficiência) tem sempre um tutor que o acompanha nos primeiros meses de trabalho, facilitando a sua integração na empresa. No caso das pessoas com deficiência cognitiva esse tutor mantém-se sempre"* (entrevistado 5, Profissional de RH)*; "No início sim, procuramos ver, juntamente com o funcionário se a carga de trabalho é ajustada. Temos um sistema de tutorias para todos os funcionários que ingressam na empresa"* (entrevistado 3, Profissional de RH)*; "No caso das pessoas com deficiência intelectual, por vezes, sim"* (entrevistado 1, Profissional de RH)*; "Absolutamente"* (entrevistado 2, Profissional de RH)*; "Sim, de forma a garantir que têm a mesma acessibilidade e oportunidades"* (entrevistado 7, Profissional de RH).

Relativamente às práticas de sensibilização para os trabalhadores sem deficiência saberem lidar melhor com a pessoa com deficiência dentro do seu local de trabalho e na

sua aceitação aquando da integração na empresa, foram pedidos exemplos, entre os quais, foram identificadas algumas práticas a adotar e que desejavelmente devem ter uma intervenção muito antes da integração dos colaboradores com deficiência e/ou incapacidade, dado estarmos perante um problema social e não organizacional: *"Sem dúvida. A questão passa efetivamente por aí e deve começar nas escolas. O conviver com a diferença deve ser normalizado para que, ao chegar a adultos, saibamos interagir com estas pessoas, percebendo as suas diferenças, mas não os inferiorizando"* (entrevistado 2, Profissional de RH)*; "Sim, ações de sensibilização com instituições. Voluntariado, por exemplo"* (entrevistado 3, Profissional de RH)*; "As práticas de sensibilização devem partir da infância. A aceitação do cidadão com deficiência não deve ser exclusiva do local de trabalho, mas sim transversal à sociedade"* (entrevistado 4, Profissional de RH)*; "Sim, como formações ao nível de inclusão, comunicação, valorização da diversidade, evitar micro agressões, etc."* (entrevistado 7, Profissional de RH)*; "Sim. Formações, sensibilização nas escolas desde cedo e na sociedade em geral"* (entrevistado 9, Profissional de RH).

3.28. Perceção sobre as dificuldades das pessoas com deficiência e/ou incapacidade no local de trabalho

Os empregadores admitem que as dificuldades das pessoas com deficiência e/ou incapacidade ao chegarem ao local de trabalho são condicionadas pelo tipo de deficiência e/ou incapacidade que detêm, ou seja, quando mais limitadora é a incapacidade e/ou deficiência, maior é a dificuldade de integração no local de trabalho: *"Depende do tipo de deficiência"* (entrevistado 8, Profissional de RH)*; "A resposta depende de que colaboradores estamos a falar e o tipo de limitações, se têm limitações cognitivas têm dificuldade de compreensão de algumas tarefas, se problemas motores não realizam determinadas tarefas, auditivas outro tipo de tarefas. Tudo depende da problemática e das tarefas que desempenam"* (entrevistado 2, Profissional de RH).

3.29. Implementação de políticas inclusivas

Quando questionados sobre a importância de existirem políticas inclusivas de forma a ajudar as empresas à contratação destes profissionais, os empregadores reconhecem que os apoios existentes são bastante reduzidos, habitualmente associados a uma elevada burocracia e sobretudo a necessidade de investir em estratégias de atração de candidatos portadores de incapacidade e/ou deficiência, nomeadamente através da celebração de parcerias com entidades de acompanhamento destas pessoas, apostando na

sua formação e divulgação das ofertas: *"Considero que os apoios são muito reduzidos. As empresas podiam ser apoiadas também na aquisição e adaptação dos postos de trabalho"* (entrevistado 1, Profissional de RH)*; "Sim. processos menos burocratizados, mais apoios às empresas, redução de impostos"* (entrevistado 2, Profissional de RH)*; "Além de novas medidas é necessário tornar as atuais menos burocráticas e desmotivadoras"* (entrevistado 3, Profissional de RH)*; "Talvez a solução não passe exclusivamente por políticas associadas às empresas, mas a nível formativo, por entidades não empregadoras"* (entrevistado 4, Profissional de RH)*; "Já existem, hoje em dia, muitas, o que falta é colocá-las em prática"* (entrevistado 5, Profissional de RH)*; "Completamente"* (entrevistado 6, Profissional de RH)*; "Sim, como mais parcerias de instituições que podem promover as oportunidades de emprego entre as pessoas com deficiência, e motivar mais estas pessoas a candidatar-se"* (entrevistado 7, Profissional de RH)*; "Sim, através de mais apoios para as empresas, tornar os processos menos burocráticos"* (entrevistado 8, Profissional de RH)*; "Sim. Só falta pôr em prática o que já existe"* (entrevistado 9, Profissional de RH).

Capítulo 4- Discussão de Resultados e Principais Conclusões

Neste capítulo são discutidos os objetivos norteadores desta dissertação e apresentadas as principais conclusões que emergiram dos resultados obtidos.

4.1. Discussão dos Resultados

4.1.1. Reação do Mercado de trabalho às candidaturas de profissionais com deficiência e/ou incapacidade

No que respeita à reação do mercado de trabalho relativamente às candidaturas dos diplomados do Ensino Superior de profissionais com deficiência e/ou incapacidade, os resultados sugerem que existem muitos problemas em encontrar emprego quando estes terminam o curso e começam a procurar emprego, o que pode estar relacionado com a aceitação social e profissional destas pessoas, a perceção negativa sobre o fenómeno da inclusão e as dificuldades de adaptação do espaço de trabalho. Esta perceção sobre o local de trabalho está sobretudo associada à dificuldade em encontrar uma entidade que seja adaptada a todo o tipo de limitações que as pessoas com deficiência e/ou incapacidade física encontram, concretamente barreiras físicas nos edifícios, que dificultam a sua mobilidade e, consequentemente o acesso ao posto de trabalho. Já na perspetiva dos profissionais de RH e ao seu papel na inclusão de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, estes têm contribuído para o desenvolvimento e acompanhamento destes profissionais e têm tido um papel importante na inclusão dos mesmos. Isto acontece porque a maior parte dos recrutadores em estudo, já possui experiência a trabalhar com pessoas com limitações físicas e/ou mentais. Os resultados estão alinhados com a literatura, uma vez que segundo Kaye, Jans e Jones (2011), as decisões que são tomadas para melhorar as taxas de emprego pelas empresas são essenciais para as pessoas com deficiência e/ou incapacidade. Diversos estudos realizados acerca da empregabilidade de pessoas com deficiência, mostram alguns exemplos benéficos na contratação destas pessoas, concretamente a adaptação do posto de trabalho, que vai modificar o ambiente de trabalho. Estes resultados não conferem quaisquer novidades, sendo apenas uma confirmação de que os custos efetuados para estas adaptações revelam ser valiosos na medida em que, apesar da sua condição, estes profissionais são pessoas rentáveis e apresentam níveis de produtividade positivos.

