

Universidades Lusíada

Sapateiro, Mafalda Raquel Marques, 1979-

Inclusão laboral de pessoas com deficiência e incapacidade : as Cooperativas de Solidariedade Social Assistidas da FENACERCI

<http://hdl.handle.net/11067/7821>

Metadados

Data de Publicação

2024

Resumo

As sociedades contemporâneas debatem-se com o enorme desafio de alcançar a plena inclusão, num cenário em que todos sejam capazes de exercer a sua cidadania de forma plena, de ter acesso à saúde, educação, emprego, bem-estar e dignidade, de forma equitativa. Um desafio com maior exigência quando falamos da realidade das pessoas com deficiência e incapacidade (PCDI). A realização e reconhecimento pessoal, social, profissional, a independência económica são basilares para a sua emancipação e inclu...

Contemporary societies struggle with the enormous challenge of achieving full inclusion, in a scenario in which everyone is capable of fully exercising their citizenship, of having access to health, education, employment, well-being and dignity, in an equitable. A more demanding challenge when we talk about the reality of people with disabilities (PwD). Personal, social and professional achievement and recognition, economic independence are fundamental to their emancipation and social inclusion,...

Palavras Chave

Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social, Pessoas com deficiência - Emprego - Portugal, Pessoas com deficiência - Estatuto legal, leis, etc - Portugal, Integração social - Portugal, Instituições Sociais - Portugal

Tipo

masterThesis

Revisão de Pares

Não

Coleções

[ULL-ISSSL] Dissertações

Esta página foi gerada automaticamente em 2025-02-23T10:09:02Z com informação proveniente do Repositório



UNIVERSIDADE LUSÍADA
INSTITUTO SUPERIOR DE SERVIÇO SOCIAL DE LISBOA
Mestrado em Serviço Social

**Inclusão laboral de pessoas com deficiência e
incapacidade: as Cooperativas de Solidariedade
Social Assistidas da FENACERCI**

Realizado por:
Mafalda Raquel Marques Sapateiro

Orientado por:
Professora Doutora Teresa Paula Garcia Rodrigues da Silva

Constituição do Júri:

Presidente: Professora Doutora Maria Isabel de Jesus Sousa
Orientadora: Professora Doutora Teresa Paula Garcia Rodrigues da Silva
Arguente: Professora Doutora Inácia Maria Cabrita Navalhas Moisés

Dissertação aprovada em: 30 de janeiro de 2025

Lisboa

2024



UNIVERSIDADE LUSÍADA

INSTITUTO SUPERIOR DE SERVIÇO SOCIAL DE LISBOA

Mestrado em Serviço Social

**Inclusão laboral de pessoas com deficiência e
incapacidade: as Cooperativas de Solidariedade
Social Associadas da FENACERCI**

Mafalda Raquel Marques Sapateiro

Lisboa

Setembro 2024



U N I V E R S I D A D E L U S Í A D A

INSTITUTO SUPERIOR DE SERVIÇO SOCIAL DE LISBOA

Mestrado em Serviço Social

**Inclusão laboral de pessoas com deficiência e
incapacidade: as Cooperativas de Solidariedade Social
Associadas da FENACERCI**

Mafalda Raquel Marques Sapateiro

Lisboa

Setembro 2024

Mafalda Raquel Marques Sapateiro

Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência e Incapacidade: as Cooperativas de Solidariedade Social Associadas da FENACERCI

Trabalho apresentado ao Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa da Universidade Lusíada para a obtenção do grau de Mestre em Serviço Social.

Orientação da Prof.^a Doutora Teresa Rodrigues da Silva

Lisboa

Setembro, 2024

FICHA TÉCNICA

Autora Mafalda Raquel Marques Sapateiro
Orientadora Professora Doutora Teresa Paula Garcia Rodrigues da Silva
Título Inclusão laboral de pessoas com deficiência e incapacidade: as Cooperativas de Solidariedade Social Associadas da FENACERCI
Local Lisboa
Ano 2024

CASA DO CONHECIMENTO DA UNIVERSIDADE LUSÍADA - CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

SAPATEIRO, Mafalda Raquel Marques, 1979-

Inclusão laboral de pessoas com deficiência e incapacidade : as Cooperativas de Solidariedade Social Associadas da FENACERCI / Mafalda Raquel Marques Sapateiro ; orientado por Teresa Paula Garcia Rodrigues da Silva. - Lisboa : [s.n.], 2024. - Dissertação de Mestrado em Serviço Social, Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa da Universidade Lusíada.

I - SILVA, Teresa Paula Garcia Rodrigues da, 1965-

LCSH

1. Pessoas com deficiência - Emprego - Portugal
2. Pessoas com deficiência - Estatuto legal, leis, etc. - Portugal
3. Integração social - Portugal
4. Instituições sociais - Portugal
5. Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social
6. Universidade Lusíada. Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa - Teses
7. Teses - Portugal - Lisboa

1. People with disabilities - Employment - Portugal
2. People with disabilities - Legal status, laws, etc - Portugal
3. Social integration - Portugal
4. Social Institutions - Portugal
5. Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social
6. Universidade Lusíada. Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa - Dissertations
7. Dissertations, Academic - Portugal - Lisbon

LCC

1. HD7256.P8 S27 2024

AVISO LEGAL

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações da autora no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela. Ao entregar esta dissertação, a autora declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. A autora declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

“A deficiência não precisa ser um obstáculo para o sucesso.”

Professor Stephen W Hawking

AGRADECIMENTOS

A investigação é sem dúvida um percurso árduo, infinito e insaciável, que se encontra repleto de curiosidade, questionamento, angustia e descobertas. Um caminho que não é possível de realizar sem o apoio, colaboração e incentivo de uns e de abrigo emocional e força, de outros, àqueles a quem recorremos quando a energia falha. Momentos de crescimento que nos cobram sacrifícios e aos que nos são mais queridos.

Agradeço com sinceridade a todos os que contribuíram para que este projeto fosse possível.

À minha orientadora, Professora Doutora Teresa Rodrigues da Silva, que aceitou o meu convite com entrega e compromisso. Durante todo o processo de mentoria foi a minha guia que me fez ver além do que é fácil.

À FENACERCI, em particular ao Dr. Joaquim Pequicho, à Dra. Sara Neto e à Dra. Carla Silva, pela disponibilidade, colaboração e por terem acolhido este estudo e permitido que tivesse o alcance obtido.

Às CERCI's que aceitaram colaborar e participar na investigação e tornaram possível esta produção científica. Obrigada pelo contributo.

A todos quantos têm dedicado do seu tempo, da sua vida a produzir conhecimento. Sem o seu contributo teórico, especialmente nas temáticas relacionadas com a deficiência, sem esse acervo, não teria sido possível um caminho tão rico.

À minha família, minha âncora. Aos meus amigos. Obrigada pelo apoio incondicional.

APRESENTAÇÃO

Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência e Incapacidade: as Cooperativas de Solidariedade Social Associadas da FENACERCI

Mafalda Raquel Marques

As sociedades contemporâneas debatem-se com o enorme desafio de alcançar a plena inclusão, num cenário em que todos sejam capazes de exercer a sua cidadania de forma plena, de ter acesso à saúde, educação, emprego, bem-estar e dignidade, de forma equitativa. Um desafio com maior exigência quando falamos da realidade das pessoas com deficiência e incapacidade (PCDI). A realização e reconhecimento pessoal, social, profissional, a independência económica são basilares para a sua emancipação e inclusão social, sendo, o direito ao trabalho e emprego indissociável. Pretendeu-se, assim, estudar de que forma são implementadas as políticas e medidas de emprego específicas e que práticas inclusivas laborais revelam as Cooperativas de Solidariedade Social (CSS), associadas da Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social - FENACERCI, que desenvolvem atividade na área da deficiência, com o objetivo de compreender o seu perfil enquanto empregadoras, relativamente à inclusão de PCDI. Sob o título *Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência e Incapacidade: as Cooperativas de Solidariedade Social Associadas da FENACERCI*, a presente dissertação teve como objetivos específicos, analisar dados de emprego das referidas entidades, aferir a percepção dos conselhos de administração sobre oportunidades e adversidades organizacionais em matéria de inclusão laboral de PCDI e perceber, neste contexto, que intervenção têm os assistentes sociais, nas práticas organizacionais. Um estudo com uma abordagem metodológica mista, sob o paradigma sociocrítico. Recorreu-se à aplicação de questionários a Conselhos de Administração, assistentes sociais e aos recursos humanos das referidas entidades, bem com à análise documental, num modelo de análise de triangulação, para uma melhor e aprofundada compreensão da realidade. Os resultados obtidos apontam para que as CSS em estudo revelam uma realidade que promove a inclusão laboral de PCDI, que as oportunidades e adversidades percebidas, enquanto entidades empregadoras revelam que apesar do forte intuito de contribuir para a emancipação e inclusão laboral das PCDI, os constrangimentos são ainda muito significativos, nomeadamente as barreiras sociais, psicológicas, físicas, de autonomia da PCDI e de questões relacionadas com as

medidas e políticas sob esta matéria são insuficientes. O Serviço Social é reconhecido, pelos próprios profissionais, como potencial de intervenção nesta matéria.

Palavras-chave: deficiência, direito ao trabalho e emprego, inclusão laboral, medidas de emprego, FENACERCI – Cooperativas de solidariedade social, Serviço Social

PRESENTATION

Labour Inclusion of People with Disabilities: The Associated Social Solidarity Cooperatives of FENACERCI

Mafalda Raquel Marques

Contemporary societies struggle with the enormous challenge of achieving full inclusion, in a scenario in which everyone is capable of fully exercising their citizenship, of having access to health, education, employment, well-being and dignity, in an equitable. A more demanding challenge when we talk about the reality of people with disabilities (PwD). Personal, social and professional achievement and recognition, economic independence are fundamental to their emancipation and social inclusion, with the right to work and employment being inseparable. The aim was, therefore, to study how specific employment policies and measures are implemented and what inclusive labour practices reveal the Social Solidarity Cooperatives (SSC), associated with the National Federation of Social Solidarity Cooperatives - FENACERCI, which carry out activities in area of disability, with the aim of understanding their profile as employers, in relation to the inclusion of PwD. Under the title Labor Inclusion of People with Disabilities: the Associated Social Solidarity Cooperatives of FENACERCI, this dissertation had the specific objectives of analysing employment data from the aforementioned entities, identify the perception of the boards of directors on organizational opportunities and adversities in subject of labour inclusion of PwD and understand, in this context, what intervention social workers have in organizational practices. A study with a mixed methodological approach, under the sociocritical paradigm. Questionnaires were applied to Boards of Directors, social workers and human resources of the aforementioned entities, as well as document analysis, in a triangulation analysis model, for a better and in-depth understanding of reality. The results obtained indicate that the CSS under study reveal a reality that promotes the labour inclusion of PwD, that the opportunities and adversities perceived, as employers, reveal that despite the strong intention of contributing to the emancipation and labour inclusion of PwD, the constraints are still very significant, namely the social, psychological, physical barriers, autonomy barriers of the PwD and issues related to the measures and policies in this matter are insufficient. Social Work is recognized, by the professionals themselves, as having potential for intervention in this matter.

Keywords: disability, right to work and employment, labour inclusion, employment measures, FENACERCI – Social solidarity cooperatives, Social Service

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 – Síntese das Medidas Inclusivas..... | 17 |
| Quadro 2 - Etapas para Criar um Posto de Trabalho Inclusivo..... | 20 |
| Quadro 3 - Objetivos Eixo 4 - Trabalho, Emprego e Formação Profissional..... | 22 |
| Quadro 4 - Medidas de Apoio à Pessoa com Deficiência no âmbito da Formação e Emprego..... | 23 |
| Quadro 5 - Dimensões do Questionário: Levantamento de Dados de Emprego Relativos às PCDI..... | 37 |
| Quadro 6 - Dimensões do Questionário Percepções sobre Oportunidades e Adversidades Organizacionais por parte dos Conselhos de Administração..... | 37 |
| Quadro 7 - Dimensões do Questionário: Serviço Social/Assistentes Sociais - Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das PCDI..... | 38 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1 - Dimensão da CSS tendo em conta o Número de Trabalhadores | 42 |
| Tabela 2 - Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade Por Dimensão da CSS | 42 |
| Tabela 3 – N° Total de Trabalhadores e N° de Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade | 43 |
| Tabela 4 - Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade, por Faixa Etária | 43 |
| Tabela 5 - Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade, por Grau de Incapacidade | 44 |
| Tabela 6 - Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade, por Tipo de Deficiência ... | 44 |
| Tabela 7 - Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade, por Grau de Habilitação Académica..... | 45 |
| Tabela 8 - Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade, por Categoria Profissional | 46 |
| Tabela 9 - Quotas de Emprego para PCDI com Grau de Incapacidade Superior a 60% | 48 |
| Tabela 10 - Identificação da Implementação de Medidas de Emprego e Formação por parte das CSS | 49 |
| Tabela 11 - Perceção da Adequação das Políticas e Medidas de Emprego, por parte dos CA | 49 |
| Tabela 12 - Assistentes sociais e o seu conhecimento sobre Políticas Públicas no Âmbito do Emprego das PCDI..... | 50 |
| Tabela 13 - Perceção dos Assistentes Sociais sobre a Adequação das Políticas Públicas de Emprego para Efetiva Integração das PCDI | 50 |
| Tabela 14 - Plano Estratégico e Política de Recrutamento e Seleção..... | 52 |
| Tabela 15 - Tipos de Adaptação Realizadas pelas CSS no Âmbito da Inclusão Laboral de PCDI..... | 53 |
| Tabela 16 - Realização de Adaptações/Adequações ao Posto de Trabalho - Q2 | 54 |
| Tabela 17 - Perceção da Adequação/Adaptação Realizada ao Posto de Trabalho - Q2 | 54 |
| Tabela 18 - Práticas Inclusivas Enumeradas em Q2 pelos Conselhos de Administração | 55 |
| Tabela 19 - Consideração dos Conselhos de Administração sobre a Adequação das Prática Inclusivas Internas..... | 56 |

| | |
|---|----|
| Tabela 20 - Considerações dos Conselhos de Administração sobre Oportunidades à Formação e Desenvolvimento Pessoal Proporcionadas Internamente à PCDI | 57 |
| Tabela 21 - Percepção dos Assistentes Sociais sobre o Ambiente Inclusivo e Práticas Inclusivas da sua Entidade | 57 |
| Tabela 22 - Identificação de Práticas Internas Inclusivas sob o Ponto de Vista dos Assistentes Sociais | 58 |
| Tabela 23 - Envolvimento do Assistentes Sociais no Planeamento dos Procedimentos de Acolhimento, Acompanhamento e Manutenção do Emprego da PCDI..... | 59 |
| Tabela 24 - Tipo de Envolvimento do Assistentes Sociais no Planeamento dos Procedimentos de Acolhimento/ Acompanhamento e Manutenção do Emprego da PCDI | 59 |
| Tabela 25 - Considerações dos Assistentes Sociais sobre o seu Potencial Envolvimento no Planeamento e nas Práticas Inclusivas | 60 |
| Tabela 26 - Motivações para a Contratação de PCDI, sob o ponto de vista dos Conselhos de Administração..... | 62 |
| Tabela 27 - Desafios à Contratação de PCDI sob o Ponto de Vista dos Conselhos de Administração..... | 64 |
| Tabela 28 - Potenciais Estratégias para Reduzir as Barreiras à Contratação de PCDI sob o Ponto de Vista dos Conselhos de Administração | 66 |
| Tabela 29 - Considerações de como o Acesso ao trabalho e Emprego por parte das PCDI possa ser efetivo, sob o ponto de vista dos Assistentes Sociais | 67 |
| Tabela 30 - Papel do Assistentes Sociais, sob o seu Ponto de Vista | 69 |
| Tabela 31 - Considerações sobre as CSS como Entidades Inclusivas, sob o ponto de vista dos Conselhos de Administração | 70 |

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

| | | |
|------------|---|---|
| AMIM | - | Atestado Médico de Incapacidade Multiusos |
| APPDI | - | Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão |
| CERCI | - | Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades, CRL |
| CIF | - | Classificação Internacional de Funcionalidades |
| CSS | - | Cooperativas de Solidariedade Social |
| ENIPD | - | Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência |
| ES | - | Economia Social |
| FENACERCI | - | Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social, CRL |
| FORMEM | - | Federação Portuguesa da Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência e Incapacidade |
| IEFP, I.P. | - | Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. |
| OMS | - | Organização Mundial de Saúde |
| PcD | - | Pessoas com Deficiência |
| PCDI | - | Pessoas com Deficiência e Incapacidade |
| PwD | - | People with Disabilities |
| UPIAS | - | Union of the Physical Impaired Against Segregation |
| VAB | - | Valor Acrescentado Bruto |

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| Introdução | 1 |
| 1 - Enquadramento Teórico Conceptual | 10 |
| 1.1 Em torno dos Conceitos: Deficiência e Incapacidade | 10 |
| 1.1.1 Modelos Teórico Analíticos e Definição da Deficiência | 10 |
| 1.1.2 Classificação Internacional de Funcionalidade, incapacidade e Saúde | 12 |
| 1.2 Inclusão Laboral de pessoas com deficiência e incapacidade | 12 |
| 1.2.1 Pessoas com deficiência e Incapacidade e o Direito ao Trabalho e Emprego | 14 |
| 1.2.2 Das barreiras aos fatores inclusivistas | 15 |
| 1.2.3 Empresas Inclusivas: as práticas | 16 |
| 1.3 Portugal: políticas sociais de emprego e medidas específicas para as pessoas | |
| com deficiência e Incapacidade..... | 21 |
| 1.3.1 Avaliação da implementação de políticas e medidas sociais | 24 |
| 1.4 Pessoas com Deficiência e Incapacidade e a Inclusão Laboral em Portugal: Perfil | |
| Estatístico..... | 25 |
| 1.5 Fenacerci e as Cooperativas de Solidariedade Social da área da Deficiência . | 26 |
| 1.6 A Intervenção do Serviço social | 28 |
| 1.7 Inclusão laboral de pessoas com deficiência e incapacidade: o panorama da | |
| investigação | 30 |
| 2 - Enquadramento Metodológico..... | 33 |
| 2.1 Paradigma da Investigação | 33 |
| 2.2 Método Científico..... | 33 |
| 2.3 Universo e Amostra | 35 |
| 2.4 Técnicas de Recolha e de Tratamento de dados..... | 36 |
| 2.5 Ética na Investigação..... | 40 |
| 3. Apresentação, sistematização e discussão dos resultados | 41 |
| 3.1 Caracterização dos trabalhadores com deficiência e incapacidade | 42 |
| 3.2 Identificação da forma como são implementadas as medidas e políticas sociais | |
| de emprego para as PCDI | 47 |
| 3.3 caracterização das práticas inclusivas | 51 |
| 3.4 Perceções sobre oportunidades e adversidades organizacionais, no âmbito da | |
| Inclusão Laboral de PCDI..... | 62 |
| Conclusão | 72 |
| Referências bibliográficas | 76 |
| Lista de Apêndices | |
| Apêndice A - Consentimento Informado, Esclarecido e Livre para Investigação | |
| Científica - Questionário: Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da | |

FENACERCI, que desenvolvem atividade na área da deficiência: levantamento de dados relativamente a trabalhadores com deficiência e Incapacidade

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO

Apêndice C - Consentimento Informado, Esclarecido e Livre para Investigação Científica - Questionário: Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem atividade na área da deficiência: Percepções sobre oportunidades e adversidades organizacionais enquanto empregadoras, no âmbito da Inclusão Laboral de PCDI

Apêndice D – Questionário – Q2

Apêndice E - Consentimento Informado, Esclarecido e Livre para Investigação Científica – Questionário: Serviço Social/Assistentes Sociais - Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das Pessoas com Deficiências

Apêndice F – Questionário – Q3

Apêndice G – e-mail enviado às Cooperativas Sociais de Solidariedade Social

INTRODUÇÃO

Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência e Incapacidade: as Cooperativas de Solidariedade Social Associadas da FENACERCI é o título do presente estudo científico, uma dissertação sob a temática da inclusão laboral de pessoas com deficiência e incapacidade (PCDI), desenvolvida no âmbito do mestrado em serviço social no ISSSL da Universidade Lusíada, que decorreu entre o ano letivo 2022/2023 e 2023/2024. Uma temática que surge de uma motivação pessoal, resultado de um questionamento profundo, na razão de fazer parte do quotidiano profissional da mestranda.