Relativamente às candidaturas de emprego, pela perspetiva dos profissionais de RH, as empresas nas quais trabalham, sempre incluíram pessoas com deficiência e/ou incapacidade e contribuíram para aumentar a diversidade e inclusão de grupos

minoritários, concretamente pessoas portadoras de incapacidade e/ou insuficiência. O público-alvo, que são os profissionais de RH, preocupam-se com o acolhimento e a integração para que os seus colaboradores com deficiência e/ou incapacidade, neste caso específico, se sintam felizes e satisfeitos no local de trabalho. Todos os colaboradores estão sensibilizados para a deficiência e acreditam que todos têm capacidade para ocupar o cargo/função, reconhecendo ser uma mais-valia contribuírem para o sucesso da organização. A literatura (e.g. Kirch & Diehl, 2014) confirma os resultados obtidos no sentido em que sugere que, se por um lado é necessário valorizar as pessoas, por outro lado, as organizações precisam de preparar os seus colaboradores sem deficiência para a inclusão das pessoas com deficiência, formalizando políticas que fortaleçam a integração destas pessoas no meio profissional. Logo, os resultados confirmam o papel dos líderes enquanto agentes responsáveis por desenvolver a sensibilidade às diferenças culturais e aumentar o conhecimento a respeito da diversidade (Kirch & Diehl, 2014).

Os diplomados em estudo acreditam que o tema da discriminação é recorrente, e sentem isso mais do que qualquer outro colega. A ideia de que uma pessoa com limitações não é capaz de fazer ou desempenhar as mesmas funções existe e isso faz com este grupo minoritário se sinta inferior a todos os outros profissionais, mesmo que com as mesmas qualificações e conhecimentos adequados às funções desempenhadas. Este sentimento de discriminação profissional é também abordado na literatura (e.g. Pinto & Pinto, 2017; Martins, 2014; Antunes, 2012), nomeadamente a perceção de serem vítimas de *bullying* que é comprovado pelos participantes. Os participantes referem já terem sido vítimas de *bullying* no local de trabalho, quer pelas chefias, coordenadoras/os de equipa, e até mesmo por parte de colegas que não têm cuidado com a forma como falam de pessoas com incapacidade e/ou deficiência e que não pensam que os seus atos podem magoar o outro. A confirmar os resultados do estudo, Santos (2014) menciona que existem três principais barreiras para a contratação de trabalhadores com deficiência que vão ao encontro dos resultados obtidos: (1) os custos, ou seja, em acomodar um trabalhador com deficiência pode ser um encargo financeiro e que pode muitas vezes prejudicar os resultados e os objetivos da empresa; (2) a ignorância, ou seja, existem trabalhadores que não sabem como lidar com pessoas portadoras de deficiência nem integrá-las no ambiente de trabalho e a falta de familiaridade com a deficiência, traduzindo-se em estereótipos e de "velhas" noções de deficiência, que levam à discriminação e a que esta seja uma das grandes razões pelas quais os empregadores não contratam trabalhadores com deficiência;

(3) a responsabilidade legal: pelo facto dos empregadores se preocuparem com ações judiciais ou queixas de discriminação por parte dos trabalhadores com deficiência.

4.1.2. Empregabilidade dos diplomados com deficiência e/ou incapacidade

Embora os participantes considerem que o processo de recrutamento e seleção em que estiveram envolvidos seja assumido como normal face ao expectável, já no que respeita ao processo de acolhimento e integração esperam mais apoio. Concretamente, formação inicial para facilitar a integração na empresa e na função desempenhada, mas tal não ocorreu para a generalidade dos diplomados entrevistados. Na perspetiva dos profissionais de RH, a formação aquando da integração, é igual aos restantes colaboradores. A diversidade e a inclusão são abordadas e todos são formados para saberem lidar melhor com a deficiência para normalizar a mesma. No entanto, num estudo realizado por Maia e Carvalho-Freitas (2015), verifica-se que não existe um programa de formação e desenvolvimento que seja específico, existindo apenas uma formação inicial com o objetivo de uniformizar os conhecimentos, competências e atitudes dos novos colaboradores. Refere ainda que é realizado, também, um acompanhamento diário para além do acompanhamento mensal com orientação de tarefas, realizado por uma entidade externa, o que não se verifica no presente estudo que nos diz que os profissionais com deficiência e/ou incapacidade não tiveram acesso a uma formação específica.

Em termos de horário de trabalho, os participantes referem ser igual ao dos colegas sem qualquer deficiência e/ou incapacidade, a não ser que seja solicitado por necessidades especificas e também já é usado como prática (ainda que em situações pontuais) o teletrabalho, até por uma questão de conforto para os profissionais com deficiência e/ou incapacidade e também o tipo de contrato mais reduzido (por exemplo, em *part-time*). Denotou-se também que é desempenhado o mesmo tipo de tarefas e todos os colegas de trabalho aceitaram bem os colegas portadores de deficiência e/ou incapacidade, porque para estas empresas é uma prática comum. A supervisão tende a existir em alguns casos, sobretudo quando a deficiência é intelectual, mas também pode ser feita, num primeiro momento, quando exista deficiência física, de forma a facilitar a integração. Alguns recrutadores acham que deve haver essa supervisão para garantir a mesma acessibilidade e oportunidades, mas, no geral, cada caso tem de ser avaliado, a fim de se tomar decisões tendo em conta as especificidades de cada um. Segundo o estudo de Neves-Silva, Prais & Silveira (2015) confirma-se com os resultados obtidos que a pessoa com deficiência e/ou incapacidade pode e necessita, em alguns casos, de horários mais flexíveis, porque pode precisar de tratamentos de reabilitação, como por exemplo, fisioterapia para que

consiga ter maior qualidade de vida e realizar as suas tarefas no mercado de trabalho de forma mais produtiva.

4.1.3. Acesso a oportunidades de emprego dos diplomados com deficiência e/ou incapacidade

No que respeita aos apoios estatais destinados a promover a contratação de profissionais com deficiência e/ou incapacidade, os recrutadores participantes no estudo admitem não ter conhecimento sobre os mesmos, ou assumem que os que existem são escassos e ineficazes. Para além destes argumentos, referem, ainda, não haver uma efetiva fiscalização, o que tende a agravar a situação de atribuição indevida de apoio ou a sua escassez para as empresas que efetivamente estão interessadas na inclusão profissional destas pessoas.

Para ajudar a efetivar a mudança de mentalidade dos recrutadores e empregadores, os diplomados com deficiência e/ou incapacidade, sugerem a realização de formação e a mudança de comportamento social, nomeadamente a mudança de mentalidade desde cedo, nas escolas; facilitar os processos de emprego e os apoios que existem; dar a conhecer o dia a dia destes profissionais e as dificuldades sentidas. Este comportamento de apoio pode passar, também, por ações de sensibilização, mais incentivos por parte do IEFP e da Segurança Social. Existem casos de sucesso que devem ser exemplos impulsionadores para as empresas que ainda têm receio de apostar em pessoas com deficiência e/ou incapacidade.

Os participantes no estudo ajudam a enfatizar o longo caminho ainda a percorrer nesta matéria para aumentar o acesso ao mercado de trabalho e o sucesso da inserção das pessoas com deficiência e/ou incapacidade. Entre as medidas futuras mais destacadas surge a necessidade de as empresas terem de apostar nas oportunidades em vez de discriminar: criar estágios, haver quotas, apostar na formação dos profissionais de RH, haver mais abertura entre todos, acessibilidade aos espaços, fiscalização e promover a socialização e aceitação da diferença.

A maioria dos participantes do estudo estão satisfeitos com o que desempenham e não tencionam deixar o seu emprego em busca de outro. A insatisfação profissional dos participantes neste estudo restringe-se apenas ao desejo de querem trabalhar na área para a qual estudaram e se sentem capacitados.

Os recrutadores afirmam que as práticas de sensibilização devem também começar desde cedo para aprendermos a aceitar e a perceber as diferenças e não as inferiorizar. Podem ser feitas através de formações sobre inclusão, comunicação e

diversidade. No geral, os recrutadores acham que esta aposta deve ser feita nas escolas desde a infância. Afirmam também que deveriam existir mais políticas inclusivas de forma a ajudar as empresas em prol da contratação destes profissionais, reconhecendo, ainda, que os apoios são reduzidos e deveriam ser menos burocratizados. Os recrutadores sublinham, também, que poderia ser feita uma maior intervenção ao nível da inclusão, nomeadamente, através da parceria com instituições, auxílio para com as empresas na aquisição e na adaptação de postos de trabalho, com o intuito de gerar motivação nas pessoas com deficiência e/ou incapacidade. Contudo, reconhecem que falta, efetivamente, colocar em prática a leis que já existem.

No que diz respeito ao contributo para a inclusão, a opinião dos dois públicos-alvo é bastante divergente, o que denota ainda, a existência de um longo caminho a percorrer no que toca à integração dos profissionais com deficiência e/ou incapacidade. Ainda há empresas que precisam de abrir os seus horizontes e contratar pessoas com limitações porque estão aptos para realizar as mesmas tarefas que os restantes colaboradores, apenas podem ter necessidade de adaptar as suas instalações físicas uma vez que detém as mesmas competências e frequentaram o mesmo sistema de ensino. Todavia, há colaboradores com deficiência e/ou incapacidade que precisam de deixar de criar cenários negativos e entregarem-se mais às organizações que os contratam porque eles são os primeiros motores da mudança. Também precisam de ter mais conhecimento sobre as leis existentes de apoio à inclusão profissional e, especialmente, dominar as estratégias de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência e/ou incapacidade.

Os resultados estão alinhados com a literatura (Kaye, Jans & Jones, 2011), porque segundo estes autores, foram avaliadas estratégias, práticas e políticas para melhorar a contratação destes trabalhadores, tais como, consciencialização e especialização, maior e melhor formação para supervisores, gerentes e mesmo gestores. Com esta formação, haverá um aumento da informação e uma maior sensibilização sobre o tema, de modo a demonstrar que uma pessoa com deficiência é capaz de ter as capacidades e contribuir para sucesso dentro da organização, mostrando ser um trabalhador eficaz, produtivo e de confiança. Além disso, o facto de se apostar na doação de subsídios e incentivos financeiros, pode contribuir de forma direta e positiva para a contratação de trabalhadores com deficiência. Assim sendo, não houve quaisquer novidades, apenas uma confirmação de que é cada vez mais importante aplicar práticas e políticas para que haja uma maior noção da realidade e que estes profissionais são capazes e têm potencial.

4.1.4. Processo de recrutamento e seleção dos diplomados com deficiência e/ou incapacidade

No processo de candidatura, desde o envio do currículo, existem situações no processo de recrutamento e seleção, tais como a rejeição durante as entrevistas e incompatibilidade com o cargo/função com as necessidades especiais do candidato. Estes resultados sugerem o desconhecimento prévio da situação de incapacidade e/ou deficiência do candidato. O facto de, num primeiro momento, se depararem com a não adaptação da empresa aos profissionais com deficiência e/ou incapacidade, faz com que estes se sintam logo desconfortáveis ainda no processo de recrutamento e seleção. Quando a empresa sente ter as condições de admissão para este grupo de candidatos, a sua condição física não é um obstáculo à sua seleção e contratação. Os resultados sugerem, ainda, que estes profissionais revelam competências e adaptação ao cargo para o qual desempenham as suas funções, dado que os diplomados participantes neste estudo estão, na sua maioria, com contrato por tempo indeterminado.

A generalidade das organizações integradoras dos participantes no estudo têm práticas inclusivas nos processos de recrutamento e seleção, sendo que são todos tratados de forma igual, parcerias com associações e instituições, abordagens diretas com parceiros especializados com a população em questão, dando a oportunidade de qualquer pessoa com limitações se candidatar e ser aceite para qualquer cargo ou função para a qual se candidata. Neste estudo em específico, a maioria das deficiências e/ou incapacidades dos participantes é física, e, em termos de ajustes no edifício, a maioria das empresas já estava adaptada e adequada, e, portanto, faz com que exista uma maior satisfação no momento em que estes participantes entraram na empresa.

A nível contratual, a maior parte já está efetiva na empresa e isso também se deve ao facto de as empresas confiarem nos seus colaboradores e acreditarem que estes têm competências e que têm o mesmo direito de oportunidade e igualdade.

A confirmar os resultados do estudo, Santos et al., (2017), sugerem que todos os candidatos, no processo de seleção, são tratados de forma igual, no sentido em que passam pelo mesmo processo que os restantes candidatos, desde a triagem de currículos, entrevista, dinâmicas de grupo, avaliação de competências e, por fim, prova técnica e prática, se necessário. No entanto, segundo Souza et al., (2019, citado por Coentrão, 2021, p.21), também existem organizações em que mesmo que o candidato com deficiência corresponda ao perfil da vaga, isso não significa que ele será selecionado, visto que "a empresa tem que ter quatro deficientes e, por isso, a empregabilidade dos deficientes

depende da necessidade da empresa em suprir a cota". Os mesmos autores acrescentam que, mesmo estes, só serão selecionados "se provarem a sua capacidade de contribuição para a tarefa", o que significa que são escolhidas apenas pessoas com "deficiências menores" (Souza et al., 2019, citado por Coentrão, 2021, p.21).

4.2. Contribuições do Estudo

Este estudo, procurou compreender como é que o mercado de trabalho reage às candidaturas de emprego dos profissionais com deficiência e/ou incapacidade. Perante as informações supramencionadas, é notório que ainda há um longo caminho a percorrer em relação à deficiência e que ainda existam mudanças a realizar, nomeadamente ao nível das mentalidades, tornando-se, também, necessário, eliminar estereótipos e discriminações. É um trabalho que deve ser feito em conjunto e perante toda a sociedade e deve passar também pela sensibilização e informação relacionada com este tema. É de notar também que este estudo mostra que ainda há muito trabalho a fazer por parte dos profissionais de RH e que estes ainda não estão cientes e acreditam que podem e devem fazer algo por as pessoas com deficiência e/ou incapacidade. No entanto, apesar disto, já há mais empresas a apostar no potencial destes profissionais.