Com o presente estudo pretende-se alcançar um maior conhecimento no âmbito da inclusão laboral de PCDI, no contexto das Cooperativas de Solidariedade Social (CSS), associadas da FENACERCI, que desenvolvem a sua atividade na área da deficiência, entidades sociais distintas, que reservam a sua missão em prol da promoção dos direitos das Pessoas com Deficiência (PcD). Com o objetivo geral de compreender o perfil dessas entidades enquanto empregadoras, relativamente à inclusão de PCDI, procurou-se especificamente, descrever as políticas de emprego, medidas específicas e práticas laborais inclusivas na área da deficiência e incapacidade e tendo sempre por base as CSS, associadas da FENACERCI, que desenvolvem a sua atividade na área da deficiência, analisar os dados de emprego relativamente a PCDI, identificar e caracterizar as práticas inclusivas e a implementação de políticas e medidas de emprego, identificar os pontos de vista dos Conselhos de Administração sobre os oportunidades e adversidades organizacionais em matéria de inclusão laboral de PCDI e identificar que intervenção tem o Serviço Social, os assistentes sociais, relativamente às práticas organizacionais e os seus pontos de vista sobre as oportunidades e desafios desta temática no contexto em estudo.

Intenções que resultaram de um processo reflexivo sobre a inclusão laboral das PCDI e nas dimensões que seriam relevantes para a investigação, no sentido de incrementar conhecimento. Foi perscrutada uma linha de pensamento que por ter identificado que é íntima a relação entre a realidade estatística relativa ao emprego, a implementação de políticas e medidas de emprego e as perceções de agentes significativos deste processo da inclusão laboral, interrelacionou-as. Nesta medida, foram tidos em conta dados estatísticos das CSS em estudo relativamente a PCDI, os pontos de vista dos Conselhos de Administração enquanto empregadores e os assistentes sociais, enquanto agentes sociais. Considerar estas dimensões em conjunto, conduz a um potencial de conhecimento científico com uma leitura diferenciada, única e abrangente sobre um

espaço específico da inclusão laboral das PCDI. Uma abordagem que não se encontrou no espaço já explorado da investigação e conhecimento e que será mais adiante, contextualizado. Nesta medida, pretendeu-se averiguar do efetivo reconhecimento do direito ao trabalho e emprego das PCDI. Como as políticas e medidas de emprego específicas, dirigidas às PCDI, são implementadas pelas CSS, associadas da FENACERCI, que desenvolvem a sua atividade na área da deficiência? Que práticas inclusivas laborais colocam em prática? Atendendo ao seu papel distinto face à promoção dos direitos da PcD, como se revelam enquanto entidades empregadoras? Como criam oportunidades de emprego nas suas orgânicas às PCDI? Sob o ponto de vista dos Conselhos de Administração, enquanto empregadores, que oportunidades e adversidades identificam relativamente à inclusão laboral de PCDI? Que intervenção interna tem o serviço social, os assistentes sociais, nesta matéria? Sucintamente, que perfil empregador revelam estas entidades em matéria de inclusão laboral de PCDI?

Podemos afirmar que as PcD apresentam, mundialmente, as piores perspetivas de saúde, de educação, de participação económica e de pobreza comparativamente às pessoas sem deficiência, enfrentando nessas áreas essenciais, barreiras físicas, psicológicas e sociais significativas (Organização Mundial da Saúde, 2012, p.xi). Em todas as épocas históricas, as sociedades enfrentaram a questão moral e política de como podem melhor incluir e apoiar as PcD. Essa questão tem-se tornado mais premente à medida que a demografia das sociedades muda, em dimensão e em esperança média de vida (Organização Mundial da Saúde, 2012). Sasaki (1997) refere que o movimento de inclusão social que tem em mira a construção de uma sociedade para todos, sob a batuta de novos paradigmas: a celebração das diferenças, a valorização da diversidade, o direito de pertença, a solidariedade, a igualdade entre todos e a vivência de uma cidadania com qualidade de vida.

Cantante (2018, p.1) refere que o mercado de trabalho ocupa uma posição de primordial na forma como as sociedades funcionam. É nesse espaço que conflui um conjunto de fatores sociais, económicos e de representação que se definem a montante, na estrutura social, nos percursos formativos, no quadro cultural de cada sociedade. Acrescentando que o mercado de trabalho tem o potencial de mitigar as desigualdades que lhe são precedentes, sendo assim, o emprego é considerado como um dos pilares de uma sociedade. Estima-se que na Europa existam cerca de 87 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, identificando-se que não têm, de facto, as mesmas oportunidades de vida que as pessoas sem deficiência. Ao nível do trabalho e emprego, os dados indigitam para que apenas metade das PcD tem um emprego, em comparação

com 3 em cada 4 pessoas sem deficiência (Comissão Europeia - Direção Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, [s.d.]). Rodrigues *et al.* (1999, p.65) refere que a exclusão do mercado de trabalho é, indubitavelmente um dos domínios mais reveladores na produção da pobreza, uma vez que impacta diretamente com o acesso à aquisição de bens e serviços, referindo que as PcD se posicionam entre as mais desfavorecidas socialmente. Dados da Direção Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão da Comissão Europeia ([s.d.]) indicam que cerca de 28,4% das PcD se encontram em risco de pobreza ou exclusão social, analogamente a 17,8% das pessoas sem deficiência. Ainda que o reconhecimento de que o direito ao trabalho e emprego esteja consagrado na Constituição da República Portuguesa, no artigo 58º, no âmbito dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais e no artigo 71º, no reconhecimento das PcD enquanto seres de pleno direito (Portugal. Leis, Decretos, etc., 1976), e reforçado na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, no artigo 27º - Trabalho e emprego (Portugal. Leis, Decretos, etc., 2009), constata-se que a realidade não acompanha as pretensões. Em Portugal, em 2022, a disparidade na taxa de emprego entre PcD e pessoas sem deficiência na faixa etária 15/64 anos era de 13,1 p.p., inclusive o valor mais baixo dos últimos 7 anos (Pinto *et al.*, 2023, p.45).

O autor Fontes (2019, 2016) reforça que a questão da emancipação das PCDI traduz-se num efetivo exercício de cidadania e sentido de pertença, impactando no desenvolvimento humano, social e económico de uma sociedade, sendo impendente estabelecer formas emancipatórias de entendimento da deficiência e incapacidade por forma a combater a discriminação e exclusão. Nesta matéria, relevamos no nosso estudo, que a intervenção das políticas públicas intende à igualdade e que parte do pressuposto de que é inabdicável o esforço de promover sociedades inclusivas, num processo que exige a observação, aproveitamento e valorização da diversidade, das qualidades e competências diferenciadas dos seus cidadãos, numa plena rentabilização de recursos sociais e assegurando a justiça distributiva (Almeida, 2013). Cairo (2015, p.19,22) refere que a política social é a ação do Estado que visa o bem-estar social dos cidadãos, promovendo a redistribuição do rendimento/riqueza, a gestão dos riscos sociais e promoção a inclusão social, definindo instrumentos que regulam, provenham bens e serviços e atribuam benefícios pecuniários. O autor refere ainda que a política social é indissociável dos direitos de cidadania, e atua nas áreas da educação, da formação e cultura, do emprego/proteção das condições de trabalho e rendimentos, da saúde, da assistência/ proteção social, do urbanismo e habitação e do tempo livre/lazer.

Nesta matéria, e seguindo aquilo que são os pressupostos e orientações da União Europeia, nomeadamente ao apelo para um sólido Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que na sua essência, pretende reforçar os direitos sociais, criando impacto positivo na vida das pessoas, através de princípios que promovem a igualdade de género e de oportunidades numa contenda contra o desemprego, discriminação, exclusão social e pobreza e de ações de preservação do património e diversidade cultural (Comissão Europeia, 2017, p.11) e à reiteração por parte da Organização Internacional do Trabalho, sobre o objetivo de pleno emprego, digno para todos (Lima, Fidalgo e Ferreira, 2021). Neste enquadramento, Portugal definiu a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD) 2021-2025, que imprime os princípios 3 – igualdade de oportunidades e 17 - inclusão das pessoas com deficiência do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, pretendendo reforçar e continuar o já trabalho realizado em matéria de políticas para a inclusão. A estratégia tem a ambição de reforçar a consciencialização social coletiva com potencial quer de contrariar as desvantagens e limitações, quer de, em contraponto, criar oportunidades e melhorar a qualidade de vida da PCDI (Portugal. Leis, Decretos, etc., 2021). Pressupostos estes, estruturantes, para a criação de políticas de emprego e medidas específicas em Portugal.

Os autores Araújo e Rodrigues (2017) referem que as políticas são entendidas como processos multidimensionais e complexos que se desenvolvem em diferentes níveis de ação e de decisão (local, regional, nacional e transnacional) e envolvem diversos atores (legisladores, eleitores, governantes, administração pública, públicos-alvo, grupos de interesse e organismos transnacionais), atuando em espaços institucionais, políticos e geográficos específicos, na resolução de problemas públicos e de distribuição de recursos e poder. Refletir sobre as políticas públicas torna-se fundamental para que se compreenda os modos e regras de funcionamento da ação pública, das suas evoluções e ruturas e fatores de desenvolvimento. Fontes (2009) neste âmbito, refere que a ação estatal em matéria de políticas e medidas direcionadas especificamente às PcD é caracteristicamente desarticulada, sectorial e incongruente, não refletindo uma política global, e com impactos frustrantes e morosos, identificando-se lapso de tempo entre a publicação da legislação e a sua implementação. As investigações que tocaram as dimensões da deficiência, inclusão laboral, políticas e medidas de emprego dirigidas às PCDI e praticas laborais inclusivas, apontam para que as PCDI estão presentes nas estatísticas como os mais pobres numa sociedade, verificando-se uma forte desigualdade social, resultado de baixos salários, dependência e exclusão (Mendonça, 2018). E que ainda numa sociedade desenvolvida e inclusiva, os trabalhadores com

deficiência e incapacidade sentem dificuldade e constrangimentos no acesso ao mercado de trabalho, existindo uma necessidade premente de eliminar barreiras culturais, físicas e sociais, que impedem o pleno exercício dos direitos. Que as PCDI têm maior dificuldade em conseguir um emprego comparativamente com pessoas sem deficiência (Figueiredo, 2021; França e Martins, 2019). Reforçam ainda que a integração das PCDI em todas as dimensões da vida em sociedade é essencial, com destaque para a sua aceitação no mercado de trabalho, relevando-o por ser o meio de adquirir rendimentos para viver e alcançar uma boa qualidade de vida e uma posição de reconhecimento social (Mendonça, 2018; Prates, 2019). Têm apontado para que ao nível das políticas e medidas existentes se identifica que ainda que se registe uma significativa evolução, que reflete as preocupações sobre a temática, se regista apenas uma redução do desemprego de curta duração em contraponto com um aumento exponencial no de longa duração. Indicando para que as medidas atuais fomentam períodos de integração profissional momentânea, de curta duração e não efetiva (Prates, 2019). Identificam que as leis que são definidas com o intuito de minimizar ou resolver as desigualdades e promover a inclusão social não são suficientes e efetivamente operacionalizadas, reconhecendo que é necessário um compromisso de todos, nomeadamente nas questões laborais, em que as empresas têm de ser mais permeáveis à contratação de PCDI, em associação de dinâmica com apoios estatais, e de outras organizações, havendo ainda a necessidade, nesta matéria, de uma maior sensibilização junto das entidades empregadoras. Os recursos para se fazer cumprir as políticas são igualmente importantes em toda esta equação, assim como é necessário um olhar holístico da PCDI para que se possam resolver todas as questões e constrangimentos (Costa, 2022; Ideias, 2019; Mendonça, 2018; Prates, 2019). Estudos que revelam e espelham a pertinência e a atualidade desta dimensão da inclusão laboral das PCDI, sendo pertinente poder explorar esta matéria num contexto específico e diferenciado, que ainda se encontra a descoberto, as CSS, que desenvolvem a sua atividade na área da deficiência.

Nesta sequência, relevamos as práticas sociais, consideradas como modeladoras das nossas ações e que a sua compreensão permite analisar os programas, serviços e políticas sociais. Sasaki (1997) refere que os conceitos que acompanham a evolução de valores éticos, como os que se situam em torno da PCDI têm de ter uma característica inclusiva e só dominando os conceitos inclusivistas se pode ser participante ativo na construção de uma sociedade plena para todos.

Foi pretendido no presente estudo, nesta inter-relação de dimensões, acolher e alinhar com os intervenientes no processo da inclusão laboral de PCDI, nomeadamente, as entidades empregadoras, que se enalteceu neste caso, as CSS, associadas da FENACERCI que desenvolvem intervenção na área da deficiência.

Na Europa, nas últimas décadas, tem-se vindo a reconhecer o papel da economia social (ES) na promoção da empregabilidade e emprego, quer enquanto criadora de oportunidades, quer no seu envolvimento nas políticas de emprego. No contexto de crise económica, financeira e social, a ES alcançou um lugar de destaque único, nomeadamente pelo seu contributo para a agenda Europa 2020, em matéria de promoção de empregabilidade e emprego, inclusão social, inovação e empreendedorismo social e na luta contra a pobreza (Lima, et al., 2021). A ES diferencia-se nas suas dinâmicas inovadoras, que se explanam por diversos ramos de atividade e nessa medida é-lhes reconhecido um potencial transformador para toda a economia e na reivindicação de modelos sustentáveis. Têm um desempenho económico, social e ambiental, articulam-se com os movimentos sociais que as apoiam, contribuem para a consciencialização da sociedade e geram a mudança social. Torna-se cada vez mais pertinente avaliar plenamente a sua contribuição e ampliar a sua influência (Nyssens e Nogales-Muriel, 2021). De facto, neste contexto, não se encontrou investigação que as colocasse as CSS como objeto num contexto de inclusão laboral de PCDI. Relevamos ainda que em 2020 registou-se um universo de 73 851 entidades do sector da ES, +2,3% comparativamente a 2019, que geraram 3,2% do Valor Acrescentado Bruto (VAB) nacional, 5,0% das remunerações e 5,9% do emprego remunerado. Refletiu que o emprego e o emprego remunerado na ES têm vindo a aumentar ligeiramente (0,3% em 2019 e 0,4%, em 2020), revelando uma evolução oposta à que se observou na economia nacional, que diminuiu (2,2% em 2019 e 1,4% em 2020). Em 2020, as organizações de ES de serviços sociais geraram 24,9% do VAB e 29,9% do emprego remunerado da ES (Pedroso *et al.*, 2023, p.1). A ES é organizada por uma diversidade de empresas e organizações, nomeadamente cooperativas, associações, fundações, mútuas, empresas sociais, sendo que, o que as configura de economia social, são os valores partilhados e as suas características, nomeadamente o primado do indivíduo e do objetivo social sobre o capital, a adesão voluntária e aberta, a governança democrática, numa concertação de interesses entre o dos membros e os globais. Uma dinâmica impulsionada pelo princípio da solidariedade e da responsabilidade, numa gestão autónoma e independente das autoridades públicas, em que o reinvestimento da maioria dos benefícios serve para realizar

objetivos de desenvolvimento sustentável (*The social economy*, [s.d.]). As CSS, têm sido uma referência do terceiro sector em Portugal, nomeadamente como agentes impulsionadores da construção e reforma das políticas sociais (Rodrigues, 2015). Uma das áreas de prestação de serviços dessas entidades é a deficiência, tendo na base da sua intervenção a promoção dos direitos da PcD, igualdade de oportunidades e participação ativa, pautando a sua atividade pelos valores da solidariedade, autenticidade, respeito, credibilidade e humanismo. Em Portugal, consequência de um contexto sociopolítico, da Revolução de Abril de 1974, nasce um dos movimentos sociais mais significativos e simbólicos do nosso país – o Movimento CERCI, que se caracterizou por uma mobilização de um conjunto de cidadãos, descontentes com as lacunas da dimensão da Educação Especial (Rodrigues, 2015). O autor Ferreira (2000) refere que as CSS estão sobretudo presentes na ação social para PcD, e que, em indiscutível maioria, as Cooperativas de Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas, CRL (CERCI). Cação (1995) apud Rodrigues (2015) refere que o Movimento CERCI foi crescendo exponencialmente e sentiu-se necessidade de constituir uma estrutura que pudesse representar o seu interesse e as apoiasse e incentivasse para a qualidade dos serviços que prestavam. Nesta sequência, é constituída em 1985, a Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social - FENACERCI, uma federação que constitui atualmente um recurso indispensável não só na dinamização e sensibilização da opinião pública para as questões das pessoas com deficiência mental, como para as suas famílias (Rodrigues, 2015). No ramo da solidariedade social, três das CSS, associadas da FENACERCI, que desenvolvem intervenção na área da deficiência, estão posicionadas nos 1º, 4º e 5º lugares e relativamente ao volume de negócios, envolvem valores de respetivamente 3.402.674,85€, 1.431.102,41€ e 1.397.604,88 e ao nível dos dados de emprego apresentam uma dimensão que agrega 197, 232 e 104 de trabalhadores, respetivamente (Pedroso e Neves, 2024, p.72, 73). Um enquadramento que nos permite compreender o valor e o papel que estas entidades têm naquilo que é matéria de emprego e a sua capacidade e potencial para a elevação dos direitos das PcD nas mais diversas dimensões da vida, e não só enquanto prestadoras de serviços. Um espaço que é significativo e do qual não se tem conhecimento de dados sobre a matéria em estudo, pelo que foi considerado relevante e crucial para o desenho deste estudo.

Como última, mas não menos importante, dimensão do nosso estudo, naquilo que é matéria de promoção e dinamização de uma intervenção facilitadora ao acesso a direitos sociais, o espaço do Serviço Social, a filosofia de base para o pensamento que

desenvolvemos para a presente investigação. Os assistentes sociais têm um papel ativo e dinâmico, numa intervenção que se realiza junto das pessoas, particularmente as mais vulnerabilizadas.

O Serviço Social é uma profissão de intervenção, uma disciplina académica que promove o desenvolvimento, a mudança social, a coesão social, o empowerment, e na promoção do individuo enquanto Pessoa e que se pauta pelos princípios dos direitos humanos, da justiça social, do respeito pela diversidade e da responsabilidade coletiva.