Este tema em Portugal, ainda é muito pouco falado e abordado, ao contrário de outros países como por exemplo, o Brasil, onde a população é maior e as medidas e os apoios estão bem implementados e fomentados quando se contrata uma pessoa com deficiência e/ou incapacidade (Santos, 2014). No nosso país, ainda há muito para fazer e por isso, qualquer tema neste âmbito será uma contribuição para a sociedade se tornar mais informada, mostrando que a deficiência vai ganhado espaço e deve ser normalizado por todos. Ao realizar abordagens e gerando debates acerca deste tema, maior é o conhecimento do mesmo e todos ficam a ganhar com esta mudança.

4.3. Limitações do Estudo e Sugestões para Futuras Investigações

Este estudo apresenta algumas limitações. Uma primeira limitação diz respeito à dificuldade de acesso aos participantes, quer aos profissionais de RH quer aos diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade. Através da rede de contactos da investigadora foi possível obter o contacto de diversos participantes cujo perfil se enquadrava nesta investigação. Contudo, não foram recebidas respostas aos convites dirigidos. Esta limitação gerou uma amostra de participantes reduzida, ainda que fosse possível alguma saturação dos dados, embora não totalmente como desejável, o que acabou por condicionar a riqueza das conclusões deste estudo. Além disso, outra

limitação, passa pelo facto de todos os participantes possuírem deficiência física e nenhum possuir limitações de natureza psíquica, o que inviabilizou associar algumas idiossincrasias relacionadas com o tipo de incapacidade ou deficiência.

Por fim, este estudo confirma a limitação da riqueza de informação através do recurso a entrevistas escritas. Contudo, a dificuldade de obter voluntários para participar no estudo, as entrevistas escritas revelaram-se ser a estratégia de recolha de informação mais adequada a este tipo de participantes, especialmente para aqueles que têm incapacidade auditiva.

No que respeita às sugestões para investigação futura, os resultados sugerem ser interessante utilizar o método de observação direta para analisar comportamentos e ambientes de trabalho assim como para observar reações e atitudes quer dos colaboradores com incapacidade ou deficiência quer dos colegas não portadores de deficiência e/ou incapacidade que lidam diariamente com este grupo de colaboradores. Deste modo, seria possível obter resultados que ajudassem a consolidar os objetivos inerentes a este estudo. Outra sugestão de pesquisa futura prende-se com a necessidade de estudar os apoios disponibilizados pelo Estado Português às empresas responsáveis pela inclusão profissional deste grupo de trabalhadores ao mesmo tempo que os resultados sugerem a pertinência em estudar as razões pelas quais o Estado não fiscaliza a atribuição e a gestão dos incentivos disponibilizados às empresas.

4.4. Conclusões Finais

Um dos objetivos principais deste estudo foi compreender como é que o mercado de trabalho reage às candidaturas de emprego dos profissionais com deficiência e/ou incapacidade.

Através dos entrevistados foi possível obter evidências que confirmam haver a existência de várias atitudes e comportamentos por parte das entidades empregadoras e dos colegas, que contribuem para que ainda exista discriminação. Tornou-se evidente que existe preconceito, não é cumprida a legislação, os locais de trabalho não são adaptados e por isso, ainda existe muito trabalho a desenvolver neste âmbito da inclusão de pessoas com deficiência e/ou incapacidade.

Em relação aos profissionais com deficiência, e neste caso, diplomados do Ensino Superior, também há muitas mudanças a realizar. Neste caso em específico, a falta de conhecimento perante as leis existentes é, ainda, bastante notória e uma das principais evidências emergente deste estudo. São diversas as recomendações que os participantes sublinham, nomeadamente a necessidade de promover uma atitude proativa, aceitar a

realidade, lutar perante aquilo que merecem e terem mais direitos profissionais, investir sempre na formação e dar voz às preocupações e necessidades especificas que estes profissionais vão sentindo no seu dia a dia, de modo a melhorar a sua condição de bem-estar no local de trabalho. Só desta forma poderão contribuir para a mudança de mentalidade da sociedade em geral.

Estas mudanças podem começar por parte dos empregadores com maior experiência e sensibilidade para acolher pessoas com deficiência e/ou incapacidade. Isto é, eles próprios contratarem mais pessoas com deficiência, eliminarem as barreiras arquitetónicas e fazerem ver que todos têm o direito de participar na sociedade. A partir daí, também a sociedade deve ser sensibilizada para aceitar a diferença e integrar dignamente, no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência e/ou incapacidade.

Os resultados obtidos levam-nos a acreditar que, num futuro próximo, as coisas poderão estar diferentes e haver melhorias significativas no que respeita à aceitação da diferença, sem que as pessoas em questão tenham de ser discriminadas.

Referências bibliográficas

- ✓ Anache, A. A. (1996). O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? *Revista Brasileira de Educação Especial, 2*, 119-126.
- ✓ Andrade, A., Silva, I. & Veloso, A. (2017). Integração profissional de pessoas com deficiência visual: Das práticas organizacionais às atitudes individuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 80-88.
- ✓ André, M. E. (1983). Texto, contexto e significados: Algumas questões na análise de dados qualitativos. *Cadernos de Pesquisa*, 1(45), 66–71.
- ✓ Antunes, N. (2012). *Bullying no ambiente de trabalho*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis]. Biblioteca da https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0911260341.pdf
- ✓ Assis, A. & Carvalho-Freitas, M. (2014). Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Revista Eletrónica de Administração*, 20, (2), 496-528.
- ✓ Assunção, R., Carvalho-Freitas, M. & Oliveira, M. (2015). Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4), 340-351.
- ✓ Bardin, L. (1997). Análise de conteúdo. Disponível em: https://www.academia.edu/40820250/BARDlN_L_1977_An%C3%A1lise_de_conte%C3 %BAdo_Lisboa_edi%C3%A7%C3%B5es_70_225
- ✓ Carvalho-Freitas, M., Toledo, I., Nepomuceno, M., Suzano, J. & Almeida, L. (2010). Socialização Organizacional de pessoas com deficiência. *Revista de Administração de Empresas*, 50 (3), 264-275
- ✓ Coentrão, D. (2021). *O Papel das Práticas de Gestão e Desenvolvimento de RH na Inclusão de Pessoas com Deficiência e/ou Incapacidade nas Organizações.* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto. https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/19566/1/Daniela_Coentr%C3%A3o_MGDRH_2021.pdf
- ✓ Cox, T., & Blake, S. (1991). Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. *Academy of Management Perspectives*, 5 (3).