O assistente social pauta a sua intervenção numa ética emancipadora que propicia que qualquer pessoa enfrente os seus medos e permita desprender do que o impede de se desenvolver e ser livre (Rodríguez *et al.*, 2012). E neste sentido, trabalha para e com a pessoas, sendo que o “sujeito” participa ativamente no processo, por ter inteligência, determinação, intencionalidade e capacidade de o fazer (autodeterminação) (García e Romero, 2021)

Um profissional que se move especialmente no contexto da ES e ao qual é reconhecido poder enquanto agente de mudança. Dentro do contexto de pensamento desta dissertação, o Serviço Social, torna-se pertinente acolhê-los como agentes neste círculo de inter-relações das dimensões que foram consideradas. Possível aliado em processos de inclusão laboral, com um entendimento diferenciado naquilo que são as dinâmicas das práticas inclusivas e a primazia da pessoa. Não se conhece a sua intervenção nesta matéria e o seu efetivo contributo, pelo que é impreterível que se consiga identificar e compreender o seu espaço de intervenção nesta matéria e como percecionam os desafios e oportunidades em matéria de inclusão laboral de PCDI.

Podemos identificar que ainda que tenham sido realizadas algumas investigações dentro da temática não conseguimos encontrar dados em contexto das CSS com esta ligação entre dimensões que se pretendeu analisar e que traz ao conhecimento uma visão mais completa e abrangente do fenómeno. Ao interligar todas estas dimensões, afunilámos a análise da inclusão laboral das PCDI a um espaço e contexto muito específico e pertinente, ainda a descoberto. Podemos afirmar que a temática é atual e relevante socialmente no âmbito dos direitos sociais, nomeadamente no acesso ao trabalho e emprego e de igualdade de oportunidades. No âmbito do crescimento da economia social e da sua importância em matéria de empregabilidade e emprego, é relevante e pertinente desenvolver investigações que promovam maior conhecimento sobre as suas práticas. Relevamos igualmente na investigação, a importância de um

potencial contributo para a análise da implementação das políticas e medidas de emprego no âmbito da inclusão laboral das PCDI.

Relativamente à abordagem metodológica optou-se pela aplicação do método misto, sob o paradigma sociocrítico. O modelo de análise foi a triangulação, tendo-se recorrido à aplicação de questionários aos Conselhos de Administração, assistentes sociais, aos recursos humanos e à análise documental.

O presente documento encontra-se estruturado da seguinte forma:

No Ponto 1: apresenta-se o enquadramento teórico conceptual, com referência aos elementos-chave que servem de base à investigação.

No Ponto 2: apresenta-se o enquadramento metodológico, com referência ao paradigma, método científico, escolha do universo e amostra, às técnicas de recolha e tratamento de dados serão utilizadas, bem como à salvaguarda dos procedimentos éticos.

No Ponto 3: apresenta-se, sistematiza-se e discute-se os resultados obtidos.

Por fim apresenta-se a conclusão.

1 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1 EM TORNO DOS CONCEITOS: DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE

É indiscutível a extrema complexidade e evolução da visão sobre as Pessoas com Deficiência (PcD), identificando-se entendimentos muito distintos ao longo dos tempos, ainda assim, caracterizados por uma persistente representação envolta em profundos preconceitos, julgamentos e rejeição. É certo que nos dias de hoje, reconhecemos uma maior e empenhada sensibilidade social e política que se tem esforçado por garantir o respeito pela liberdade, a dignidade humana e a justiça social, ainda que, tenhamos de admitir que há ainda um longo caminho por percorrer. “A deficiência é complexa, dinâmica, multidimensional e questionada.” (Organização Mundial da Saúde, 2012, p.4). Igualmente muito sistemático a confusão entre os conceitos de deficiência e incapacidade, conceitos dinâmicos e relevantes para o presente estudo. Nesta medida, foi contextualizada a definição de deficiência através dos modelos teórico analíticos da deficiência e identificada qual a definição mais consensual e que serve de base à definição e planeamento internacional nesta matéria e abordado o conceito de incapacidade enquadrada nos pressupostos da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, relevantes e orientadores no âmbito da temática e do presente estudo.

1.1.1 MODELOS TEÓRICO ANALÍTICOS E DEFINIÇÃO DA DEFICIÊNCIA

A perspetiva sobre a deficiência foi epistemologicamente teorizada em modelos teórico analíticos: o modelo médico, o modelo social e o modelo biopsicossocial ou relacional. O modelo médico caracteriza-se por entender a deficiência como uma falha do corpo, uma anormalidade, diferença e incapacidade, de carácter individual. Presume um diagnóstico clínico por parte de um médico, assumindo uma conseqüente intervenção de cura ou reabilitação, adaptação física. Uma visão instituída na Classificação internacional de Incapacidades, Deficiências e Desvantagens, publicada em 1980 pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Na sua génese diferencia três conceitos: incapacidade (perda ou anormal funcionamento da estrutura anatómica, fisiológica ou psicológica, fisiológica), deficiência (resultado da incapacidade, limitação ou dificuldade em desenvolver de forma normalizada uma atividade) e desvantagem (resultado da incapacidade/deficiência e que traduz na efetiva desvantagem). A PcD é um ser inativo, passivo e dependente, numa relação redutora e casual, em que a medicina controla todas as suas necessidades (Fontes, 2009, 2016). O modelo foi alvo de intensas críticas

pela visão que imprimia da PcD, e resultado de um crescente questionamento e das transformações sociais das sociedades ocidentais nos anos 60, que se pautou pela reivindicação de direitos sociais, surgem as primeiras organizações de PcD de cariz político, que constituíram as bases do Movimento de Pessoas com Deficiência. Destacou-se neste cenário, uma organização do Reino Unido, a UPIAS - Union of the Physical Impaired Against Segregation, que elaborou o manifesto “Princípios Fundamentais da Deficiência”, que serviu de base à conceção do modelo social. O modelo social imprime uma perspetiva socio política da deficiência, estabelece que esta é um construto social, exterior à pessoa, que as barreiras físicas, psicológicas, sociais e políticas são criadas pela sociedade e conduzem à opressão social. Neste modelo são reconhecidos os conceitos de deficiência (fenómeno socialmente produzido de opressão e exclusão social) e incapacidade (aspetos biológicos e médicos) (Fontes, 2009, 2016). Uma perspetiva que foi igualmente alvo de críticas, por desconsiderar a influência da dimensão médica e biológica nas limitações das atividades. Das críticas aos dois modelos referidos, surge a necessidade de conceptualizar uma perspetiva que os compaginasse, surgindo nessa sequência, o modelo biopsicossocial ou relacional. Um modelo que deu origem a uma nova Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, publicada em 2001 pela OMS e que estabelece o conceito de deficiência em três dimensões: incapacidade, limitações da atividade e restrições na participação, entendendo que a deficiência se gera na interação destas dimensões com fatores pessoais e ambientais (Fontes, 2009, 2016). As críticas a este modelo surgem pelo facto de considerar a deficiência uma questão médica e individual ao invés de política e social.

Na perspetiva de Fontes (2009), apenas o modelo social apresenta um carácter e potencial emancipatório necessário para promover as transformações necessárias nas políticas sociais relacionadas com as PcD. Nesta matéria, o Estado desempenha um papel central na garantia dos direitos de cidadania e no combate à discriminação e exclusão, sendo urgente estabelecer formas emancipatórias de entendimento da deficiência.

Será relevante, antes de mais, salvaguardar que as deficiências podem ter origem genética ou serem consequência de doenças ou acidentes, podendo ser, assim, congénita ou adquirida, respetivamente. Neste estudo, tomamos por base o entendimento da PcD estabelecido na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:

“As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros.” (Portugal. Leis, Decretos, etc., 2009, p.4919)

Igualmente, na presente investigação tomamos por base o disposto neste artigo 1, como o enquadramento dos tipos de deficiência: física/mental/intelectual e sensorial.

1.1.2 CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE FUNCIONALIDADE, INCAPACIDADE E SAÚDE

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) pertence às classificações internacionais desenvolvidas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para aplicação em vários aspetos da saúde. Um sistema para a codificação de informações sobre saúde, nomeadamente diagnóstico, funcionalidade e incapacidade, que utiliza uma linguagem padrão permitindo a comunicação uniforme sobre saúde e cuidados de saúde entre várias disciplinas e ciências no espaço e tempo. A classificação define os componentes da saúde e do bem-estar relacionados, nomeadamente educação e trabalho. Os domínios na CIF são considerados como domínios da saúde e domínios relacionados com a saúde. Os domínios são descritos com base na perspetiva do corpo, do indivíduo e da sociedade em duas listas básicas: Funções e Estruturas do Corpo e Atividades e Participação. A Funcionalidade é um conceito que abrange todas as funções do corpo, atividades e participação e o conceito incapacidade compreende deficiências, limitação na atividade ou restrição na participação. A CIF relaciona cada domínio com fatores ambientais que interagem com todos estes constructos para objetivar melhor o impacto da incapacidade na vida da pessoa. Em suma, a CIF permite registar perfis da funcionalidade, incapacidade e saúde dos indivíduos em vários domínios. Relembramos que a CIF é resultado de uma mudança na visão da PcD, é a transformação de uma classificação de “consequência da doença” (versão de 1980), reflexo da perspetiva do modelo médico, numa classificação de “componentes da saúde”, reflexo da perspetiva do modelo biopsicossocial. (Organização Mundial da Saúde, Direção-Geral da Saúde, 2004)

1.2 INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE

Os direitos fundamentais, o crescimento inclusivo e a justiça social têm sido questões de preocupação da Europa e da Comissão Europeia, que tem ambicionado de forma prioritária, assegurar as melhores condições para todos e a eliminação das barreiras

que obstam as PcD de exercer os seus direitos e deveres e de participar plenamente na sociedade. (Comissão Europeia - Direção Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, [s.d.]

“As pessoas com deficiência têm direito a boas condições no local de trabalho, a viver de forma independente, a oportunidades iguais e a participar plenamente na vida da sua comunidade. Todos têm direito a uma vida livre de obstáculos. E é nossa obrigação, enquanto comunidade, assegurar a sua plena participação na sociedade, em condições de igualdade com as demais pessoas. Presidente da Comissão, Úrsula von der Leyen” (Comissão Europeia, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, 2021)

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia constituem a base para combater todas as formas de discriminação, estabelecendo a igualdade como a base das políticas da União Europeia. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais serve de orientação para as políticas sociais e de emprego, e foi proclamado em 2017 pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão Europeia. Os seus princípios consagram, em matéria de direitos das PcD, a igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas, adaptadas às necessidades, e garantia de proteção social e inclusão social, um nível de rendimentos justos e uma vida digna, assegurando a realização pessoal e social (Comissão Europeia, 2017). Documento que abriu caminho a uma Europa sem barreiras, reconhecendo o potencial e talentos das PcD como impactante para o desenvolvimento da pessoa, a economia e a coesão social. Identificou o emprego como uma das cinco principais prioridades políticas para as ações futuras, colocando a deficiência no topo da agenda da UE (Comissão Europeia, 2017).

Refletindo os objetivos da agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, as recomendações do Comité das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e as orientações procedentes dos documentos estratégicos europeus, Portugal colocou igualmente em agenda de intervenção a área da Deficiência. Na Estratégia Nacional para a Inclusão das PcD 2021 – 2025 é contemplado como eixo estratégico o trabalho, emprego e formação profissional que pretende fortalecer todos os progressos e conquistas até agora alcançados e definir um caminho futuro de contínuo reforço do compromisso face à inclusão das PcD.

Relativamente a processos de inclusão laboral, Sasaki (1997) refere que a perspetiva sobre as PcD impacta nas questões relacionadas com o mundo do trabalho, identificando quatro fases. A fase da exclusão, em que a PcD não tinha sequer acesso

ao mercado de trabalho competitivo. Era considerado incompatível com o grau de desenvolvimento da sociedade da altura. Empregar PcD era visto como uma exploração, que deveria ser condenada. Crenças essas, resultantes de uma ideologia protecionista para com as PcD, alimentadas pelo facto de a medicina, a tecnologia e as ciências sociais ainda não terem considerado e sustentado as possibilidades laborais das PcD. Atualmente, identifica-se que as PcD continuam a ser excluídas do mercado de trabalho, ainda que por motivos diferentes, nomeadamente por questões relacionadas com a reabilitação física e profissional, escolaridade, mobilidade, apoio no seio familiar e de qualificação profissional. A fase da segregação, caracterizada por uma oferta de trabalho sob elevada proteção, desenvolvida num ambiente protegido ou até no próprio domicílio. Uma oferta de trabalho e não de emprego, reflexo de uma ideologia paternalista e de uma condição promotora do lucro fácil da parte das empresas, que podem ter acesso a mão-de-obra barata e sem vínculo laboral. A fase da integração, em que as PcD são contratadas, desde que, com qualificação profissional e que consigam utilizar os espaços físicos e equipamentos sem nenhuma adaptação, ou adaptados por motivos práticos e não necessariamente motivados pelas questões de integração social. Caracterizada por um trabalho segregativo, com ou sem adaptações, preferencialmente afastados do contato com o público. As PcD dificilmente são envolvidas nos programas de desenvolvimento de recursos humanos de promoção. A fase da inclusão, caracterizada por maior empenho e congregação de esforços entre as PcD e os empregadores, no desafio da produtividade e competitividade, surgindo assim, um cenário de um mercado de trabalho inclusivo.

1.2.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE E O DIREITO AO TRABALHO E EMPREGO

O direito ao trabalho encontra-se consagrado na Constituição da República Portuguesa (artigo 58) no âmbito dos direitos e deveres económicos, sociais e culturais, e com referência mais específica no artigo 71, no reconhecimento das PcD enquanto seres de pleno direito. Ainda assim, reforçado na Convenção sobre os Direitos das PcD:

Artigo 27.^o - Trabalho e emprego

“1 - Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardam e promovem o exercício do direito ao trabalho, incluindo para aqueles que adquirem uma deficiência durante o curso do emprego, adotando medidas apropriadas, incluindo através da legislação (...)” (Portugal. Leis, Decretos, etc., 2009), p 4925)

O Atestado Médico de Incapacidade Multiuso (AMIM) é o documento oficial que comprova o grau de incapacidade permanente ou temporária, física ou psíquica de um indivíduo, sendo atribuído a pessoas com deficiência ou com uma condição clínica grave após avaliação em junta médica (realizada no âmbito das Administrações Regionais de Saúde). Este atestado prevê a atribuição de benefícios sociais, económicos e fiscais, conforme o grau de incapacidade (Simplex+, 2019, p.11).

O Decreto-Lei 291/2009 de 12 de outubro estabelece o regime de avaliação das incapacidades das pessoas com deficiência, para efeitos de acesso às medidas e benefícios previstos na lei para facilitar a sua plena participação na comunidade e calculada de acordo com o Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de outubro - Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais. As disfunções identificadas, congénitas ou adquiridas, das quais resultem incapacidades permanentes são assinaladas por números, subnúmeros e alíneas, agrupados em capítulos, e para cada situação de disfunção adequa-se um coeficiente, percentual, que traduz a dimensão da deficiência funcional. Os coeficientes previstos têm um valor indicativo, que são ajustados individualmente, em função da extensão e gravidade do défice funcional e tendo em conta os elementos suscetíveis de influenciarem a gravidade, nomeadamente o estado clínico, a idade, a indispensabilidade da função relativamente às atividades consideradas normais e à necessidade de cuidados médicos de forma continuada. No final é efetuado o cálculo da incapacidade total, que dará um resultado percentual. (Portugal. Leis, Decretos, etc., 2009)

1.2.2 DAS BARREIRAS AOS FATORES INCLUSIVISTAS

As Pessoas com Deficiência (PcD) enfrentam barreiras nos locais de trabalho, nas escolas, nas infraestruturas, nos produtos e serviços e no acesso à informação. O autor Sasaki (2009) refere-se às barreiras numa perspetiva positiva, pelo que fala em dimensões da acessibilidade, identificando seis: a arquitetónica, que significa, sem barreiras físicas, a comunicacional, ou seja, sem barreiras na comunicação entre as pessoas, a metodológica, sem barreiras naquilo que são os métodos e técnicas de trabalho, educação ou de lazer, instrumental, isto é, sem barreiras a instrumentos, ferramentas, a programática, que significa sem barreiras no âmbito das públicas, legislações, normas e a atitudinal, ou seja sem preconceitos, estereótipos e discriminações por parte da sociedade para com as pessoas com deficiência (PcD). A acessibilidade é assim assumida como uma qualidade, uma facilidade que

ambicionamos em todos os contextos e aspetos da vida quotidiana em sociedade. (Sasaki, 2009, p.1)

No âmbito dos obstáculos ao emprego de pessoas com deficiência (PcD), Scher (1987) apud Sasaki (1997), identificou quatro barreiras significativas, que necessitam de ser urgentemente resolvidas: a barreira atitudinal, a falta de ambiente acessível, a resistência em efetuar adaptações razoáveis e a falta de informação sobre os recursos de reabilitação e técnicas de promoção de empregos.

Sasaki (1997) refere que os conceitos moldam as ações dos indivíduos e que acompanham a evolução de valores éticos e, nessa medida, são fundamentais para o entendimento das práticas sociais e para a análise de serviços, programas e políticas sociais, nomeadamente em relação ao que envolve a pessoa com deficiência (PcD). Nesta sequência, o autor defende que é importante o domínio dos conceitos inclusivistas por forma a podermos ser participantes ativos na construção de uma sociedade para todos. Os conceitos inclusivistas abrangem valores que contemplam a inclusão que surgiram vagarosamente a partir dos conceitos que poderíamos chamar de pré-inclusivistas, nomeadamente a perspectiva de modelo médico e o conceito de integração social.

1.2.3 EMPRESAS INCLUSIVAS: AS PRÁTICAS

Sasaki (1997) refere que as empresas inclusivas são aquelas que participam do esforço internacional, preconizado desde 1991 pela Organização das Nações Unidas, na construção, de uma sociedade para todos. Empregadores devem proporcionar adaptações razoáveis, realistas e que não ditem encargos desproporcionados à empresa, nomeadamente em situações específicas e diferenciadas aos trabalhadores que apresentam deficiência e incapacidade. Uma empresa inclusiva observa as diferenças individuais, acredita no valor da diversidade humana, efetua adaptações fundamentais nas práticas e procedimentos internos, no ambiente físico, nos instrumentos e equipamentos de trabalho e sensibiliza os seus recursos humanos para as questões da inclusão. Defendem que é eticamente correto incluir PcD na mão-de-obra geral e que esta é tão produtiva quanto a mão-de-obra composta só por trabalhadores sem deficiência e que este contexto inclusivo e misto contribui para empresas mais eficazes e eficientes. Um trabalho de planeamento e estrutura que pode

partir da iniciativa e empenho dos próprios empregadores como por meio do apoio da assessoria e consultoria de profissionais inclusivistas.