- ✓ Decreto – Lei Nº 29/2001 do Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública. (2011). Diário da República: I série, n.º29. https://dre.pt/pesquisa/- /search/315563/details/maximized
- ✓ Decreto-Lei n.º 113/2011 do Ministério da saúde. (2011). Diário da República: I série, n.º 229. https://data.dre.pt/eli/dec-lei/113/2011/11/29/p/dre/pt/html
- ✓ Decreto-Lei n.º 135/99 da Presidência do Conselho de Ministros Diário. (1999). Diário da República: I-A, n.º 94. https://data.dre.pt/eli/dec-lei/135/1999/04/22/p/dre/pt/html
- ✓ Decreto-Lei n.º 230 do Ministério das Finanças e do Plano - Secretaria de Estado do Tesouro. (1980). Diário da República: I série, n.º162. https://dre.pt/pesquisa/-/search/471320/details/normal?p_p_auth=QiyKfft4
- ✓ Decreto-Lei n.º 290/2009 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2009). Diário da República: I série, n.º197. https://data.dre.pt/eli/declei/290/2009/10/12/p/dre/pt/html
- ✓ Decreto-Lei n.º 307/2003 do Ministério da Administração Interna. (2003). Diário da República: I-A série, n.º 284. https://data.dre.pt/eli/dec-lei/307/2003/12/10/p/dre/pt/html
- ✓ Despacho n.º 2027/2010 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.(2010). Diário da República: II série, n.º20. https://data./dre.pt/despacho-2027- 2010/01/29p/dre/pt/html
- ✓ DGES (2022). *Bolsas de estudo para frequência de estudantes com incapacidade*. https://www.dges.gov.pt/pt/pagina/bolsas-de-estudo-para-frequencia-de-estudantes-com-incapacidade
- ✓ Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro. (2000) Jornal Oficial das Comunidades Europeias nº303, de 02-12-2000. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=FI
- ✓ Dwertmann, D. (2016). Management research on disabilities: examining methodological challenges and possible solutions. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1477–1509.
- ✓ Fiske, S., Cuddy, A., Glick, P. & Xu, J. (2002). A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 878–902.

- ✓ Freitas, M. & Marques, A. (2010). Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. *Revista Eletrónica de Gestão Organizacional*, 8(3), 483-502.
- ✓ Gil, A.C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (4ª.ed). Atlas S/A. https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf
- ✓ Ideias, B. (2019). *O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Évora]. Repositório Digital de Publicações Científicas. http://rdpc.uevora.pt/handle/10174/24857
- ✓ IEFP (2013). *Medida de Apoio à contratação via reembolso da taxa social única.* https://www.iefp.pt/documents/10181/190825/Regulamento+Reembolso+da+TSU/7e8113c6-a07d-4df9-b981-8ea2f88961f4
- ✓ IEFP (2020). *Apoios e incentivos a outros.* https://iefponline.iefp.pt/IEFP/apoioIncentivos/detalheMarcaInclusiva.jsp
- ✓ Instituto Nacional para a Reabilitação. (2020). *ENIPD – Estratégia Nacional para a Inclusão de Pessoas com Deficiência* 2021-2025. https://www.inr.pt/documents/11309/284924/ENIPD.pdf/5bce7969-0918-4013-b95d-2a5a35a870c5
- ✓ Kaye, H., Jans, L., & Jones, E. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526.
- ✓ Kirch, L. & Diehl, L. (2014). Inclusão de pessoas com deficiência a partir da perceção dos líderes de uma empresa do ramo alimentício. *Estudo & Debate*, 21 (1), 73-91.
- ✓ Kulkarni, M. & Lengnick-Hall, M. (2011). Socialization of people with disabilities in the workplace. *Human Resource Management*, 50(4), 521-540.
- ✓ Lara, L., Campos, E., Stefano, S. & Andrade, S. (2016). Diversidade e inclusão: um estudo das práticas de gestão de recursos humanos para pessoas com deficiência (PcDs). *Revista Espacios*, 37 (3).
- ✓ Lei n.º 22-A/2007 da Assembleia da República. (2007). Diário da República: I série, n.º 124. https://data.dre.pt/eli/lei/22-a/2007/06/29/p/dre/pt/html
- ✓ Lei Nº 38/2004, da Assembleia da República. (2004). Diário da República: I-A série, n.º 194. https://dre.pt/pesquisa/-/search/480708/details/maximized

- ✓ Lei Nº 4/2019 da Assembleia da República. (2019). Diário da República: I série, n.º 7. https://dre.pt/home/-/dre/117663335/details/maximized)
- ✓ Lima, M. (2016). Online recruitment of people with disabilities: technology in favor of diversity?. *Revista de Administração Mackenzie*, 17(2), 42-66.
- ✓ Maccali, N., Kuabara, P., Roglio, K. & Boehs, S. (2015). As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 16 (2).
- ✓ Maia, A. & Carvalho-Freitas, M. (2015). O Trabalhador com deficiência na organização: Um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. *Revista Eletrónica de Administração*, 21 (3), 689-718.
- ✓ Martins, D. & Cruz, R. M. (2019). *Gestão do Talento em Organizações da Península Ibérica*. Lisboa: Editora RH. https://www.editorarh.pt/gestao-do-talento-em-organizacoes-da-peninsula-iberica
- ✓ Martins, D.; Gomes, J. & Santos, C. (2019) A era do trabalho 5.0: be human with smart technology. In C. Machado & P. J. Davim (Ed.) *MBA para Gestores e Engenheiros (pp.243-285)*. Lisboa: Edições Sílabo. https://www.researchgate.net/publication/334318827_A_era_do_trabalho_50_Be_human_with_smart_technology
- ✓ Martins, P. (2014). *Museus (in)capacitantes. Deficiência, Acessibilidades e Inclusão em Museus de Arte.* [Tese de Doutoramento, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. https://repositorio.ul.pt/handle/10451/15959
- ✓ McKinney, E. L., & Swartz, L. (2021). Employment integration barriers: Experiences of people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298–2320.
- ✓ Monteiro, I. P., & Neto, M. M. (2003). *Discriminação social e emprego – um estudo empírico* [Instituto Politécnico de Coimbra, Escola Superior de Educação]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal.
- ✓ Nogueira-Martins, M., & Bógus, C. (2004). Considerações sobre a metodologia qualitativa como recurso para o estudo das ações de humanização em saúde. *Saúde e Sociedade*, Vol. 13 (3), 44-57.
- ✓ Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (2019). Pessoas com Deficiência em Portugal - Indicadores de Direitos Humanos 2019.

http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/442-relatorio-oddh-2019

- ✓ Pinto, P., & Pinto, T. (2017). *Pessoas com Deficiência em Portugal- Indicadores de Direitos Humanos 2021*. Observatório da Deficiência e Direitos Humanos. http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/557-relatorio-oddh-2021
- ✓ Portaria n.º 478/2010 do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. (2010). Diário da República: I série, n.º 132. https://data.dre.pt/eli/port/478/2010/07/09/p/dre/pt/html
- ✓ Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações (2018). Pessoas com deficiência são importantes para as empresas. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XJAyzaz0rl4J:https://rederso.pt/wp-content/uploads/2020/02/rsopt_brochura_pessoas_com_deficiencia_outubro2019.pdf&cd=2&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt
- ✓ Ren, L. R., Paetzold, R. L., & Colella, A. (2008). A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments. *Human Resource Management Review*, 18(3), 191–203.
- ✓ Ribeiro, M., Ribeiro, F. (2012). O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: dificuldades e perspetivas. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 5 (1), 127-145.
- ✓ Rodrigues, E. (2010). O Estado e as Políticas Sociais em Portugal: discussão teórica e empírica em torno do Rendimento Social de Inserção. *Sociologia: Revista do Departamento de Sociologia da FLUP*, 20, 191-230.
- ✓ Santos, L., Fabrício, A., Rotili, L. & Baggio, D. (2017). Os processos de gestão de pessoas a partir da inclusão de pessoas com deficiência. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 8(3), 38-58.
- ✓ Santos, S. (1999). Métodos qualitativas e quantitativos na pesquisa biomédica. *Jornal de Pediatria*, 75 (6).
- ✓ Santos, S. (2014). *A Discriminação na Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório da Universidade de Lisboa. 120483028-S40-T319-20140923150259-di3pl1f3g8_1_.pdf