Sasaki (1997) compilou medidas que os empregadores podem adotar para se tornarem inclusivas e que foram identificadas por diversos autores (Carreira,1997; Werther Jr.,1983; Association of the Handicapped, Drucker, 1995), que se apresentam se seguida no quadro 1:

Quadro 1 – Síntese das Medidas Inclusivas

| | |
|---|--|
| da deFilosofia entidade/organização | <p>Conhecer e seguir a tendência mundial em matéria de criação de igualdade de oportunidade laboral para PcD</p> <p>Defender que a entidade deve contratar pessoas com base na capacidade de desempenhar correta e adequadamente a função pretendida e não em função de sexo, raça, idade ou deficiência</p> |
| de Recrutamento trabalhadores | <p>Garantir a informação das entidades de reabilitação e associações de PcD sobre ofertas de emprego</p> <p>Processo de recrutamento que garanta a possibilidade de contratar uma pessoa com ou sem deficiência e ser clara essa abertura na divulgação da vaga</p> |
| Seleção de candidatos | <p>Preparar a equipa de recrutamento e seleção para a condução de um processo aberto e justo</p> <p>Atualizar descrições de funções por forma a garantir que os requisitos sejam criteriosamente reclassificados, por forma a não excluir à partida elementos de classes desprotegidas</p> |
| Contração de mão-de-obra | <p>Contratar considerando as necessidades da empresa e o perfil da PcD</p> <p>Contratar mão-de-obra de PcD, em conformidade com políticas de emprego</p> |
| Inserção de novos empregados | <p>Preparar tecnicamente a equipa onde a PcD irá desempenhar as suas funções</p> <p>Realizar programas de integração de novos trabalhadores, com ou sem deficiência</p> |

| | |
|---|---|
| Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos | <p>Promover a realização de reuniões e ações de sensibilização internas com o objetivo de desenvolver competências em matéria de inclusão laboral de PcD</p> <p>Definir planos de promoção na carreira em iguais condições com os demais trabalhadores</p> <p>Capacidade de adaptação, conseguindo solucionar/reajustar face a situações imprevistas, nomeadamente, acidentes ou doenças graves que resultem em deficiência e impossibilitem o trabalhador de manter as suas funções (canalizar o trabalhador para outra função compatível e manter o emprego)</p> <p>Promover um ambiente colaborativo e inclusivo entre trabalhadores com e sem deficiência</p> |
| Legislação sobre PcD | <p>Contratar PcD pela sua capacidade e potencial e não para cumprir leis</p> <p>Conhecer e acompanhar as convenções e recomendações aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho e outros organismos internacionais no que se refere à inclusão de trabalhadores com deficiência</p> |
| Adaptação do trabalho e modificação de máquinas | <p>Promover ajustamento de procedimentos de trabalho</p> <p>Efetuar adaptações em equipamentos</p> |
| Prevenção de acidentes | <p>Incluir e envolver um trabalhador com deficiência nos grupos de trabalho e comissão de prevenção de acidentes e em treinos de evacuação</p> |
| Eliminação de barreiras físicas | <p>Conhecer e aplicar os normativos legais sobre acessibilidade a edifícios, espaço, mobiliário e equipamentos urbanos e demais orientações nesta matéria</p> |

Fonte: Adaptado de Sasaki 1997, apud Carreira,1997; Werther Jr.,1983; Association of the Handicapped, Drucker, 1995

No âmbito das regras da União Europeia (UE), as adaptações razoáveis aos trabalhadores com deficiência devem ser promovidas e proporcionadas pela entidade empregadora/empregador. As alterações devem atender, nomeadamente, à

razoabilidade de custos, considerar a dimensão e a capacidade de adaptação da empresa e aos impactos na produtividade, são parâmetros a avaliar. Ainda que, nesta matéria, seja importante relevar que para muitas das adaptações existem medidas de apoio que as tornam perfeitamente viáveis e sem encargos. Nesta lógica, a adaptação razoável é qualquer mudança num posto ou local de trabalho que irá permitir que uma PcD se possa candidatar a um emprego, desempenhar funções e progredir no seu percurso formativo e/ou na sua carreira profissional. Os trabalhadores com deficiência têm direito a adaptações razoáveis, desde o processo de candidatura a uma função/emprego até à cessação de um contrato de trabalho, passando no intermédio pelas condições de trabalho e prestações acessórias. As adaptações são tipificadas em: tecnologias de apoio (capacitar o trabalhador com deficiência por forma a que consiga realizar as suas funções de forma autónoma e eficiente, apoiando-os a superar limitações intelectuais, físicas ou sensoriais), a assistência pessoal (ajuda de terceira pessoa na execução de funções complexas e difíceis), a adaptação do espaço físico do trabalhador (eliminação de obstáculos/ criar um ambiente inclusivo que atenda às necessidades das PCDI), a flexibilidade do horário de trabalho (promover a que o trabalhador com deficiência e incapacidade possa gerir assuntos de saúde, por exemplo, conseguindo conciliar os seus horários, mantendo assim a produtividade e a satisfação profissional) e regimes flexíveis de tarefa (alinhar as tarefas com o perfil do trabalhador e dentro daquilo que são as necessidades da empresa, tornando o desempenho da PCDI mais eficaz).(União Europeia, s.d.) Tipos de adaptações que se explanam no Manual de Práticas Promissoras para Combater a Discriminação de Pessoas com Deficiência no Local de Trabalho da Comissão Europeia e que serviram de base para o presente estudo (Comissão Europeia, 2020).

Brown (2021, p.219) relewa naquilo que considera as dimensões dos locais de trabalho inclusivos, duas principais razões para o fracasso de uma inclusão laboral, nomeadamente de trabalhadores com deficiência intelectual significativa: o mau alinhamento entre o perfil, as características do trabalhador e os requisitos da função ou posto de trabalho e acompanhamentos de longa duração inapropriados ou inadequados. Relewa nesta matéria o trabalhador com deficiência intelectual, referindo que se deve ter um conhecimento, abrangente e sólido das características relevantes PcD e das exigências do posto de trabalho inclusivo. Segundo o autor este primeiro passo é crucial para o sucesso de uma inclusão laboral. Na sua visão, é inútil e inaceitável organizar a inclusão de um trabalhador e perceber posteriormente à integração que houve dimensões críticas que não foram consideradas, dando origem a uma experiência frustrada, que agrava na sua opinião a abertura da entidade para

integrações futuras de trabalhadores com deficiência e incapacidade. Grande parte dos problemas encontrados quando um trabalhador com deficiência intelectual é admitido, num posto de trabalho inclusivo, são muito desafiantes, sendo inevitável uma taxa de insucesso. O autor defende que é necessário um propósito de maximizar o sucesso e tornar as experiências positivas, produtivas e tão confortáveis quanto possível para todas as partes - trabalhador, empregador e colegas de trabalho sem deficiência. Brown (2021) apresenta as etapas consideradas por Brown e Kessler (2014) para a criação de um posto de trabalho inclusivo (ver quadro 2).

Quadro 2 - Etapas para Criar um Posto de Trabalho Inclusivo

| | |
|---------|---|
| Etapa 1 | Elaborar um Inventário Abrangente de Postos de Trabalho Inclusivos |
| Etapa 2 | Elaborar um Inventário Abrangente das Tarefas de Trabalho |
| Etapa 3 | Criar Postos de Trabalho Inclusivos |
| Etapa 4 | Desenvolver uma Análise das Competências de Trabalho |
| Etapa 5 | Fazer uma Correspondência Personalizada Trabalhador-Posto de Trabalho |
| Etapa 6 | Providenciar uma Avaliação e uma Formação Reais |
| Etapa 7 | Maximizar a supervisão natural. |
| Etapa 8 | Garantir Apoios a Longo Prazo |

Fonte: (Brown, 2021, p.214)

Apresenta, nesta sequência algumas das dimensões de um local de trabalho inclusivo, que devem ser abordadas de forma particularmente cuidada: segurança (o local de trabalho inclusivo é razoavelmente seguro para o trabalhador com deficiência), mobilidade (o trabalhador consegue adequadamente deslocar-se de e para o local de trabalho), seguro de responsabilidade civil (o bem-estar do trabalhador estará protegido por um seguro), é possível proporcionar uma supervisão artificial (em qualidade e quantidade razoáveis sem interferir na produtividade ou a interação com outros os colegas de trabalho sem deficiência), cuidados pessoais do trabalhador e outras necessidades associadas (é possível satisfazer de forma razoável, segura, eficiente e sustentável), quantidade de tarefas e pausas (um número de tarefas aceitável para períodos de 2 a 4 horas, as condições durante o trabalho e as pausas são compatíveis com as capacidades e necessidades do trabalhador), o clima social do ambiente de trabalho (é compatível com as capacidades, preferências e necessidades do trabalhador), os estímulos ambientais (compatibilizam-se com as características e necessidades do trabalhador), dias e horários de trabalho (compatibilizam-se com as capacidades, preferências e necessidades do trabalhador), as oportunidades de progressão horizontal e vertical (são possíveis, compatibilizam-se com as capacidades,

potencial e características do trabalhador). Adicionalmente, nunca negligenciando para cada dimensão, a definição por parte do empregador da posição minimamente aceitável. (Brown, 2021, p.233)

Neste contexto, em Portugal identificam-se dinâmicas que tendem a sensibilizar para esta matéria e para as boas práticas na inclusão labora das PCDI, nomeadamente a iniciativa Selo da Diversidade, liderada pelo Alto Comissariado para as Migrações, I.P. e dinamizada pela Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), enquanto fomentadora da Carta Portuguesa para a Diversidade e o Toolkit, um guia sobre como recrutar e integrar pessoas com deficiência, do Grace . Empresas Responsáveis

O Selo da Diversidade é uma distinção de prestígio que premeia organizações que se diferenciem nas suas práticas, nomeadamente ao nível da promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades no âmbito do trabalho, tal como explanado na Carta Portuguesa para a Diversidade. A iniciativa contempla 6 categorias de avaliação: o compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos, a cultura organizacional, o desenvolvimento profissional e progressão na carreira, o recrutamento, seleção e práticas de gestão de recursos humanos, a comunicação da Carta e dos seus princípios e as condições de trabalho e acessibilidades. (APPDI, [s.d.])

Outra iniciativa que decorre de uma dinâmica de promoção e divulgação das boas práticas na contratação de PCDI, relevamos igualmente nesta matéria, a iniciativa do GRACE - Empresas Responsáveis, de desenvolveu um Toolkit para empresas que teve como objetivo apoiar na integração profissional de pessoas com deficiência (PcD), apoiando naquilo que é a identificação do melhor talento para as próprias organizações, contribuindo desta forma para uma sociedade mais inclusiva. (GRACE - Empresas Responsáveis, [s.d.])

1.3 PORTUGAL: POLÍTICAS SOCIAIS DE EMPREGO E MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE

A Revolução de 1974 foi inquestionavelmente um ponto de viragem, que revogou um período assinalado pelo papel supletivo do Estado na proteção social e principiou uma nova dinâmica de resolução dos problemas sociais, o Estado-Providência. Caeiro (2015) refere que o conceito de política social assenta na ação do Estado na busca do bem-estar social dos indivíduos, que se traduz num conjunto de políticas públicas com

finalidades sociais. As políticas sociais têm como objetivo promover a redistribuição do rendimento e riqueza, promover a inclusão social e gerir riscos sociais, sendo nesse processo definidos instrumentos de regulação, de provimento de serviços e bens e de benefícios pecuniários. Política social e direitos de cidadania são inseparáveis e atuam em áreas como a assistência e proteção social, a saúde, a educação, a formação e cultura, o emprego e rendimentos, a proteção das condições de trabalho, o tempo livre e lazer e o urbanismo e habitação.

A nova Constituição da República Portuguesa, aprovada em 1976, foi um marco significativo para as PcD, pela visibilidade e reconhecimento enquanto cidadãos de pleno direito e o início da responsabilização do Estado face à sua proteção e da sua cidadania. Não obstante, o caminho para o efetivo exercício de direito e deveres tem sido penoso e apenas nos anos 2000, com a tendência para os pressupostos da cidadania, começa-se a identificar uma evolução em matérias relacionadas com os direitos das PCDI. Recentemente, em Portugal, releva-se a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025, aprovada em Resolução Conselho Ministros 119/2021 de 31/08, que vem dar continuidade e reforço ao trabalho realizado em matéria de políticas para a inclusão e pretendendo constituir-se numa consciencialização social coletiva com potencial de contrariar as desvantagens e limitações, enquanto pretende criar oportunidades e de melhoria da qualidade de vida da PCDI. Um documento que reflete as orientações europeias, em matéria de inclusão laboral de PCDI, nomeadamente o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, sendo refletidos os princípios 3 e 17 na ENIPD, em que foi definido conforme quadro 3, apresentado de seguida:

Quadro 3 - Objetivos Eixo 4 - Trabalho, Emprego e Formação Profissional

| Objetivo Geral | Objetivos Específicos |
|--|---|
| 1. Dinamizar o sistema de apoio à inserção profissional da pessoa com deficiência. | <p>1.1 Conhecer as dinâmicas e reforçar a intervenção dos serviços de emprego no processo de mediação e transição para o emprego ou retorno ao emprego das pessoas com deficiência;</p> <p>1.2 Criar condições de acessibilidade das pessoas com deficiência à oferta formativa desenvolvida na Rede de Centros de Formação Profissional do IEFP;</p> <p>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.</p> |
| 2. Criar condições de contexto promotoras da empregabilidade | 2.1 Promover programas, medidas e apoios facilitadores do emprego; |

| | |
|--|---|
| das pessoas com deficiência | 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. |

Fonte: Portugal. Leis, Decretos, etc., 2021, p. 14-15

Especificamente em matéria de formação e emprego, o Decreto-Lei n.º 290/2009 de 12 de outubro, foi um marco significativo. Surge no âmbito de normas e orientações internacionais que constituem princípios fundamentais da política da deficiência, nomeadamente a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. O decreto-lei cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das PCDI, definindo o regime de concessão de apoio técnico e financeiro no âmbito do desenvolvimento das políticas de emprego e de qualificação das PCDI, que estabelece o apoio à qualificação, apoio à integração, manutenção e reintegração em mercado de trabalho e emprego apoiado. Foram ainda definidos, os apoios técnicos e financeiros aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, às entidades de reabilitação e o processo de credenciação de entidades da rede de centros de recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.) e a criação do Fórum para a Integração Profissional. O decreto-lei cria ainda a Marca Entidade Empregadora Inclusiva (ver quadro 4)

Quadro 4 - Medidas de Apoio à Pessoa com Deficiência no âmbito da Formação e Emprego

| | |
|---|---|
| Apoios à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho | <p>Informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego</p> <p>Apoio à colocação</p> <p>Acompanhamento pós-colocação</p> <p>Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas</p> <p>Isenção e redução de contribuições para a segurança social</p> |
| Emprego Apoiado | <p>Apoio ao exercício da atividade profissional ou atividades socialmente úteis, visando o desenvolvimento de competências sociais, pessoais e profissionais. Modalidades de apoio:</p> <p>Estágios de Inserção</p> <p>Contratos Emprego-Inserção</p> <p>Emprego Protegido</p> <p>Emprego Apoiado em Mercado Aberto</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Marca Entidade Empregadora Inclusiva</p> | <p>Reconhecimento e distinção pública de entidades empregadoras pelas práticas de gestão abertas e inclusivas relativamente às PCDI que se distingam nos domínios:</p> <p>Recrutamento, desenvolvimento e progressão</p> <p>Manutenção e retoma</p> <p>Acessibilidades</p> <p>Serviço e relação com a comunidade</p> |
| <p>Financiamento de produtos de apoio (integrado no Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio - SAPA)</p> | <p>Apoio financeiro para aquisição, adaptação, reparação de produtos, dispositivos ou equipamentos específicos, fundamentais para prevenir, compensar, minimizar ou eliminar as limitações face à realização de atividade, de formação profissional ou obtenção ou manutenção do emprego</p> |
| <p>Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro</p> | <p>Sistema de quotas de emprego par PcD, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, apontando à contratação por entidades empregadoras do sector privado ou organismos do sector público que não sejam abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro</p> |

Fonte: Adaptado da informação consultada no site do Instituto de Emprego e Formação Profissional - <https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional> e (Portugal. Leis, Decretos, etc., 2009)

O Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, também imprime algumas considerações que procuram imprimir uma discriminação positiva com vista à equidade, nomeadamente, em relação à não discriminação no acesso ao trabalho e naquilo que podem ser adaptações ao trabalho, na subsecção VI - Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, art.º 84 - princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida e subsecção VII - Trabalhador com deficiência ou doença crónica, art.º 85, 86 e 87 - princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica; medidas de ação positiva a favor de trabalhador com deficiência ou doença crónica e dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica. (Portugal. Leis, Decretos, etc., 2009)

1.3.1 AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS E MEDIDAS SOCIAIS

As políticas são entendidas como processos multidimensionais e complexos que se desenvolvem em diferentes níveis de ação e de decisão (local, regional, nacional e transnacional) e envolvem diversos atores (legisladores, eleitores, governantes, administração pública, públicos-alvo, grupos de interesse e organismos transnacionais),

agindo dentro de quadros institucionais, políticos e geográficos exclusivos, visando a resolução de problemas públicos e de distribuição de recursos e poder. Refletir sobre as políticas públicas permite compreender modos e regras de funcionamento da ação pública e analisar as suas evoluções e ruturas, e paralelamente o próprio processo e os fatores de desenvolvimento (Araújo e Rodrigues, 2017). Wildavsky (1979), Lindblom(1981), Hogwood (1987) e Lindblom e Woodhouse (1993) apud Marques (2022) foram fundamentais na criação de modelos analíticos de políticas públicas, manifestando que a política deve ser entendida como um processo dinâmico e ao ser analisado deve incorporar um conjunto de fases. Marques (2022) destaca o modelo analítico de Frey (2000) e Souza (2006) que considera três principais momentos no processo da política pública: a formulação, a implementação e a avaliação. Relevamos no presente estudo a fase da implementação, que se traduz na efetivação, onde as intenções se transformam em ações, implicando planeamento e organização do aparelho administrativo, de recursos financeiros, materiais, humanos e tecnológicos. A autora refere que se podem agrupar os modelos de análise da implementação de políticas públicas nos enfoques top-down (implementação centra-se nos burocratas de alto nível hierárquico, no momento da tomada de decisão) e bottom-up (considera a importância dos profissionais, nomeadamente, professores, assistentes sociais, médicos, polícias, tem no desenvolvimento das políticas públicas). O modelo de bottom-up, de Lipsky centra-se na análise do envolvimento dos atores que estão no nível da cadeia hierárquica responsável pela implementação da política e que são quem desenvolve as ações e que têm uma visão privilegiada relativamente às dificuldades e problemas omissos, considerando as ações e interações construídas entre os atores que constituem a matéria-prima essenciais para compreender o processo de implementação das políticas públicas.

1.4 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE E A INCLUSÃO LABORAL EM PORTUGAL: PERFIL ESTATÍSTICO

De acordo com os dados do Inquérito Europeu às Condições de Vida e Rendimentos relativos a 2020, processados no âmbito da European Disability Expertise, mostram que no referido ano, em Portugal, a taxa de atividade das pessoas com deficiência (PcD) com idades compreendidas entre os 20 e 64 anos era de 73,5%, comparativamente 87,3% das pessoas sem deficiência. Em relação à taxa de emprego, no mesmo ano, verificou-se que 58,7% das PcD estavam empregadas comparativamente com 76,9% das pessoas sem deficiência. Os dados revelaram ainda que as pessoas com

deficiência grave registam uma taxa de emprego de 46,3%, e as pessoas com deficiência moderada apresentam uma taxa de emprego de 62%. A taxa de desemprego registado de PcD em 2020 situava-se nos 20,3%, comparativamente a 11,8% das pessoas sem deficiência (Pinto *et al.*, 2023, p.43).

No ano 2022, em Portugal, a disparidade na taxa de emprego entre PcD e pessoas sem deficiência na faixa etária dos 15 aos 64 anos era de 13,1 p.p. (Pinto *et al.*, 2023, p.45).

No que respeita caracterização por faixa etária, dos trabalhadores com deficiência e incapacidade integradas em empresas do sector privado, em 2021, 63,7% tinham idades compreendidas entre os 45 e 64 anos, 22,25% entre 35 e 44 anos, 10,3% entre 18 e 34 anos, 3,6% mais de 65 anos e 0,052% tinham menos de 18 anos. No que respeita à caracterização por habilitações académicas, 30,6% apresenta habilitações ao nível do ensino secundário, 29% do ensino superior, 19,6% com 3º ciclo do ensino básico, 18% inferior ao 3º ciclo ensino básico e 2,8% pós-secundário não superior. No que respeita ao grau de incapacidade atestado, 74,4% apresenta um grau igual ou superior a 60% e inferior a 80%, 14,8% inferior a 60% e 10,8 igual ou superior a 80% (Pinto *et al.*, 2023).

1.5 FENACERCI E AS COOPERATIVAS DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DA ÁREA DA DEFICIÊNCIA

É no contexto sociopolítico da Revolução de Abril, que pais, técnicos e cidadãos preocupados com a problemática da Pessoa com Deficiência (PcD), em especial no âmbito das lacunas ao nível da Educação Especial, se mobilizaram para a construção de um dos movimentos sociais mais importantes do nosso país – O Movimento CERCI. Foram as pioneiras na criação das Escolas de Ensino Especial para crianças com deficiência mental e multideficiência (*Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social - Respeito, Solidariedade, Inclusão para as Pessoas com Deficiência Intelectual*, [s.d.]).

A sua natureza jurídica é cooperativa de ensino, designadamente de educação especial, do ramo da solidariedade social.

As cooperativas são pessoas coletivas autónomas, de livre constituição, de capital e composição variáveis, que, através da cooperação e entreatajuda dos seus membros, com obediência aos princípios cooperativos, visam, sem fins lucrativos, a satisfação

das necessidades e aspirações económicas, sociais ou culturais daqueles (Portugal. Leis, Decretos, etc., 2015, p.6581).

Um dos aspetos mais relevantes deste contexto foi sem dúvida o papel da FENACERCI na instituição do Ramo Cooperativo da Solidariedade Social, o décimo segundo dos ramos que integram este sector económico, sendo a regulamentação específica das Cooperativas de Solidariedade Social publicada em 1998 no decreto-lei 7/98 (de 15 de janeiro).

As CERCI assumiram-se como entidades prestadoras de serviços que intervêm supletivamente em áreas que são da competência e obrigação do Estado, sendo que essa intervenção foi-se alargando e atualmente dão resposta à PcD em todo o ciclo de vida e na sua diversidade e complexidade. Fazem parte das valências e respostas sociais a intervenção precoce, ensino especial, centro de atividade de capacitação e inclusão, emprego protegido, apoio domiciliário, entre outros. Norteiam a sua intervenção pela promoção dos direitos da PcD, igualdade de oportunidades e participação ativa, assente nos valores da solidariedade, autenticidade, respeito, credibilidade e humanismo. Atualmente, o universo FENACERCI conta com 54 entidades que proporcionam atualmente atendimento direto ou indireto a cerca de 25 mil crianças, jovens e adultos com deficiência intelectual e/ou multideficiência.

A FENACERCI nasceu em 1985, dez anos depois da criação da primeira CERCI, por vontade e necessidade de constituir um órgão de cúpula que fosse representativo e dinamizador de ações de apoio às CERCI e de sensibilização da opinião pública para a problemática das pessoas com deficiência intelectual e/ou multideficiência e suas famílias.

A FENACERCI foi crescendo e acompanhando os novos desafios da problemática da deficiência, da evolução da intervenção das suas associadas, dos contextos sociais e políticos quer nacionais quer internacionais. Adaptando-se aos novos desafios, atualmente desenvolve uma ação ativa em dinâmicas de tomada de posição em matérias de natureza política, técnica e legislativa, em todos os domínios onde seja pertinente e necessário um debate na especialidade associada à pessoa com deficiência intelectual e/ou multideficiência, autismo e suas respetivas famílias, juntando-se nesta matéria à HUMANITAS, à Federação Portuguesa de Autismo e à UNICRISANO, enquanto as principais estruturas representativas das organizações de apoio às pessoas com deficiência intelectual, autismo e suas famílias, que firmaram a

criação de uma estrutura de debate e convergência de ideias, a CODEM – Confederação Nacional para a Deficiência Mental. A FENACERCI tem igualmente canalizado sinergias na conceção, implementa projetos de investigação-ação que têm permitido agregar conhecimento à sua área de intervenção e tem também acompanhado a evolução de conhecimentos e tecnologias indispensáveis à intervenção realizada. Um espaço que tem envolvido parcerias nacionais e internacionais, com uma participação ativa em projetos nas áreas da autorrepresentação, integração no mercado de trabalho, formação a técnicos e dirigentes, o papel dos media, informação e formação em áreas que envolvem temas como a multideficiência, tecnologias de informação e comunicação, bullying, maus –tratos, duplo diagnóstico, envelhecimento, infância, deficiência e violência, desporto aventura.

1.6 A INTERVENÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL

A prática profissional do serviço social estrutura-se a partir do princípio universal de fazer o bem, e concerta em diferentes tradições do pensamento ético para fundamentar a sua atuação. Nos desafios sociais contemporâneos, ao assistente social, o profissional do serviço social, contribuir para a construção de modelos sociais sustentáveis, nomeadamente aos níveis económico, social e ambiental, numa perspetiva da correção das desigualdades e estabilidade social. O padrão ético e a organização coletiva são dois sustentáculos fundamentais para estruturar a categoria profissional. O Código Deontológico dos Assistentes Sociais contribui, assim, para a criação de uma identidade coletiva da profissão que acolhe os valores reconhecidos pelo grupo profissional, e para a uma afirmação pública da profissão.

O serviço social, definido pela Federação Internacional de Assistentes Sociais (IFSW) em 2014 como:

“(…) uma profissão baseada na prática e uma disciplina académica que promove a mudança e o desenvolvimento social, a coesão social e o empoderamento e libertação das pessoas. Princípios de justiça social, direitos humanos, responsabilidade coletiva e respeito às diversidades são fundamentais para o trabalho social. Apoiado por teorias de serviço social, ciências sociais, humanidades e conhecimentos indígenas, o serviço social envolve pessoas e estruturas para enfrentar os desafios da vida e melhorar o bem-estar.”(IFSW - Federação Internacional De Assistentes Sociais, 2023)

O Código Deontológico dos Assistentes Sociais, é o documento que define diretrizes e visa definir os limites de atuação dos profissionais. Um conjunto de valores, princípios

éticos, de obrigações de conduta ética que se aplicam a todos os Assistentes Sociais que exercem a sua profissão em Portugal.

Os Assistentes Sociais intervêm socialmente numa prática inter e transdisciplinar, com e para as pessoas, numa lógica de cooperação, fazendo uso na sua prática de competências específicas, nomeadamente no domínio das políticas, podendo exercer influência no sistema político e opinião pública, com o objetivo de contribuir para a formulação de políticas públicas. Consciencializam e mobilizam para a defesa dos direitos sociais, numa dimensão relacional, criando relações de respeito, confiança, empatia e cooperação para a mudança, na dimensão psicossocial, desenvolvendo processos de ajuda, acompanhamento social, capacitação, e de suporte sociopedagógico, na dimensão assistencial, respondendo a necessidades básicas das pessoas, e na dimensão técnico-operativa e reflexiva, comunicando, mediando, diagnosticando, planeando, executando e avaliando no quadro de uma abordagem científica, multidisciplinar e interdisciplinar (APSS - Associação dos Profissionais de Serviço Social, 2019).

Ao nível do exercício da profissão, os assistentes sociais desenvolvem atos no âmbito de:

- Atendimento e acolhimento social, e elaboração de diagnósticos sociais;
- Orientação, promovendo o acesso à informação, em ações de mediação social entre as pessoas, os serviços e as instituições sociais;
- Conceção, planificação, implementação e avaliação de planos de ação e de projetos sociais de base comunitária, bem como de programas e políticas sociais no âmbito das áreas de intervenção;
- Promoção da participação das pessoas, na sua autodeterminação;
- Administração social, direção técnica, coordenação de equipamentos e serviços sociais;
- Assessoria e consultoria a órgãos da gestão e administração de organizações públicas, privadas e economia social, no âmbito de políticas e projetos de desenvolvimento social;
- Assessoria e consultoria no âmbito das políticas sociais, da promoção e defesa dos direitos sociais, a associações ou movimentos de cidadãos;
- Investigação no âmbito das temáticas da sua intervenção;
- Formação e ensino no âmbito do Serviço Social e áreas da sua intervenção;
- Supervisão profissional aos profissionais de serviço social, assistentes sociais;
- Participação em júris no âmbito de recrutamento para concursos de profissionais congéneres. (APSS - Associação dos Profissionais de Serviço Social, 2019)

Em todo este contexto de intervenção, quer de funções, quer em integração em distintos espaços organizacionais, os assistentes sociais os desafios no contexto institucional das entidades da economia social são infensos e exigem uma capacidade de adaptação e resiliência muito elevada. Uma realidade que exige não só a formação superior inicial como especializações ao longo da vida e uma capacidade de agarrar em tempo real as mudanças ao nível de políticas públicas de cariz social, legislação, modelos e estratégias de intervenção, acolhendo e compreendendo os novos fenómenos sociais e as suas necessidades, numa atuação repleta de criatividade e inovação.

1.7 INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE: O PANORAMA DA INVESTIGAÇÃO

A investigação em matéria de inclusão laboral de pessoas com deficiência é bastante escassa, um facto que se considera relevante ultrapassar, corroborado igualmente pela Federação Portuguesa da Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência e Incapacidade – FORMEM (FORMEM, 2022, prefácio) A FORMEM (2022) realizou inclusive um levantamento de investigações académicas, realizadas em Portugal, para perceber o estado da arte (2022, prefácio), tendo identificado 17 investigações que ocorreram entre 2012 e 2002 e que incidiram sobre amostras bastante limitadas (FORMEM, 2022, p.57,61) Estudos que recaíram sobre percursos de inclusão socioprofissional de PCDI, observando os contributos e perceções dos vários sujeitos que este processo envolve, nomeadamente, as próprias PCDI, os técnicos de acompanhamento e as entidades empregadoras, sobre as limitações, necessidades e progressos das políticas de integração. Nos últimos anos foram realizados 6 estudos todos relativos às políticas de emprego, sendo que destes, relevamos 5 neste enquadramento do conhecimento (Figueiredo, 2021; Gonçalves, 2021; Ideias, 2019; Neto, 2020; Prates, 2019).

Estas e outras investigações identificadas no âmbito da inclusão laboral das PCDI, têm-se realizado, encontram-se maioritariamente dentro do domínio das políticas públicas, serviço social, educação social, educação especial, psicologia, recursos humanos e direito.

O documento da FORMEM - Dados e Evidências da Inclusão Socioprofissional de Pessoas com Deficiência e Incapacidade (2022), revela que a inclusão laboral é um

processo contínuo, que se inicia na formação, que incrementa o potencial de empregabilidade das PCDI, e perdurará num acompanhamento durante e após a colocação. A formação de carácter diferenciado, específico e focado para a construção do saber fazer, do saber ser e estar é considerada crucial. Relevante a capacidade sistemática de adequar a oferta de formação às necessidades do mercado de trabalho ao nível local e conseguir acompanhar as exigências do mundo laboral, que nos dias que correm não poderá deixar contemplar a dimensão da literacia digital. (FORMEM, 2022)

Em relação às práticas organizacionais, Lou Brown (2021) refere que no que diz respeito ao apoio à colocação da PcD no local de trabalho, o planeamento é decisivo, um processo que envolve efetuar o levantamento de locais de trabalho, das tarefas que podem ser realizadas pela PcD, analisar a compatibilidade entre as competências, o perfil da PcD e os locais de trabalho e organizar a supervisão e apoio de longo-prazo. Verifica-se que o rigor deste processo potencia o sucesso da integração, sendo neste contexto, agentes preponderantes e indissociáveis, a formação profissional, os centros de recurso locais e as agências de emprego especializadas na área da deficiência.

Naquilo que é a efetiva contratação, na elaboração de um contrato de emprego com o trabalhador com deficiência e incapacidade, identifica-se que este deve valorizar as particularidades do trabalhador, com menção de medidas facilitadoras ao cumprimento das funções. Verificando-se, nesta matéria, que o contrato não é modificado no seu aspeto estrutural ou formal, antes no conteúdo das cláusulas, por motivo das condições diferenciadas do trabalhador, nomeadamente em questões como o horário de trabalho, descansos e carga horária (Mendonça, 2018). Identificado igualmente por parte dos trabalhadores com deficiência e incapacidade, que deverá existir uma melhor agilização da contratação ao abrigo dos programas do IEFP - Centro de Emprego e Formação Profissional, para condições mais igualitárias em comparação com os colegas de trabalho sem deficiência (Encarnação, 2022). As investigações sugerem ainda, no contexto dos trabalhadores, novas ações de formação e meios de progressão na carreira, bem como necessidade de minimização/eliminação de barreiras arquitetónicas e atitudinais (Costa, 2022; Encarnação, 2022; Teixeira, 2018). Por parte das empresas ainda se registam receios, pela invisibilidade destas pessoas, sob as competências e capacidade profissional das PCDI, do que implica em termos de adaptações físicas, de objetivos e metas, de tempos de trabalho, de enquadramento e preparação da equipa, pela desinformação das empresas sobre as medidas de emprego para PCDI, recorrendo nesta medida a contratos precários, sem planeamento de acolhimento, de progressão

de carreira e pela falta de fiscalização do Estado para garantir que há uma inclusão real, um recurso abusivo das medidas de apoio. (Figueiredo, 2021) Dados que apontam ainda para que as medidas atuais fomentam períodos de integração profissional momentânea, de curta duração e não efetiva. (Prates, 2019) Por sua vez e legitimando estas considerações, identifica-se que a responsabilidade social e a filosofia de uma organização e dos seus trabalhadores parecem ser o alicerce para a abertura ao recrutamento de PCDI. Boas práticas apontam para que a inclusão laboral de PCDI tem impacto positivo na produtividade, na sua visibilidade, na transformação de atitudes. Sendo que na base das práticas destas organizações está um processo de planeamento que envolve a sensibilização à equipa de trabalhadores e clientes, num ajustamento de contextos no campo atitudinal, financeiro e técnico (Neto, 2020). Por outro lado, embora considerem as PCDI como mais-valia para as organizações, por a empresa angariar um recurso motivado e por conseguirem que o trabalhador se sinta realizado e socialmente integrado, não se verifica, por exemplo, o cumprimento das quotas de emprego (legisladas) para PCDI (Gonçalves, 2021). Situação corroborada noutras investigações que referem não se ter verificado o cumprimento da lei de quotas no âmbito das envolvidas (Ideias, 2019).

2 - ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

2.1 PARADIGMA DA INVESTIGAÇÃO

Os métodos científicos tiveram origem nas correntes filosóficas do pensamento científico, mas são categorizados distintamente, tendo os autores abordagens diferenciadas sobre a classificação desses métodos. Latorre *et al* (1996), Bisquerra (1989) e Morin (1983) *apud* Coutinho (2011, p.10) identificaram três paradigmas na investigação nas ciências sociais e humanas: o positivista ou quantitativo, o interpretativo ou qualitativo e o sociocrítico ou hermenêutico. O paradigma sociocrítico ou hermenêutico é conceptualmente sustentado pela Teoria Crítica de Jurgen Habermas. Um paradigma emancipatório, orientado para a mudança que entende a natureza da realidade como vasta, dinâmica, produzida, divergente e evolutiva. Regula-se por valores integradores e compartilhados numa inter-relação participativa entre sujeito e objeto numa dialética entre a teoria e a prática. A finalidade investigativa é de emancipar, criticar, melhorar e transformar. (Coutinho, 2011, p.18,19) Com base neste enquadramento, o presente projeto de estudo científico posiciona-se num paradigma sociocrítico.

2.2 MÉTODO CIENTÍFICO

Na presente investigação, pretende-se uma combinação de métodos quantitativos e qualitativos com triangulação de dados. Nesta medida recorreu-se à aplicação de questionários a três destinatários distintos dentro das Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem atividade na área da deficiência, isto é, dirigidos aos Conselhos de Administração, ao departamento de recursos humanos e aos profissionais de serviço social que exercem a sua prática neste contexto e a análise de conteúdo documental. Pretendeu-se analisar dados de emprego relativamente a trabalhadores com deficiência e incapacidade integrados nas CSS em estudo, ao mesmo tempo que se explora questões específicas relevantes, nomeadamente a implementação das políticas e medidas de emprego, as práticas inclusivas que revelam nas suas dinâmicas organizacionais, pretendeu-se, ainda, identificar a perspetiva das entidades, enquanto empregadoras sobre as oportunidades e adversidades no âmbito da inclusão laboral das pessoas com deficiência e incapacidade (PCDI) e que intervenção está reservada ao espaço do serviço social nesta matéria. Paralelamente a análise de conteúdo de fontes secundárias,

nomeadamente o aporte bibliográfico utilizado no enquadramento, legislação, relatórios e dados estatísticos nacionais e internacionais, políticas e medidas sociais no âmbito do direito ao trabalho e emprego – PCDI e investigações desenvolvidas na matéria. A triangulação dos dados permitiu uma análise abrangente e completa para uma melhor compreensão da realidade.

Bryman (2012, p.628) refere o termo “métodos mistos”, enquanto representação de uma investigação que integra as perspetivas quantitativa e qualitativa. Aplicando métodos mistos, o investigador consegue compensar as fraquezas de cada perspetiva, aproveitamento dos pontos fortes de ambas. Bryman (2006a) apud Bryman (2012, p.623) identificou diferentes maneiras pelas quais a pesquisa quantitativa e qualitativa são combinadas, tendo o potencial de oferecer uma descrição das estruturas da vida social e a perspetiva qualitativa uma noção de processo, numa colaboração e complementaridade, uma das perspetivas é empregue para ajudar a explicar as descobertas geradas pela outra, o que permite uma maior credibilidade e integridade das descobertas. Esta abordagem poderá permitir uma triangulação de dados, que permitirá entrecruzar os resultados e estes serem comprovados mutuamente, numa visão mais completa, com maior validade e abrangente do fenómeno.

Wiersma (1995) e Crotty (1998) apud Coutinho (2011) identificam que com mais regularidade os investigadores desejam integrar nas suas investigações ambas as perspetivas metodológicas, a quantitativa e a qualitativa, defendendo a sua complementaridade. Salomon (1991) apud Coutinho (2011) defende que analisar os fenómenos sociais impõe abordagens diversificadas, que acordem a precisão analítica, característica da perspetiva quantitativa, à autenticidade das abordagens interpretativas, característica da perspetiva qualitativa.