- ✓ Segurança Social (2022). *Isenção e redução do pagamento de contribuições*. https://www.seg-social.pt/isencao-e-reducao-do-pagamento-de-contribuicoes1
- ✓ Segurança Social Direta (2022). *Balcão da Inclusão.* https://www.seg-social.pt/balcao-da-inclusao
- ✓ Segurança Social Direta (2022). *Prestação Social para a Inclusão.* https://www.seg-social.pt/prestacao-social-para-a-inclusao
- ✓ Shen, J., Chanda, A., Netto, B. & Monga, M. (2009). Managing diversity through human resource management: an international perspective and conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (2), 235-251.
- ✓ Silva, A. & Helal, D. (2017). A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: perspetivas e desafios. *Revista FSA*, 14 (15), 32-54.
- ✓ Silva, B. (2021). *Implicações do trabalho remoto na função de RH: um estudo exploratório em empresas portuguesas.* [Dissertação de mestrado, ISCAP-Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto. https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/19554/1/Bruna_Silva_MGDRH_2021.pdf
- ✓ Sousa, M. J., & Baptista, C. S. (2012). "Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios: Segundo Bolonha".
- ✓ Souza, A., Palhares, J., Santos, T. & Rosa, M. (2019). Empresa Inclusiva? Uma análise comparativa entre os discursos de trabalhadores com deficiência e os de gestores de uma empresa cooperativa. *Revista Gestão e Planeamento*, 20, 218-238.
- ✓ Spencer, J. C. (1993). The usefulness of qualitative methods in rehabilitation: Issues of meaning, of context, and of change. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, Vol. 74(2), 119– 126.
- ✓ Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *The Academy of Management Review*, 21(2), 352.
- ✓ Teviño, L. K., and Nelson, K. A. (2011). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (5th edition). Wiley. https://doi.org/10.1111/peps.12360
- ✓ Valle, S., Saboia, J., Paula, V. & Grimaldi, W. (2013). A inclusão das pessoas com deficiência nas organizações. *IX Congresso Nacional de Excelência em*

Gestão. https://www.inovarse.org/artigos-por-edicoes/IX-CNEG-2013/T13_0621_3648.pdf

- ✓ Vieira, F. (2018). O papel dos recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência. *Observatório de La Economía LatinoAmericana*. https://www.eumed.net/rev/oel/2018/10/inclusao-pessoas-deficiencia.html

Webgrafia:

- ✓ https://www.inr.pt/documents/11309/218027/lei+_382004_de_18_de_agosto.pdf/3c08ce8f-b857-46d9-a7c4-52a1a078ef06
- ✓ https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475
- ✓ https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx
- ✓ https://scml.pt/projetos-e-fundos/valor-t/
- ✓ https://www.tsf.pt/portugal/sociedade/pessoas-com-deficiencia-tem-a-partir-de-hoje-agencia-especifica-para-emprego--13634939.html
- ✓ https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/politica-externa/temas-multilaterais/agenda-2030
- ✓ https://www.acegis.com/2021/05/valor-t-a-agencia-de-emprego-ao-servico-das-pessoas-com-deficiencia/
- ✓ https://www.jpn.up.pt/2022/04/13/ha-mais-pessoas-com-deficiencia-licenciadas-mas-arranjar-trabalho-ficou-mais-dificil-na-pandemia/

ANEXOS

Anexo I- Quadro Resumo da Estratégia Nacional para a Inclusão de Pessoas com Deficiência 2021-2025

Eixo Estratégico	Objetivo Geral	Objetivo Específico
1- Cidadania, Igualdade e não discriminação	1- Garantir a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade e equidade com as demais.	1.1 Rever os sistemas de habilitação da pessoa com deficiência; 1.2 Aprofundar condições de exercício de direitos das pessoas com deficiência, eliminando fatores de discriminação e promovendo medidas de diferenciação positiva.
	2- Promover a inclusão, igualdade e a prevenção da violência nas organizações e na comunidade.	2.1 Aprofundar a ação das administrações públicas na efetivação da igualdade e inclusão; 2.2 Prevenir a violência contra pessoas com deficiência e qualificar a intervenção.
2- Promoção de um ambiente inclusivo	1- Promover ambientes físicos e de informação e comunicação acessíveis e resilientes.	1.1 Promover a acessibilidade ao meio físico edificado; 1.2 Promover a acessibilidade no sistema de transportes públicos e de passageiros como fator de mobilidade; 1.3 Promover a acessibilidade à informação e comunicação;

Eixo Estratégico	Objetivo Geral	Objetivo Específico
		1.4 Promover o alargamento das condições de acessibilidade comunicacional aos serviços públicos.
	2- Promover sinergias entre domínios setoriais.	2.1 Promover reflexão, conhecimento e partilha de soluções comuns nos domínios da educação, da formação e emprego, da cultura, lazer, turismo, etc.; 2.2 Dinamizar a economia.
3- Educação e Qualificação	1- Reforçar os mecanismos de apoio à aprendizagem e à consolidação do atual sistema de educação inclusiva.	1.1.Reformular a Intervenção Precoce na Infância numa abordagem destinada a uma inclusão plena; 1.2.Aprofundar o Modelo de Educação Inclusiva no acesso a oportunidades educativas e formativas de qualidade e à transição para a vida pós-escolar.
	2- Promover a qualificação de nível superior para pessoas com deficiência.	2.1. Melhorar o acesso e frequência das pessoas com deficiência ao Ensino Superior; 2.2. Melhorar as condições de acessibilidade física.
4- Trabalho, Emprego e Formação Profissional	1-Dinamizar o sistema de apoio à inserção profissional das pessoas com deficiência.	1.1 Conhecer as dinâmicas e reforçar a intervenção dos serviços de emprego no processo de mediação e transição para o emprego ou

Eixo Estratégico	Objetivo Geral	Objetivo Específico
		retorno ao emprego das pessoas com deficiência; 1.2 Criar condições de acessibilidade das pessoas com deficiência à oferta formativa desenvolvida na Rede de Centros de Formação Profissional do IEFP; 1.3 Reorganizar a rede de Centros de Recursos de apoio à inserção profissional, promovendo a sua transição para uma rede de suporte e apoio à participação articulada com a intervenção do serviço público de emprego.
	2- Criar condições de contexto promotoras da empregabilidade das pessoas com deficiência	2.1 Promover programas, medidas e apoios facilitadores do emprego; 2.2 Promover a construção um ambiente inclusivo facilitador do emprego das pessoas com deficiência.
	3- Desenvolver o empreendedorismo e o autoemprego das pessoas com deficiência.	3.1 Dinamizar o empreendedorismo e o autoemprego
	1- Criar condições junto de pessoas e famílias para a	1.1 Capacitar pessoas e famílias para a autonomia;