A análise de conteúdo é uma técnica que se caracteriza por analisar de forma sistemática um corpo de texto, para identificar e quantificar a ocorrência de palavras, frases ou temas considerados significativos e que possibilitem uma comparação posterior. É usual definir categorias pré-definidas anteriormente à análise, que estejam associadas a um quadro teórico que as sustêm e ao qual se referem. (Coutinho, 2011, p.193)

2.3 UNIVERSO E AMOSTRA

No presente estudo contemplou-se como universo o total da população, uma vez que se pretendeu alcançar o total das Cooperativas de Solidariedade Social (CSS), associadas da FENACERCI, que desenvolvem atividade na área da deficiência - 53 entidades, às quais foram aplicados os questionários: *levantamento de dados relativamente a trabalhadores com deficiência e Incapacidade; Serviço Social/Assistentes Sociais - Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das Pessoas com Deficiências, que espaço de intervenção organizacional do serviço social no âmbito da inclusão laboral de PCDI; Perceções sobre oportunidades e adversidades organizacionais enquanto empregadoras.*

O universo do nosso estudo (N) foram 53 entidades, sendo que se obteve uma amostra não aleatória, não representativa no domínio dos 3 questionários aplicados. A amostra é subtraímos ao universo em estudo um subconjunto. Nos métodos de amostragem não probabilística, as amostras são obtidas de forma não aleatória, isto é, a probabilidade de alguns ou todos os elementos da população pertencerem à amostra é desconhecida e dessa forma, não é possível estimar o erro amostra ou generalizar os resultados da amostra para o universo, não sendo representativa desta (Fávero e Belfiore, 2017). Assim, a nossa amostra, traduziu-se:

- Relativamente ao questionário *levantamento de dados relativamente a trabalhadores com deficiência e incapacidade* (Q1), a nossa amostra não aleatória e não representativa foi n=23, as respostas obtidas, o que corresponde a 43,39% do universo.
- O questionário dirigido aos Conselhos de Administração das entidades em estudo perceções sobre oportunidades e adversidades organizacionais enquanto empregadoras, no âmbito da inclusão laboral de PCDI (Q2), tivemos uma amostra aleatória não representativa de n=27, o que corresponde a 51% do universo.
- O questionário dirigido aos Assistentes Sociais das entidades em estudo, *Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das Pessoas com Deficiências* (Q3) a nossa amostra não aleatória não representativa foi n=23.

2.4 TÉCNICAS DE RECOLHA E DE TRATAMENTO DE DADOS

Para gerar os dados necessários para o presente estudo, foram aplicados 3 questionários diferenciados. Contou-se com a significativa parceria da FENACERCI, que apoiou e colaborou na divulgação dos questionários pelas CSS associadas que desenvolvem a sua atividade na área da deficiência.

Vilelas (2020, p.359) refere que os questionários são instrumentos planeados de registo escrito a aplicar aos sujeitos na pretensão de obter dados referentes a conhecimentos, comportamentos e valores. Atendendo a que se pretendeu recolher este tipo de informação e a um vasto número de sujeitos, o questionário foi, sem dúvida, o instrumento selecionado. Nesta medida, foram desenvolvidos 3 questionários que serviram os objetivos específicos. Dados de fontes complementares já referenciadas anteriormente também foram recolhidos e utilizados.

Foi elaborado pela investigadora um e-mail com a apresentação e contextualização da investigação, com referência aos objetivos, ao carácter voluntário, mas fundamental por parte das entidades, ao carácter confidencial e anónimo, contacto para dúvidas e com os 3 links diretos para os formulários dos questionários, através de google forms.

A propósito da utilização dos inquéritos Vilelas (2020, p.359), refere que devem ser atendidas questões relacionadas com a coerência e com a clareza das questões. Através da aplicação de questionários obtém-se de forma sistemática e ordenada os dados que pretendemos para a investigação. Para que um questionário seja credível e de qualidade existem procedimentos para a sua construção e validação. O autor refere que primeiramente deve-se considerar a formulação dos itens que garantam a validade do conteúdo e à definição de opção de respostas desses itens, seguidamente, dever-se-á realizar um pré-teste, que consiste em aplicar o questionário a uma pequena amostra, com características idênticas às dos sujeitos da investigação, para que se possa avaliar a aceitabilidade, clareza, entendimento e retirar considerações acerca da extensão dos itens. A consolidação do questionário, dá-se com o cumprimento dos atributos de validade, confiabilidade, praticabilidade e responsividade.

Para que fosse possível analisar dados de emprego das Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem a sua atividade na área da deficiência relativamente a PCDI, foi aplicado um questionário para recolher dados de emprego relativamente aos trabalhadores com deficiência e incapacidade, que foi

direcionado ao Conselho de Administração com a possibilidade de este delegar o seu preenchimento ao departamento de recursos humanos se assim o entendesse. Um questionário constituído por 22 questões (ver apêndice B), com 18 variáveis que recolheu informação em 4 categorias, que se apresenta de seguida no quadro 5:

Quadro 5 - Dimensões do Questionário: Levantamento de Dados de Emprego Relativos às PCDI

| Categorias | Variáveis |
|--|---|
| Identificação | Localização da entidade (NUTSS II) Tempo de associada |
| Caracterização dos trabalhadores com deficiência e incapacidade | Nº total de trabalhadores Em relação aos trabalhadores com deficiência e incapacidade: Nº de trabalhadores Faixa etária Grau de incapacidade Tipo de deficiência Identificação de deficiência congénita ou adquirida Habilitações académicas Categoria Profissional Tempo em funções na entidade |
| Identificação da forma como são implementadas as medidas e políticas sociais de emprego para as PCDI | Tipo de vínculo laboral Conformidade com Lei 4/2019 de 10 de janeiro |
| Caracterização das práticas inclusivas | Adaptações no âmbito da inclusão laboral Plano estratégico compaginado com objetivos no âmbito das quotas da inclusão laboral de PCDI Política de seleção e recrutamento compaginado com a inclusão laboral Marca entidade inclusiva Selo da diversidade |

Fonte: Elaboração Própria

Por forma a aferir a perceção dos conselhos de administração das Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem a sua atividade na área da deficiência, sobre os oportunidades e adversidades organizacionais em matéria de inclusão laboral de PCDI foi aplicado um terceiro questionário dirigido ao Conselho de Administração. Um questionário era constituído por 12 questões (ver apêndice D), envolvendo 12 variáveis que recolheu informação em 4 categorias, que se apresenta seguidamente no quadro 6:

Quadro 6 - Dimensões do Questionário Perceções sobre Oportunidades e Adversidades Organizacionais por parte dos Conselhos de Administração

| Categorias | Variáveis |
|--|---|
| Identificação da forma como são implementadas as medidas de emprego para as PCDI | Trabalhadores com deficiência e incapacidade na entidade Conhecimento de medidas e políticas no âmbito da inclusão laboral Adequação das medidas e políticas no âmbito da inclusão laboral no contexto da economia social |

| | |
|---|---|
| Perceção sobre desafios e oportunidades organizacionais em matéria das práticas de inclusão | Adequação das adaptações e Adequações para trabalhadores com deficiência e incapacidade Motivações para a contratação de PCDI Desafios na contratação de PCDI Estratégias para redução de barreiras à contratação de PCDI Práticas inclusivas internas Oportunidade de desenvolvimento pessoal e formativo para os trabalhadores com deficiência e incapacidade CSS como entidades inclusivas Papel das CSS e FENACERCI em matéria de inclusão laboral |
|---|---|

Fonte: Elaboração Própria

Para que fosse possível perceber que intervenção tem o Serviço Social, os assistentes sociais das CSS, associadas da FENACERCI, que desenvolvem a sua atividade na área da deficiência, relativamente às práticas organizacionais de inclusão laboral de PCDI, foi aplicado um segundo questionário a assistentes sociais no sentido de recolher informação sobre o espaço de intervenção organizacional do serviço social face à inclusão laboral de PCDI. Um questionário era constituído por 13 questões (ver apêndice F), que envolveu 12 variáveis que recolheu informação em 4 categorias, que se apresenta de seguida, no quadro 7:

Quadro 7 - Dimensões do Questionário: Serviço Social/Assistentes Sociais - Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das PCDI

| Categorias | Variáveis |
|---|---|
| Identificação | Tempo na entidade Funções que desempenha Identificação de trabalhadores com deficiência e incapacidade na entidade |
| Identificação da forma como são implementadas as medidas e políticas de emprego para PCDI | Política de recrutamento Conhecimento das políticas públicas em Portugal no âmbito da inclusão laboral de PCDI |
| Identificação das Práticas Inclusivas | Envolvimento no planeamento dos procedimentos de acolhimento, acompanhamento e manutenção do emprego das PCDI Perceção de ambiente inclusivo Práticas institucionais inclusivas |
| Perceção sobre os desafios e oportunidades organizacionais em matéria de práticas de inclusão laboral | Desafios Oportunidades PCDI e o efetivo direito ao trabalho e emprego Papel do assistente social |

Fonte: Elaboração Própria

Complementarmente foi efetuada a análise documental, que se traduz na utilização de informação disponível, de qualquer tipo, formato ou suporte e imprescindível para a investigação social. Os procedimentos para a análise documental são diversificados pela multiplicidade de documentos válidos e credíveis em dados para a investigação. Na presente investigação, a análise de conteúdo documental recai sobre dois domínios, o acervo que serviu à revisão da literatura e ao estado da arte relativamente aos conceitos que serviram ao enquadramento teórico conceptual da investigação e os documentos normativos e institucionais de carácter público. A análise de conteúdo da documentação considerada pertinente à investigação foi complementar à informação obtida pelos outros instrumentos de recolha de dados. Foram utilizados os métodos tradicionais, que segundo Reis (2022) visa o entendimento intelectual exato do conteúdo do documento, de onde se retira as linhas fundamentais num processo de análise interna.

Vilelas (2020, p.373) refere que relativamente ao tratamento de dados obtidos por meio de questionários, a primeira tarefa do investigador é confirmar a fiabilidade das respostas e a sua sequente codificação - a categorização dos dados. A codificação é a transformação dos dados em símbolos para uma contagem e tabulação eficaz e eficiente. Os resultados obtidos e processados serão divididos na razão do tipo de informação – numérica e/ou verbal, numa retificação sistemática da informação recolhida, legitimando assim, a sua qualidade e grau de confiança. Os dados devem ser apresentados de forma clara e visual, utilizando, por exemplo gráficos e tabelas.

Bryman (2012, p.633) refere que nas investigações de abordagem mista, os dados podem ser combinados com o objetivo de se confirmarem mutuamente e a triangulação ou maior validade refere-se à visão de que as pesquisas quantitativas e qualitativas podem ser combinadas para triangular descobertas e resultados, por forma a poderem ser mutuamente atestadas. Vilelas (2020, p.445) refere que a triangulação de dados é um método de verificação assente em várias fontes de informação. No caso do presente estudo propôs-se uma triangulação entre os resultados obtidos nos questionários e os dados da análise documental. Interessa ao estudo a maior validade possível dos resultados.

No fim deste processo de tratamento e análise de dados deve-se voltar a recompor o que na análise foi analiticamente decomposto, integrando neste momento todas as conclusões, numa acumulação de considerações que se traduzirá no incremento do conhecimento que se pretendia com a investigação. (Vilelas, 2020, p.461)

2.5 ÉTICA NA INVESTIGAÇÃO

Os direitos e liberdades dos indivíduos quando participam na investigações têm de ser salvaguardados, nomeadamente o direito à autodeterminação , (garantir e respeitar a participação é livre e informada e passível de ser cessada em qualquer momento do processo), o direito à intimidade, o direito ao anonimato e confidencialidade (proteger a identidade dos participantes e da confidencialidade da informação), direito à proteção contra o desconforto e prejuízo (proteger os participantes contra qualquer tipo de agressão ou constrangimentos como consequência da sua participação) e o direito um tratamento justo e equitativo (informar os participantes da natureza, objetivos e duração da investigação e garantir a igualdade no acesso à informação). (Vilelas, 2020, p.467)

A garantia legal realizou-se por meio de um documento designado “consentimento informado”, uma declaração que descreve o tipo de estudo da investigação, a explicação dos seus objetivos, a previsão da duração da participação, quais os procedimentos durante o processo de investigação, a descrição de riscos, constrangimentos e benefícios que se preveem, declarando a garantia de confidencialidade e anonimato e de uma participação voluntária. Um consentimento prestado de forma escrita, sobre a participação livre, que será assinado e datado pelo participante na investigação ou do seu representante legal (Vilelas, 2020, p.469). Nesta medida, foi elaborado um consentimento informado, a introdução do questionário, no google forms e só e apenas com a seleção de confirmo é que o questionário era libertado (Ver apêndice A,C,E)

No processo de investigação é utilizado o OneDrive da Microsoft 365, disponibilizado na plataforma interna da Universidade Lusíada, acedido através da conta pessoal da estudante da Universidade Lusíada, atendendo a que é uma plataforma que permite manter os dados organizados, atualizados e protegidos, de forma segura e em concordância com os procedimentos a adotar no âmbito do regime Geral sobre a Proteção de Dados. Atendendo à complexidade e sensibilidade destas questões, no final do processo os dados recolhidos serão destruídos.

“A realização de qualquer pesquisa implica por parte do investigador o levantamento de questões morais e éticas. A ética coloca problemas ao investigador decorrentes das exigências morais que, em certas ocasiões, podem entrar em conflito com o rigor da investigação. A ética é a ciência da moral que regula a nossa postura e o nosso comportamento” (Vilelas, 2020 p.467).

3. APRESENTAÇÃO, SISTEMATIZAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A apresentação, sistematização e discussão de resultados será explanada pelas dimensões que serviram de organização aos questionários: caracterização dos trabalhadores com deficiência e incapacidade, identificação da implementação de medidas e políticas sociais de emprego para PDCI, caracterização das práticas inclusiva e percepção sobre os desafios e oportunidades organizacionais em matéria de práticas de inclusão laboral. Durante o texto identificamos os questionários por Q1, Q2 e Q3, que se traduzem:

- Q1 - Questionário levantamento de dados relativamente a trabalhadores com deficiência e incapacidade

- Q2 - Questionário dirigido aos Conselhos de Administração das entidades em estudo perceções sobre oportunidades e adversidades organizacionais enquanto empregadoras

- Q3 - Questionário dirigido aos Assistentes Sociais das entidades em estudo, *Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das Pessoas com Deficiências*

Relevamos pelas respostas obtidas que foi alcançada uma representação nacional das Cooperativas de Solidariedade Social (CSS) em estudo. As entidades respondentes são associadas da FENACERCI há mais de 10 anos, sendo que 90,9% são associadas há mais de 20 anos.

Relativamente aos assistentes sociais respondentes, num total de 23, a maioria encontra-se na entidade há mais de 10 anos – 91,3%, sendo relevante verificar que 17 dos quais trabalham nas CSS em estudo há mais de 20 anos. Relativamente às funções que desempenham, verificou-se que 1 profissional não respondeu, 3 profissionais acumulam funções, nomeadamente, assistente social/diretora técnica/responsável da qualidade, destes, 9 profissionais desempenham funções de assistente social, 1 de Técnico de integração profissional no Centro de Formação Profissional e 9 de direção técnica ou coordenação.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE

Um dos objetivos específicos era perceber as características dos trabalhadores com deficiência e incapacidade integrados nas CSS em estudo, sendo que o que se apresenta de seguida são os resultados obtidos relativos à dimensão da entidade, nº de trabalhadores com deficiência e incapacidade, nº total de trabalhadores, faixa etária, grau de incapacidade atestada, tipo e condição da deficiência, habilitação académica e categoria profissional e identificar o tempo em funções dos trabalhadores com deficiência e incapacidade.

Relativamente ao número de trabalhadores, das 23 entidades respondentes ao Q1, verificou-se que a maioria dessas entidades são de média dimensão (ver tabela 1). Dimensão da CSS tendo em conta o número de trabalhadores

Tabela 1 - Dimensão da CSS tendo em conta o Número de Trabalhadores

| | n | % |
|--------------------|----|------|
| ≤ 75 trabalhadores | 7 | 30,4 |
| > 75 trabalhadores | 16 | 69,6 |
| Total | 23 | 100 |

Fonte: Q1, questão I 3.

Relativamente à inclusão laboral de PCDI, questionou-se no mesmo questionário, sobre o número de trabalhadores dentro deste perfil, sendo que, os dados apresentam-se por dimensão da entidade, para uma abordagem mais eficaz em análises posteriores, nomeadamente no âmbito das quotas de emprego. Verificou-se nas entidades com menos de 75 trabalhadores, 28,6% das entidades respondentes têm nas suas entidades trabalhadores com deficiência, comparativamente com 81,25% das entidades em estudo com 75 ou mais trabalhadores (ver tabela 2).

Tabela 2 - Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade Por Dimensão da CSS

| ≤ 75 trabalhadores | | | > 75 trabalhadores | | |
|--------------------|---|------|--------------------|----|-------|
| | n | % | | n | % |
| Sim | 2 | 28,6 | Sim | 13 | 81,25 |
| Não | 5 | 71,4 | Não | 3 | 18,75 |
| Total | 7 | 100 | Total | 16 | 100 |

Fonte: Q1, questão I 3 e II 1.

Verificou-se que de um total de 23 entidades respondentes se contabiliza um total de 1961 trabalhadores, 135 dos quais são trabalhadores com deficiência e incapacidade, o que se traduz em 6,9 por cada 100 trabalhadores (c.f. tabela 3).

Tabela 3 – Nº Total de Trabalhadores e Nº de Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade

| | |
|---|------|
| Nº total de trabalhadores | 1961 |
| Nº trabalhadores com deficiência e Incapacidade | 135 |

Fonte: Q1, questão I 3 e II 1.

Relativamente ao número total de trabalhadores com deficiência e incapacidade, por faixa etária, de acordo com os resultados obtidos do Q1, verificou-se que a maior percentagem corresponde a trabalhadores com deficiência e incapacidade com idades compreendidas entre os 45 anos e os 64 anos (c.f. tabela 4).

Tabela 4 - Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade, por Faixa Etária

| | n | % |
|---------------------|-----|------|
| ≥ 18 anos ≤ 34 anos | 26 | 19,3 |
| ≥ 35 anos ≤ 44anos | 47 | 34,8 |
| ≥ 45 anos ≤ 64anos | 62 | 45,9 |
| Total | 135 | 100 |

Fonte: Q1, questão II 2.

Dados que confirmam a tendência registada nos dados do Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2023 relativamente ao peso percentual que cada faixa etária apresenta em relação aos trabalhadores com deficiência e incapacidade integradas em empresas do sector privado (Pinto *et al.*, 2023, p.53).

No mesmo questionário, quanto ao número de trabalhadores com deficiência e incapacidade, por grau de incapacidade, declarado em atestado médico de incapacidade multiuso, apenas foi identificada a informação relativa a 131 dos 135 trabalhadores. Pode-se verificar que a maioria dos trabalhadores com deficiência e incapacidade – 53% - apresentam um grau de incapacidade atestado entre 60% a 80% (c.f. tabela 5).

Tabela 5 - Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade, por Grau de Incapacidade

| | n | % |
|------------------------|-----|-----|
| >60% | 54 | 40 |
| ≥ 60% < 80% | 72 | 53 |
| ≥ 80% | 5 | 4 |
| Não sabe/Não Respondeu | 4 | 3 |
| Total | 135 | 100 |

Fonte: Q1, questão II 3.

Dados que igualmente registam a tendência registada no Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2023, para o mesmo indicador relativamente em relação aos trabalhadores com deficiência e incapacidade integradas em empresas do sector privado (Pinto *et al.*, 2023, p.55). É ainda relevante atendermos a que 40% dos trabalhadores apresentam uma incapacidade inferior a 60%.

Em relação ao número de trabalhadores com deficiência e incapacidade, por tipo de deficiência, dos dados obtidos no Q1, apenas foi identificada a informação relativa a 134 dos 135 trabalhadores (ver tabela 6).

Tabela 6 - Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade, por Tipo de Deficiência

| | n | % |
|-------------------------|-----|------|
| Deficiência motora | 29 | 21,5 |
| Deficiência sensorial | 12 | 8,9 |
| Deficiência intelectual | 93 | 68,9 |
| Não sabe/Não responde | 1 | 0,7 |
| Total | 135 | 100 |

Fonte: Q1, questão II 4.

Relativamente à caracterização da condição de deficiência e incapacidade dos trabalhadores enquanto congénita ou adquirida, das 23 entidades, apenas obtivemos 22 respostas. Sendo que, 36,4% das entidades respondentes (8), “não respondeu/não sabe”, entidades estas que se identificaram como as que não têm nas suas organizações trabalhadores com deficiência e uma das que tem. Das 14 entidades que têm nas suas organizações trabalhadores com deficiência e incapacidade e respondentes, 9, responderam que ambas as condições se apresentam, 3 identificam a condição adquirida e 2 identificam a condição congénita. Foi ainda questionado, no caso de a resposta ter sido “adquirida” ou “ambas as condições se verificam”, se essa condição ocorreu antes ou após a integração do trabalhador na organização, sendo que se verifica que das 12 entidades que identificaram as referidas condições, 1 respondeu

“não sabe/não responde”, 7 responderam que a condição se verificava “antes da integração”, 1 respondeu “após a integração” e 3 responderam que “ambas as situações se verificam”. Identifica-se que pelo menos 9 entidades concretizaram a inclusão laboral da PCDI com declarado conhecimento dessa condição, o que se considera pertinente para a avaliação das práticas inclusivas e identificação de abertura das entidades para a inclusão laboral de PCDI.

Foi solicitada também a identificação do número de trabalhadores com deficiência e incapacidade, por grau de habilitação, sendo que dos dados obtidos no Q1, relativamente a 2 dos 135 trabalhadores identificados a entidade “não sabe/não responde” e grande parte dos trabalhadores com deficiência e incapacidade integrados nas CSS em estudo e respondentes, têm o grau ao nível do 3º ciclo do ensino básico, com 34,8%. Não obstante referir que, uma percentagem significativa, 29,6% tem um grau de habilitação académico inferior ao 1º ciclo do ensino básico. Com menor representação estão os trabalhadores com o ensino superior e com o ensino secundário (c.f. tabela 7).

Tabela 7 - Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade, por Grau de Habilitação Académica

| | n | % |
|------------------------------------|-----|------|
| ≤ 1º ciclo do ensino básico | 40 | 29,6 |
| 2º ciclo do ensino básico | 26 | 19,3 |
| 3º ciclo do ensino básico | 47 | 34,8 |
| Ensino secundário | 13 | 9,6 |
| Ensino pós-secundário não superior | 0 | 0 |
| Ensino superior | 7 | 5,2 |
| Não sabe/Não responde | 2 | 1,5 |
| Total | 135 | 100 |

Fonte: Q1, questão II 6.

Comparando com os dados do Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2023 relativamente ao peso percentual que cada nível de habilitação académica dos trabalhadores com deficiência e incapacidade integradas em empresas do sector privado apresenta, podemos verificar que nas CSS em estudo o nível de habilitação da grande maioria dos trabalhadores é muito inferior aos refletidos no referido relatório, que apontam para uma predominância de PCDI com o ensino secundário e ensino superior. (Pinto *et al.*, 2023, p.54)

Foi ainda considerado pertinente solicitar a identificação do número de trabalhadores com deficiência e incapacidade, por categoria profissional, tendo por base a Classificação Portuguesa das Profissões (Instituto Nacional de Estatística, 2011). Dos dados obtidos no Q1, 2 dos 135 trabalhadores identificados, a entidade “não sabe/não respondeu”. Dados que refletem que as PCDI incluídas nas CSS em estudo e respondentes, desempenham funções pouco qualificadas (c.f. tabela 8).

Tabela 8 - Trabalhadores com Deficiência e Incapacidade, por Categoria Profissional

| | n | % |
|--|-----|------|
| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes e gestores executivos | 0 | 0 |
| Especialistas das atividades intelectuais e científicas | 6 | 4,4 |
| técnicos e profissões de nível intermédio” | 3 | 2,2 |
| Pessoal administrativo | 6 | 4,4 |
| Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores | 23 | 17 |
| Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta | 20 | 14,8 |
| Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artificies | 0 | 0 |
| Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem | 0 | 0 |
| Trabalhadores não qualificados | 75 | 55,7 |
| Não Sabe/Não Responde | 2 | 1,5 |
| Total | 135 | 100 |

Fonte: Q1, questão II 7.

Estes resultados espelham os dados obtidos na caracterização dos trabalhadores relativamente ao nível de habilitação académica, apresentados anteriormente. Resultados que registam a mesma tendência relativamente a conclusões de investigações e conhecimento científico que tocaram as dimensões da deficiência, inclusão laboral, que apontam que as PCDI estão presentes nas estatísticas como os mais pobres numa sociedade, verificando-se uma forte desigualdade social, resultado de baixos salários, dependência e exclusão. (Mendonça, 2018) e que apresentam as piores perspetivas, de educação, de participação económica e de pobreza. (Organização Mundial da Saúde, 2012)

Quanto à caracterização dos trabalhadores com deficiência e incapacidade, por tempo em funções (solicitado no Q1), não foi possível apurar os resultados, uma vez que se

verificou um número elevado de respostas inválidas, possivelmente por má introdução de valores.

3.2 IDENTIFICAÇÃO DA FORMA COMO SÃO IMPLEMENTADAS AS MEDIDAS E POLÍTICAS SOCIAIS DE EMPREGO PARA AS PCDI

Um dos objetivos específicos do presente estudo foi perceber de que forma são implementadas as medidas e políticas de emprego para as PCDI por parte das CSS em estudo. Neste âmbito foram colocadas questões que pretenderam que se conseguisse apurar a quota de emprego para as PCDI, tipo de vínculo, identificar a implementação de medidas de emprego e formação para PCDI, bem como, perceber que percepções têm os conselhos de administração e os assistentes sociais sobre as referidas medidas e políticas.

Foi relevante identificar qual a realidade face às quotas de emprego das PCDI nas CSS em estudo e respondentes. Efetuou-se uma filtragem de acordo os pressupostos da Lei 4/2019 de 10 de janeiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. No total das 23 entidades respondentes ao Q1, 65,2%, o que corresponde a 15 entidades, têm trabalhadores com deficiência e incapacidade e 34,8%, que corresponde a 8, não têm nenhuma PCDI como trabalhadora. Sobre o número de trabalhadores com deficiência e incapacidade, verifica-se que das entidades respondentes, ainda que 16 das entidades com mais de 75 trabalhadores tenham trabalhadores com deficiência e incapacidade, verifica-se que os trabalhadores de 1 das entidades, apresentam o seu grau de incapacidade atestado inferior a 60% e, portanto, não considerada nesta análise (na medida que a Lei de quotas – Lei 4/2019 de 10 de janeiro, refere que a incapacidade tem de ser superior a 60%).

Podemos observar que as 2 entidades com menos de 75 trabalhadores posiciona-se num intervalo de quotas significativo, +10%, o que revela um compromisso sobre a inclusão laboral de PCDI. Relativamente às entidades com 75 trabalhadores ou mais, é de realçar que 2 entidades que integram PCDI, apresentam uma quota de trabalhadores com deficiência e incapacidade global de 21,5% e os 30,1% (incluindo trabalhadores com deficiência e incapacidade com grau de incapacidade inferior e superior a 60%), que corresponde a 34 e 45 trabalhadores integrados, respetivamente. Analisado à luz do disposto na Lei 4/2019, de 10 de janeiro (Portugal. Leis, Decretos, etc., 2019),

verifica-se que 75% das CSS respondentes se posiciona numa quota acima do 1% (c.f. tabela 9)

Tabela 9 - Quotas de Emprego para PCDI com Grau de Incapacidade Superior a 60%

| ≤ 75 trabalhadores | | | > 75 trabalhadores | | |
|--------------------|---|------|--------------------|----|-------|
| Quotas | n | % | Quotas | n | % |
| < 1% | 5 | 71,4 | < 1% | 4 | 25 |
| ≥1% < 4% | 0 | 0 | ≥1% < 4% | 5 | 31,25 |
| ≥4% < 8% | 2 | 28,6 | ≥4% < 8% | 5 | 31,25 |
| ≥ 10% | 0 | 0 | ≥ 10% | 2 | 12,5 |
| Total | 7 | 100 | Total | 16 | 100 |

Fonte: Q1, questão I 3 e II 1.

De referir que, das quotas identificadas no Q1, podemos verificar que a média se situa nos 5,35%.

Relativamente às respostas obtidas por parte dos Conselhos de Administração (CA), no Q2, dos 27 respondentes, 20 referiram que têm nas suas organizações trabalhadores com deficiência e incapacidade. Por sua vez, dos 23 assistentes sociais que participaram no estudo, de acordo com os resultados obtidos no Q3, 20 identificaram que a sua entidade tem trabalhadores com deficiência e incapacidade.

No ano 2021, as pessoas com deficiência (PcD) integradas em empresas do sector privado representavam 0,65% do total de trabalhadores (Pinto *et al.*, 2023, p.52). Integradas nas administrações públicas, a representação de trabalhadores com deficiência era de 3% em 2022 (Pinto *et al.*, 2023, p.56). No âmbito das CSS respondentes, a percentagem média estabelece-se acima destes valores, o que nos aponta para que estas apresentem um maior compromisso na inclusão laboral das PCDI.

Relevante nesta matéria, identificar que tipo de vínculo laboral os trabalhadores com deficiência e incapacidade estabelecem com as CSS em estudo. Verificamos, pelos resultados obtidos através do Q1, que 9 trabalhadores se encontram com um vínculo a termo certo e 98 a tempo indeterminado/sem termo. Sendo que a esmagadora maioria dos trabalhadores se encontram a tempo indeterminado/sem termo, apontando para uma contratação com um nível de estabilidade elevado. Dado que contrapõe sobre resultados que apontam para que as medidas atuais fomentam períodos de integração profissional momentânea, de curta duração e não efetiva. (Prates, 2019)

Relativamente à aplicação de medidas de emprego e inserção por parte das CSS em estudo, apura-se, de acordo com os dados obtidos no Q1, que das 15 CSS respondentes com trabalhadores com deficiência, 4 recorreram à medida emprego inserção de acordo com a Decreto-Lei 290/2009 de 12 de outubro (Portugal. Leis, Decretos, etc., 2009), 3 ao mercado aberto, 2 a enclaves, 1 ao emprego protegido e 1 ao estágio profissional (c.f tabela 10).

Tabela 10 - Identificação da Implementação de Medidas de Emprego e Formação por parte das CSS

| Medida de Emprego e formação | Nº de trabalhadores com deficiência e incapacidade |
|-------------------------------------|--|
| Contrato emprego inserção para PCDI | 13 |
| Emprego protegido | 42 |
| Emprego apoiado em mercado aberto | 7 |
| Enclaves | 42 |
| Estágio profissional | 6 |

Fonte: Q1, questão II 9.

No âmbito da perceção dos Conselhos de Administração sobre a adequação das políticas e medidas de emprego dirigidas às PCDI, para um contexto da economia social, foi solicitado que numa escala tipo Likert de 1 a 5, onde o 1 corresponde a “nada adequadas” e 5 a “muito adequadas”, se manifestassem. Sendo que, de acordo com os dados obtido no Q3, verificou-se que 44,4% das CSS respondentes considera que são entre “nada adequadas” a “indiferente”, sendo que 37,1% considera que as políticas e medidas de emprego para PCDI são “adequadas”, tendo sido esta a consideração máxima (c.f. tabela 11).

Tabela 11 - Perceção da Adequação das Políticas e Medidas de Emprego, por parte dos CA

| | N | % |
|-----------------|----|------|
| Nada adequadas | 2 | 7,4 |
| Pouco adequado | 12 | 44,4 |
| Indiferente | 3 | 11,1 |
| Adequadas | 10 | 37,1 |
| Muito adequadas | 0 | 0 |
| Total | 27 | 100 |

Fonte: Q2, questão II 1.

Por sua vez, foi questionado aos assistentes sociais sobre o conhecimento do profissional, das políticas públicas em Portugal no âmbito do emprego para as PCDI, de acordo com os dados obtidos do Q3, verificou-se que 2 responderam negativamente (c.f. tabela 12).

Tabela 12 - Assistentes sociais e o seu conhecimento sobre Políticas Públicas no Âmbito do Emprego das PCDI

| | n | % |
|-------|----|------|
| Sim | 21 | 91,3 |
| Não | 2 | 8,7 |
| Total | 23 | 100 |

Fonte: Q3, questão II 5.

No caso de a resposta ter sido “sim”, foi questionado aos assistentes sociais se consideram que essas políticas e medidas têm contribuído para uma efetiva integração profissional das PCDI. As respostas variaram entre o não, sim e nem sempre de acordo os dados apresentados na tabela 13.

Tabela 13 - Perceção dos Assistentes Sociais sobre a Adequação das Políticas Públicas de Emprego para Efetiva Integração das PCDI

| Perceção sobre a adequação das Políticas Públicas | n |
|--|----|
| <p>Sim</p> <p>“as políticas e medidas atualmente em vigor incentivam, de facto, à integração profissional de PCDI”</p> <p>“o Emprego Apoiado em Mercado Aberto apresenta, contudo, algumas lacunas: não considera elegíveis pessoas com deficiência que, podendo exercer algumas tarefas de índole profissional, tenham uma incapacidade maior; não é transversal e clara a aplicabilidade”</p> <p>“são um apoio para motivar à contratação”</p> <p>“um crescimento significativo das medidas e também do número de pessoas a trabalhar, quer públicas, quer privadas”, ainda que se refira que “há a necessidade de reforçar o conhecimento sobre as medidas e políticas em vigor”</p> <p>“avaliámos os resultados (...) que se têm revelado bastante positivos” e promover a “mudança de mentalidades”,</p> <p>referem ainda que ainda que tenham sido facilitadoras se deva “melhorar o acesso à informação”</p> <p>“uniformização dos serviços” e “minimizar a discrepância de funcionamento e aplicabilidade de determinada política social nas diferentes regiões do país e arquipélagos por exemplo”.</p> | 11 |

| | | |
|------------|--|---|
| Não | <p>“efetiva talvez não mas existem programas que facilitam a entrada no mercado de trabalho como a Formação Profissional e os CEI”</p> <p>“as entidades empregadoras têm dificuldade em adequar locais de trabalho ou funções” ao perfil da PCDI e “consideram a sua integração um constrangimento à produtividade” e porque “ainda não são suficientes ou tidas em consideração pelos empregadores”</p> | 3 |
| Nem Sempre | <p>respostas às necessidades são “demoradas e tardias e processos complexos e burocráticos”</p> <p>verifica-se que na “medida estágios de inserção, muitos processos têm vindo indeferidos, devido ao grau de escolaridade”</p> <p>“no caso das pessoas com Deficiência Intelectual é onde se sentem as maiores dificuldades” e que será necessário “há mais contratações devido à lei das quotas, mas será importante perceber se é uma integração efetiva”</p> | 4 |

Fonte: Q3, questão III 5.

Estes resultados apontam para uma tendência de considerações positivas sobre a existência das medidas e políticas, ainda que, com preocupações estruturantes, compaginando com Prates (2019), referindo ao nível das políticas e medidas existentes, que se regista uma significativa evolução, que reflete as preocupações sobre a temática, ainda que, apenas se registre uma redução do desemprego de curta duração em contraponto com um aumento exponencial no de longa duração. Isto porque as medidas atuais fomentam períodos de integração profissional momentânea, de curta duração e não efetiva. E que embora as leis que são definidas tenham o objetivo de minimizar ou resolver as desigualdades e promover a inclusão social, revelam-se insuficientes e não são efetivamente operacionalizadas. Que se reconhece ser necessário um maior e mais amplo compromisso por parte de toda a sociedade, nas questões laborais, em que as empresas têm de ser mais disponíveis à contratação de PCDI, em parceria de dinâmica com apoios estatais, e de outras organizações, havendo ainda a necessidade, nesta matéria, de uma maior sensibilização junto das entidades empregadoras. É necessário, igualmente, ter recursos para se fazer cumprir as políticas, assim como, é necessário um olhar holístico relativamente à PCDI para que se possam resolver todas as questões e constrangimentos (Costa, 2022; Ideias, 2019; Mendonça, 2018; Prates, 2019).

3.3 CARACTERIZAÇÃO DAS PRÁTICAS INCLUSIVAS

Identificar que práticas inclusivas revelavam as CSS em estudo foi outro dos objetivos específicos, pelo que nesta matéria foi solicitada informação sobre a inclusão de objetivos e procedimentos desta matéria em documentos estruturantes das CSS em

estudo, nomeadamente no plano estratégico e na política de recrutamento e seleção. Foi solicitada informação sobre matéria de realização de adaptações/adequações realizadas no âmbito da contratação de PCDI, bem como a identificação de práticas inclusivas e a perceção sobre o ambiente inclusivo.

Tendo em consideração dois dos documentos mais estruturantes e reveladores de objetivos na matéria de integração de PCDI, o plano estratégico e a política de recrutamento e seleção, foram questionados no Q1, aos recursos humanos, se o cumprimento das quotas de emprego para PCDI é um dos objetivos do Plano Estratégico da entidade. Igualmente questionado, em Q1 e Q3, dirigido aos assistentes sociais, se a entidade tem definida uma Política de Seleção e Recrutamento, que salvaguardasse questões relativas a PCDI. A maioria dos respondentes, de ambos os questionários, 65,22% e 56,5%, respetivamente, revelam que se encontra definida uma Política de Seleção e Recrutamento que salvaguarda as questões relacionadas com a PCDI. Por outro lado, os recursos humanos respondentes, identificaram na sua maioria no Q1, que não é espelhado em plano estratégico, objetivos no âmbito de quotas de emprego para PCDI (c.f. tabela 14).

Tabela 14 - Plano Estratégico e Política de Recrutamento e Seleção

| | Q1 | | Política de seleção e recrutamento | Q1 | | Q3 | |
|---------------------------|----|------|------------------------------------|----|-------|----|------|
| | n | % | | n | % | n | % |
| Plano estratégico | | | | | | | |
| Sim | 6 | 26,1 | Sim | 15 | 65,22 | 13 | 56,5 |
| Não | 9 | 39,1 | Não | 5 | 21,74 | 2 | 8,7 |
| Não sabe/ Não responde | 8 | 34,8 | Não sabe/ Não responde | 3 | 13,04 | 8 | 34,8 |
| total | 23 | 100 | Total | 23 | 100 | 23 | 100 |

Fonte: Q1 questões III 2.e III 3.; Q3, questão II 1.

Relevante verificar que relativamente à existência de uma Política de Seleção e Recrutamento que salvaguarde questões relativas às PCDI, 3 entidades (13,04%) em Q1 e 8 assistentes sociais (34,8%), “não sabem/não respondem”. Relativamente à expressão de objetivos em matéria de quotas de emprego em plano estratégico, 8 entidades (34,8%) que revelam “não sabe/não responde”. Significativo, na razão de serem dois documentos estruturantes para a atividade das entidades.

A filosofia da entidade/organização, do recrutamento de trabalhadores e da seleção de candidatos espelham as bases para as práticas inclusivistas de uma empresa (Sasaki, 1997). Nesta medida, podemos identificar que as CSS respondentes deram primazia à definição efetiva de uma política de recrutamento e seleção em detrimento de incorporar objetivos dessa medida, nomeadamente da efetiva contratação de PCDI no plano estratégico.