Eixo Estratégico	Objetivo Geral	Objetivo Específico
5- Promoção Da Autonomia e Vida Independente	autonomização e vida independente de pessoas com deficiência	1.2 Organizar, disponibilizar e tornar acessível a informação relevante para a autonomia e vida independente.
	2- Capacitar instituições e comunidades para a autonomização e vida independente de pessoas com deficiência.	2.1 Capacitar instituições do setor social para a promoção da autonomização e da vida independente; 2.2 Criar soluções ao nível municipal para a consolidação de uma política de não institucionalização e de promoção da autonomia.
	3- Consolidar o Modelo de Apoio à Vida Independente para Pessoas com Deficiência ou Incapacidade e a política de não institucionalização em Portugal.	3.1 Avaliar e consolidar o Modelo de Apoio à Vida Independente - Assistência Pessoal; 3.2 Desenvolver linhas orientadoras e metodologias de apoio à consolidação de uma política de não institucionalização de pessoas com deficiência.
6- Medidas, Serviços e Apoios Sociais	1- Promover, alargar e incrementar uma rede inovadora de serviços, equipamentos e apoios sociais, adequada às caraterísticas dos	1.1. Assegurar a qualidade, sustentabilidade e acessibilidade às respostas sociais dirigidas às pessoas com deficiência e suas famílias;

Eixo Estratégico	Objetivo Geral	Objetivo Específico
	territórios e ao perfil das necessidades das pessoas com deficiência e suas famílias.	1.2. Fomentar a modernização e inovação social na criação de medidas, respostas sociais e serviços de apoio inclusivos e de proximidade territorial; 1.3. Promover a melhoria do acesso e a criação de serviços e equipamentos de apoio, que permitam a conciliação entre a vida familiar e profissional e contribuam para a qualidade de vida das pessoas com deficiência e suas famílias; 1.4. Promover medidas e programas de apoio às pessoas com deficiência em situação de dependência e aos seus cuidadores, que concretizem o seu reconhecimento no Estatuto do Cuidador Informal; 1.5. Promover a melhoria da eficácia e da eficiência do Sistema de Atribuição dos Produtos de Apoio.
	2- Inovação em atividades de contexto	2.1 Dinamizar soluções de Atividades Socialmente Úteis (ASU) e de trabalho na comunidade;
		2.2 Dinamizar o voluntariado inclusivo.

Eixo Estratégico	Objetivo Geral	Objetivo Específico
	3- Reforçar, modernizar e simplificar as prestações sociais de apoio às pessoas com deficiência.	3.1 Alargar e aprofundar a proteção social das pessoas com deficiência; 3.2 Reformular e simplificar as prestações sociais por dependência; 3.3 Promover o combate à pobreza das pessoas com deficiência.
7- Cultura, Desporto, Turismo e Lazer	1- Promover o acesso à cultura e a programas culturais inclusivos.	1.1 Garantir o acesso à cultura; 1.2 Promover programas culturais inclusivos.
	2- Dinamizar a prática desportiva em todas as idades.	2.1 Desenvolver a prática de atividades físicas e de desporto adaptado nas escolas; 2.2 Promover e desenvolver a prática do desporto e da atividade física, informal ou formal, regular ou não, ao longo da vida.
	3- Promover práticas de turismo e lazer inclusivas.	3.1 Melhorar o acesso a espaços de lazer e recursos turísticos; 3.2 Melhorar o acesso a eventos culturais, lúdicos, recreativos e desportivos.
8- Conhecimento, Investigação, Inovação e Desenvolvimento	1- Conhecer e caracterizar as pessoas com deficiência e os seus contextos.	1.1 Aprofundar o conhecimento sobre as condições de vida das pessoas com deficiência em Portugal;

Eixo Estratégico	Objetivo Geral	Objetivo Específico
		1.2 Melhorar o uso da informação estatística e de fontes administrativas sobre a deficiência e a inclusão, com suporte à avaliação e decisão.
8- Conhecimento, Investigação, Inovação e Desenvolvimento	2- Aprofundar o conhecimento científico e tecnológico nos domínios da inclusão e da deficiência.	2.1 Promover o ensino, investigação, divulgação e a partilha científica nas áreas da deficiência, inclusão e reabilitação;
	3- Dinamizar a cooperação internacional e a partilha de experiências e promover a inclusão da pessoa com deficiência na política da Cooperação Portuguesa.	3.1 Dinamizar a cooperação internacional e a partilha de experiências; 3.2 Reforçar a participação nas iniciativas e programas de instâncias internacionais e regionais, sobre inclusão e direitos das pessoas com deficiência; 3.3 Promover a inclusão da dimensão da pessoa com deficiência nos documentos estratégicos e nos projetos e ações de cooperação para o desenvolvimento, da educação para o desenvolvimento e da ajuda humanitária.

Fonte: 5bce7969-0918-4013-b95d-2a5a35a870c5 (inr.pt)

Anexo II- Guião da Entrevista aos Diplomados com deficiência e/ou incapacidade

Parte I- Caraterização do Participante

Sexo:

Idade:

Tipo de Deficiência:

Data da Entrevista:

Habilitações Académicas:

Parte II- A empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade: o caso dos diplomados do Ensino Superior

2.1. Em que ano terminou o grau de escolaridade que possui?

2.2. Está empregado? Se sim, há quanto tempo?

2.3. Em que área trabalha atualmente?

2.4. Trabalha numa função que gosta? Porquê?

2.5. Como teve acesso a esta oportunidade de emprego?

Resposta a anúncio

Candidatura espontânea

Programa de inserção

Outra:

2.6. É o seu 1º emprego?

Sim

Não

2.7. Se não, em que é que já trabalhou anteriormente?

2.8. Quais os principais problemas com que se depara quando termina o curso e começa a procurar integrar-se no mercado de trabalho?

2.9. Comente algumas situações que tenha passado em recrutamentos ou entrevistas.

2.10. Está a contrato por tempo determinado ou indeterminado?

2.11. Qual a sua opinião sobre os apoios existentes destinados a promover a qualificação e contratação de pessoas com deficiência?

2.12. A empresa teve de fazer modificações nas instalações? E em termos de equipamentos?

2.13. Participou num recrutamento normal, ou a empresa procurava especialmente pessoas com deficiência?

2.14. Aquando da sua contratação teve alguma formação específica ou especial?

2.15. Em termos de horário de trabalho, tem um horário igual aos seus colegas ou especial para si?

2.16. Qual a sua opinião sobre esta decisão?

2.17. Trabalha isoladamente ou em conjunto com os seus colegas? Qual a sua opinião sobre esta decisão?

2.18. Como é o seu relacionamento com os seus colegas?

2.19. E em relação às chefias, como é o seu relacionamento?

2.20. Alguma vez se sentiu discriminado no local de trabalho?

2.21. Possui alguma supervisão especial?

2.22. Na sua opinião, costuma ser alvo de críticas relacionadas com o seu trabalho?

2.23. Os colegas de trabalho aceitaram bem o colega portador de deficiência? Ou denota alguma diferença no tratamento e no relacionamento entre eles? Justifique a sua resposta.

2.24. Acha que deveria haver práticas de sensibilização para os colaboradores lidarem melhor com os profissionais com deficiência?

2.25. Acha que atualmente arranjar emprego para uma pessoa com deficiência é mais difícil do que há 5 anos. Porquê?

2.26. Acha que existe discriminação em recrutamentos em que se candidatem pessoas com e sem incapacidade e/ou deficiência? Porquê?

2.27. Quando terminou o curso, com que dificuldades se deparou para arranjar emprego na sua área de formação?

2.28. Acha que atualmente as empresas dão cada vez menos oportunidades ou o cenário está a mudar? Pode justificar a sua opinião?

2.29. O que acha que poderia ser feito para mudar a mentalidade atual dos recrutadores e empregadores?

2.30. Face à sua experiência pessoal e profissional, o que poderia ser feito para aumentar o acesso ao mercado de trabalho e o sucesso da inserção socioprofissional das pessoas com deficiência?

2.31. Está à procura de emprego? Gostaria de mudar de emprego? Porquê?

Anexo III- Guião da Entrevista aos Profissionais de RH

Parte I- Caracterização do Participante

Sexo:

Idade:

Habilitações Literárias:

Parte II: A empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade: o caso dos diplomados do Ensino Superior

2.1. Porque decidiram contratar pessoas com incapacidade e/ou deficiência para a vossa empresa?

2.2. Como é que as ofertas de emprego são divulgadas na vossa empresa para profissionais com deficiência e/ou incapacidade?

2.3. Na sua opinião, as oportunidades de emprego que divulgam chegam de igual modo a candidatos com e sem deficiência? E, porquê?

2.4. Como se processa o recrutamento e a seleção no caso de os candidatos terem incapacidade e/ou deficiência?

2.5. Como é que são consideradas as candidaturas de emprego nos processos de recrutamento e seleção da(s) pessoa(s) com deficiência e/ou incapacidade?

2.6. Aquando da contratação da(s) pessoa(s) com deficiência para a sua empresa, usufruíram de que apoios ou medidas que são disponibilizadas? Se sim, quais?

2.7. Quais foram os critérios que pesaram na sua decisão de contratar uma pessoa com incapacidade e/ou deficiência?

2.8. Esta(s) pessoa(as) estão com que tipo de contrato?

2.9. Aquando da contratação da(s) pessoa(s) com deficiência e/ou incapacidade, a empresa teve de fazer ajustes no edifício? Se sim, quais?

2.10. Aquando da integração da pessoa com deficiência na empresa, que tipo de formação adotaram?

2.11. Em termos de horário de trabalho, houve a necessidade de estipular um horário específico para o(s) trabalhador(es) com deficiência? Se sim, porquê?

2.12. Foram estipuladas tarefas específicas para executarem ou fazem o mesmo que um trabalhador sem deficiência?

2.13. Os colegas de trabalho aceitaram bem o colega portador de deficiência? Ou denota alguma diferença no tratamento e no relacionamento entre eles?

2.14. Acha necessário haver alguma supervisão adequada ou especial para o trabalho das pessoas com deficiência?

2.15. Falando um bocadinho em geral, não propriamente apenas dos seus trabalhadores, acha que deveria de haver práticas de sensibilização para os trabalhadores sem deficiência saberem lidar melhor com a pessoa com deficiência dentro do seu local de trabalho e na sua aceitação aquando da integração na empresa? Se sim, quais?

2.16. Acha que estes têm mais dificuldade em entender ou desempenhar melhor algum tipo de tarefa? Se sim, porquê?

2.17. Considera que os trabalhadores com deficiência têm mais acidentes de trabalho do que os trabalhadores sem deficiência? Justifique.

2.18. Acha que deveriam existir mais políticas inclusivas de forma a ajudar as empresas à contratação destas pessoas? Surge-lhe algum exemplo?

Anexo IV- Consentimento Informado para os Diplomados do Ensino Superior com deficiência e/ou incapacidade

Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito da dissertação para obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos da aluna Filipa Alexandra Ferreira Rodrigues, pelo Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, orientado pela Professora Doutora Dora Martins. Este estudo tem como objetivo principal compreender como é que o mercado de trabalho reage às candidaturas de emprego dos profissionais com deficiência e/ou incapacidade.

Ao assinalar o campo abaixo com um X declaro que:

- ✓ Sou maior de idade e resido atualmente em Portugal;
- ✓ Sou portador(a) de incapacidade e/ou deficiência;
- ✓ Conheço os objetivos gerais do estudo, assim como as condições de participação;
- ✓ Aceito participar de forma livre e voluntária no estudo;
- ✓ Sei que todos os dados serão tratados de forma anónima e confidencial;
- ✓ Sei que posso desistir de participar a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

Para participar no estudo terá de responder a um questionário bastante simples.

Além disso, a presente investigação cumpre o Regulamento Geral de Proteção de Dados no que concerne à recolha e tratamento dos mesmos. Todos os dados recolhidos destinam-se exclusivamente ao tratamento estatístico de informação para efeitos de investigação, não podendo ser usados para outros fins.

Perante as informações supramencionadas indique, por favor, se aceita participar no estudo:

☐ Aceito ☐ Não Aceito

Nome: _____

Porto, ___ de _____ de 2022

Filipa Rodrigues _____

Estudante Participante

Anexo V- Consentimento Informado para os Profissionais de RH

Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito da dissertação para obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos da aluna Filipa Alexandra Ferreira Rodrigues, pelo Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, orientado pela Professora Doutora Dora Martins. Este estudo tem como objetivo principal compreender como é que o mercado de trabalho reage às candidaturas de emprego dos profissionais com deficiência e/ou incapacidade.

Ao assinalar o campo abaixo com um X declaro que:

- ✓ Sou maior de idade e resido atualmente em Portugal;
- ✓ Sou profissional de recrutamento e seleção;
- ✓ Conheço os objetivos gerais do estudo, assim como as condições de participação;
- ✓ Aceito participar de forma livre e voluntária no estudo;
- ✓ Sei que todos os dados serão tratados de forma anónima e confidencial;
- ✓ Sei que posso desistir de participar a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

Para participar no estudo terá de responder a um questionário bastante simples.

Além disso, a presente investigação cumpre o Regulamento Geral de Proteção de Dados no que concerne à recolha e tratamento dos mesmos. Todos os dados recolhidos destinam-se exclusivamente ao tratamento estatístico de informação para efeitos de investigação, não podendo ser usados para outros fins.

Perante as informações supramencionadas indique, por favor, se aceita participar no estudo:

☐ Aceito ☐ Não Aceito

Nome: _____

Porto, ___ de _____ de 2022

Filipa Rodrigues _____

Estudante Participante