Relevante em matéria de práticas inclusivas, identificar situações de realização de algum tipo de adaptação no âmbito da inclusão laboral de PCDI, sendo que no âmbito dos resultados obtidos no Q1, das 15 entidades que têm trabalhadores com deficiência e incapacidade, 4 entidades responderam “não sabe/não responde”, 5 que “não” e 6 responderam afirmativamente. Identificando relativamente ao tipo de adaptação (Comissão Europeia, 2020), os dados que se apresentam na tabela 15, por número de referências:

Tabela 15 - Tipos de Adaptação Realizadas pelas CSS no Âmbito da Inclusão Laboral de PCDI

| Tipos de Adaptação realizada | n |
|---|---|
| Soluções técnicas (e.g. disponibilizar um lugar de estacionamento reservado; instalar elevadores ou rampas; mobiliário de escritório como mesas ajustáveis ou cadeiras ergonómicas; lupas de ecrã de computador; terminais Braille) | 2 |
| Regimes de trabalho (e.g. horário de trabalho flexível; teletrabalho; recolocação; pausas para a administração de medicamento), | 4 |
| Medidas de formação (e.g. ajustar e melhorar a acessibilidade, e.g. testes orais em vez de escritos, formação em mobilidade para trabalhadores cegos) | 0 |
| Medidas de sensibilização (e.g. criar uma cultura de trabalho inclusiva, que permita a uma pessoa desempenhar as suas funções independentemente da sua deficiência) | 4 |
| outras medidas: “período de acompanhamento inicial e apoio tutorial” “adaptação de funções e apoio técnico” “aquisição de viatura” | 3 |

Fonte: Q1, questão III 1.

Das CSS que referiram ter PCDI como trabalhadores é relevante a percentagem de respostas “não sabe/não responde” e que responderam negativamente. Sendo que apenas 40% das entidades respondentes referiram ter feito adaptações. As adaptações identificadas são maioritariamente relativas aos regimes de trabalho e medidas de sensibilização. Não tendo as entidades respondentes identificado medidas de formação.

De acordo com a abrangência de tipos de adaptações (APPDI, [s.d.]; Brown, 2021; Comissão Europeia, 2020; GRACE - Empresas Responsáveis, [s.d.]; Sassaki, 1997) as referências são muito diminutas.

Por sua vez, nesta matéria, questionou-se os conselhos de administração, se aquando da contratação de uma PCDI, tinham realizado algum tipo de adaptação/adequação ao posto de trabalho. Sendo que de acordo com os resultados obtido no Q2, dos 27 conselhos de administração respondentes, verificou-se que 5 responderam “não sabe/não responde” e com o mesmo peso percentual, 40,7 responderam “sim” e 40,7% responderam “não” (ver tabela 16).

Tabela 16 - Realização de Adaptações/Adequações ao Posto de Trabalho - Q2

| | n | % |
|-----------------------|----|-------|
| Sim | 11 | 40,74 |
| Não | 11 | 40,74 |
| Não sabe/Não Responde | 5 | 18,52 |
| Total | 27 | 100 |

Fonte: Q2, questão II 2.

Foi ainda, solicitado aos conselhos de administração, que numa escala tipo Likert de 1 a 5, onde o 1 corresponde a “nada adequadas” e 5 a “muito adequadas”, se manifestassem quanto à adaptação/adequação realizada. Verificou-se que a maioria das CSS respondentes, das 11 entidades que afirmaram ter realizado uma adaptação, 90,9% responderam entre “adequadas” e “muito adequadas”, sendo que 9,1% responderam “pouco adequadas” (ver tabela 17).

Tabela 17 - Perceção da Adequação/Adaptação Realizada ao Posto de Trabalho Q2-

| | n | % |
|-------------------|----|------|
| “nada adequadas” | 0 | 0 |
| “pouco adequado” | 1 | 9,1 |
| “indiferente” | 0 | 0 |
| “adequadas” | 6 | 54,5 |
| “muito adequadas” | 4 | 36,4 |
| Total | 11 | 100 |

Fonte: Q2, questão II 3.1.

Considerações que podem traduzir na visão que as entidades respondentes têm naquilo que é a avaliação das necessidades da PCDI. Sassaki(1997) refere que uma empresa

inclusiva se caracteriza por considerar as diferenças individuais, efetuando adaptações fundamentais nas práticas e procedimentos internos, no ambiente físico, nos instrumentos e equipamentos de trabalho e sensibiliza os seus recursos humanos para as questões da inclusão. Sendo que de acordo com a esquematização do autor anteriormente referida podemos identificar referências de adaptações que se compaginam com adaptação do trabalho e modificação de máquinas, eliminação de barreiras físicas e treinamento e desenvolvimento de recursos humanos características de uma empresa com práticas inclusivistas (Sasaki, 1997).

Relativamente à identificação das práticas inclusivas, foi solicitado aos conselhos de administração, no Q2, que enumerassem 3 das suas práticas inclusivas, sendo que se verificou que 10 entidades não responderam à questão. Das 17 entidades respondentes obtivemos os resultados, apresentados na tabela seguinte, por frequência de referência:

Tabela 18 - Práticas Inclusivas Enumeradas em Q2 pelos Conselhos de Administração

| Enumeração de práticas internas inclusivas | n |
|---|---|
| Igualdade de Direitos como Colaboradores/ valores de equidade e solidariedade entre todos os trabalhadores/ Prática de igualdade de oportunidades/ Igualdade/ Tratamento equitativo das condições remuneratórias e do posto de trabalho | 7 |
| Período de acompanhamento inicial/ Apoio tutorial/ Acompanhamento personalizado | 6 |
| Equipa psico social de apoio aos trabalhadores/ apoio técnico multidisciplinar interno/ mentoria/ Acompanhamento Multidimensional/ Supervisão/accompanhamento do trabalhador por uma equipa psicossocial | 5 |
| Análise de tarefas/ Adaptação das tarefas e atividades/ Adaptação do potencial da pessoa ao trabalho desenvolvido | 5 |
| Adaptação dos benefícios e da formação às especificidades dos colaboradores/Formação/ capacitação, | 4 |
| Transporte adaptado e complementaridade de serviços | 2 |
| Adaptação dos espaços de trabalho/ adaptação de equipamento de trabalho | 2 |
| Preferência no processo de seleção | 2 |
| Possibilidade de realizar Atividades Socialmente Úteis | 2 |
| Trabalhar a Vida Ativa PCDI/ Acompanhamento sistemático, facilitação no acesso à informação, inclusão em todas as práticas e dinâmicas organizacionais | 2 |
| Apoio psicossocial e acompanhamento das chefias | 1 |
| Diferenciação Positiva | 1 |
| Promoção de ambiente inclusivo | 1 |
| Ações informais de convívio de colaboradores | 1 |
| Possibilidade de adequação de horário laboral | 1 |

| | |
|-----------------------------|---|
| Políticas de remunerações | 1 |
| Sensibilização nas empresas | 1 |
| Acompanhamento familiar | 1 |

Fonte: Informação Adaptada da questão III4 do Q2

Em relação a estes contributos, podemos verificar maior compaginação com as opções e dimensões de práticas inclusivas, de acordo com o enquadramento teórico realizado no presente estudo (APPDI, [s.d.]; Brown, 2021; Comissão Europeia, 2020; GRACE - Empresas Responsáveis, [s.d.]; Sasaki, 1997)

Sequencialmente, foi solicitado no mesmo questionário, aos mesmos respondentes que, numa escala tipo Likert, se manifestassem sobre a adequação das práticas internas de apoio à inclusão laboral de PCDI, onde se obteve 26 respostas. A maioria das CSS respondentes, 63% considera entre “adequadas” e “muito adequadas” e 33,3% considera entre “nada adequadas” e “indiferente” (c.f. tabela 19).

Tabela 19 - Consideração dos Conselhos de Administração sobre a Adequação das Prática Inclusivas Internas

| | n | % |
|-----------------------|----|------|
| Nada adequadas | 2 | 7,4 |
| Pouco adequadas | 3 | 11,1 |
| Indiferente | 4 | 14,8 |
| Adequadas | 14 | 51,9 |
| Muito adequadas | 3 | 11,1 |
| Não sabe/Não responde | 1 | 3,7 |
| Total | 27 | 100 |

Fonte: Q2, questão III 5.

Mais especificamente em questão à adequação das oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal proporcionadas pela entidade aos trabalhadores com deficiência e incapacidade, os conselhos de administração, na mesma matriz de resposta, consideraram, de acordo com os dados obtidos do Q2, maioritariamente entre “adequadas” e “muito adequadas” – 66,7% - e 29,6% considerou entre “nada adequadas” e “indiferente”. 1 das entidades respondeu “não sabe/não responde”. Verificou-se, nesta medida, um ligeiro aumento, refletido em 1 entidade que na prática inclusiva específica relacionada com a formação, se posiciona no grupo das que qualificou a adequação num valor superior a 3 (c.f. tabela 19 e 21)

Tabela 20 - Considerações dos Conselhos de Administração sobre Oportunidades à Formação e Desenvolvimento Pessoal Proporcionadas Internamente à PCDI

| | n | % |
|-----------------------|----|------|
| Nada adequadas | 2 | 7,4 |
| Pouco adequadas | 2 | 7,4 |
| Indiferente | 4 | 14,8 |
| Adequadas | 15 | 55,6 |
| Muito adequadas | 3 | 11,1 |
| Não sabe/Não responde | 1 | 3,7 |
| Total | 27 | 100 |

Fonte: Q2, questão III 6.

Relativamente ao ambiente inclusivo e às práticas inclusivas, os assistentes sociais foram convidados a manifestarem a sua opinião, numa escala tipo Likert, onde o 1 corresponde a “nada adequado” e o 5 a “muito adequado”. De acordo com os dados obtidos no Q3, verifica-se que dos 23 respondentes, a grande maioria considera “adequado” e “muito adequado” o ambiente e práticas inclusivas da organização onde trabalham. (c.f. tabela21)

Tabela 21 - Perceção dos Assistentes Sociais sobre o Ambiente Inclusivo e Práticas Inclusivas da sua Entidade

| | Ambiente Inclusivo | | Práticas Inclusivas | |
|-----------------------|--------------------|-------|---------------------|-------|
| | n | % | n | % |
| Nada adequadas | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pouco adequadas | 1 | 4,35 | 1 | 4,35 |
| Indiferente | 1 | 4,35 | 1 | 4,35 |
| Adequadas | 6 | 26,08 | 6 | 26,08 |
| Muito adequadas | 15 | 65,22 | 15 | 65,22 |
| Não sabe/Não responde | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 23 | 100 | 23 | 100 |

Fonte: Q3, questões II.2. e II 3.

Sendo que, se os profissionais tivessem indicado “adequadas” ou “muito adequadas”, eram convidados a identificar alguns exemplos, que apresentamos na tabela seguinte, por frequência de referência:

Tabela 22 - Identificação de Práticas Internas Inclusivas sob o Ponto de Vista dos Assistentes Sociais

| Práticas Inclusivas Internas | n |
|---|---|
| Contrata PCDI | 5 |
| Acessibilidades | 5 |
| Condições de trabalho flexíveis e processos de recrutamento, seleção e integração adaptados às necessidades individuais/ disponibilização de conjunto de benefícios a trabalhadores/as e medidas de conciliação/ igualdade de oportunidades de carreira/ Igualdade entre todos os trabalhadores | 3 |
| Adequação dos espaços e tarefas ao perfil do trabalhador com deficiência e incapacidade/ Adaptação do posto de trabalho/ Adaptação do contexto às necessidades do colaborador | 3 |
| Garante Formação | 2 |
| Organiza atividades adaptadas e inclusivas no exterior ao nível desportivo, técnico, social e cultural | 2 |
| Trabalha para a inclusão social e profissional das PCDI | 1 |
| Garante transportes | 1 |
| Resposta rápida a problemas relacionados com candidatos e/ou trabalhadores com deficiência | 1 |
| Adaptação do contexto às necessidades do colaborador | 1 |
| Ambiente inclusivo que fortalece as relações interpessoais | 1 |
| Formação contínua de colaboradores, sobre temáticas de combate ao estigma | 1 |
| Apoio técnico multidisciplinar | 1 |
| Promove a igualdade de oportunidade ao emprego e a não discriminação | 1 |
| Comunicação acessível - Informação em linguagem acessível | 1 |
| Somos reconhecidos com Entidade empregadora inclusiva | 1 |
| Participação em reuniões da Cooperativa | 1 |
| Facilita transporte, alojamento e acompanhamento | 1 |

Fonte: Informação Adaptada da questão II 3.1 do Q3

Intercetando os resultados obtidos em Q2 e Q3, dos conselhos de administração e assistentes sociais, no âmbito das práticas inclusivas podemos compagnar algumas referências, nomeadamente questões relacionadas com as acessibilidades, a promoção da igualdade de direitos, a adequação de espaços e tarefas, no esforço de compatibilizar o perfil do trabalhador com deficiência e incapacidade e as funções que desempenha, promoção da formação, promoção de um ambiente inclusivo, o apoio técnico multidisciplinar e garantia na deslocação/transportes. Podemos identificar e cruzar com aquilo que são as referências dos autores que serviram ao estudo nesta matéria (APPDI,

[s.d.]; Brown, 2021; Comissão Europeia, 2020; GRACE - Empresas Responsáveis, [s.d.]; Sasaki, 1997)

Como foi abordado no enquadramento teórico do presente estudo, era relevante perceber o espaço do serviço social, em particular dos assistentes sociais em matéria da identificação do seu envolvimento ou participação nas práticas organizacionais. Nesta medida, os assistentes sociais foram questionados sobre o seu envolvimento no planeamento dos procedimentos de acolhimento, acompanhamento e manutenção do emprego das PCDI. De acordo com os dados obtidos no Q3, 52,2% dos 23 profissionais respondentes, afirmaram positivamente o seu envolvimento (c.f. tabela 23).

Tabela 23 - Envolvimento do Assistentes Sociais no Planeamento dos Procedimentos de Acolhimento, Acompanhamento e Manutenção do Emprego da PCDI

| | n | % |
|-------|----|------|
| Sim | 12 | 52,2 |
| Não | 11 | 47,8 |
| Total | 23 | 100 |

Fonte: Q3, questão II 4.

Sendo que, se tivesse indicado “sim”, era solicitado que identificasse e descrevesse de que forma se traduz esse envolvimento e se considera o envolvimento do assistente social relevante, sendo que os resultados se apresentam na tabela seguinte, por frequência de referência:

Tabela 24 - Tipo de Envolvimento do Assistentes Sociais no Planeamento dos Procedimentos de Acolhimento/ Acompanhamento e Manutenção do Emprego da PCDI

| Tipo de envolvimento enumerado | n |
|--|---|
| No acompanhamento individualizado aos trabalhadores com deficiência e incapacidade, para definição de estratégias que permitam a sua adaptação às funções e ao posto de trabalho, colaborando em redefinição das tarefas/ Identificação antecipada de constrangimentos para uma ação mais imediata e preventiva com impacto na manutenção do trabalho/ na avaliação das necessidades das PCDI para uma melhor integração laboral | 5 |
| Fazendo parte da equipa que desenvolve os procedimentos a aplicar/ no planeamento, enquanto membro do grupo de trabalho do conselho consultivo/ Participação em equipa técnica/conselho consultivo | 3 |
| Na prestação de informação às empresas. Medidas de acompanhamento pós-formação informar e colaboração nas candidaturas ao apoio ao emprego da PCDI | 2 |

| | |
|---|---|
| No treino de competências pessoais e sociais do trabalhador com deficiência e incapacidade/ Acompanhar e prestar informações sobre os seus direitos | 2 |
| Na promoção dos direitos da PCDI e da sua inclusão social | 1 |
| Na definição das políticas e na seleção | 1 |
| No acionamento de medidas do IEFP para a promoção do emprego para PCDI | 1 |

Fonte: Informação Adaptada da questão II 4.1 do Q3

Se tivessem indicado “não”, o profissional era questionado sobre se, na sua opinião, o assistente social, deveria integrar a equipa que planeia o percurso da PCDI na entidade e justificasse. Foi unânime a resposta afirmativa face à participação neste processo, sendo que ao nível da justificação, deixaram os seguintes contributos, que se apresentam na tabela seguinte, por frequência de referência:

Tabela 25 - Considerações dos Assistentes Sociais sobre o seu Potencial Envolvimento no Planeamento e nas Práticas Inclusivas

| Considerações enumeradas | n |
|--|---|
| Fazerem parte de uma equipa multidisciplinar onde o serviço social estivesse representado | 4 |
| Dinâmicas de promoção e defesa dos direitos das pessoas/ Sensibilizando a restantes equipas e trabalhadores face às necessidades individuais da PCDI | 2 |
| Como gestor de caso e de acompanhamento da PCDI/ Facilitador no processo de acolhimento e acompanhamento da PCDI na Entidade, definindo estratégias de capacitação promotoras de uma maior confiança, autoestima e consequentemente rendimento | 2 |
| Enquanto mediador entre o colaborador PCDI/entidade empregadora | 1 |

Fonte: Informação Adaptada da questão II 4.2 do Q3

Cruzando os contributos entre os assistentes sociais, que participaram no estudo e respondentes, que participam e que não participam no planeamento dos procedimentos de acolhimento, acompanhamento e manutenção do emprego da PCDI, identifica-se que se alinham naquilo que consideram ser o envolvimento adequado Referenciado o acompanhamento individualizado, considerado pelos assistentes sociais que participam no processo como promotor de adaptações personalizadas, com carácter preventivo e imediato perante constrangimentos e que os profissionais que não estão envolvidos no processo acrescentaram poder ser através de uma intervenção multidisciplinar. Mencionadas as questões sobre a promoção dos direitos da PCDI e a sensibilização de equipas e empresas. Os assistentes sociais que participam no processo referiram promover treino de competências à PCDI, no apoio à entidade na operacionalização das medidas e políticas de emprego e a participação na equipa de planeamento institucional

nesta matéria. Os assistentes sociais que não se encontram envolvidos, identificaram ainda a importância de poderem assumir papel ativo na sensibilização dos colegas trabalhadores e de mediar as relações entre PCDI e entidade empregadora. Identificações que se correlacionam com as boas práticas no âmbito da inclusão laboral no referenciadas no enquadramento do presente estudo.

Podemos igualmente constatar que as considerações dos assistentes sociais se compaginam com aquilo que é a intervenção e espaço privilegiado do profissional de Serviço Social. (APSS - Associação dos Profissionais de Serviço Social, 2019)

Foi ainda questionado às CSS em estudo, no Q1, se nos últimos 5 anos, foram candidatas à Marca Entidade Inclusiva, da responsabilidade do IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., sendo que 2 responderam “não sabe/não responde”, 19 que “não” e 2 responderam “sim”. Das 2 entidades que responderam “sim”, 1 foi distinguida com a Marca Entidade Inclusiva em todos os domínios avaliados: recrutamento, desenvolvimento e progressão; manutenção e retoma; acessibilidades; serviço e relação com a comunidade. Em relação à distinção selo da diversidade promovido pela APPDI - Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, nos últimos 5 anos, das 23 entidades respondentes, 8,7% (2) respondeu “não sabe/não responde” e 91,3% (21) respondeu “não”. Das CSS em estudo, verifica-se que 1 foi distinguida nos últimos 5 anos com a Marca Entidade Inclusiva, da responsabilidade do IEFP em todos os em todos os domínios avaliados: recrutamento, desenvolvimento e progressão; manutenção e retoma; acessibilidades; serviço e relação com a comunidade. Nos últimos 5 anos houve as distinções nos anos 2019, 2021 e 2023. Em 2019, das 28 entidades distinguidas, nenhuma era CSS, associada da FENACERCI que desenvolve a sua atividade na área da deficiência. Em 2021 das 39 entidades distinguidas, 1 é CSS associada da FENACERCI e em 2023 das 54 entidades distinguidas, 3 são CSS associadas da FENACERCI. (Instituto do Emprego e Formação Profissional, [s.d.]

Naquilo que é a abrangência da temática em estudo e da forma como a queríamos explanar, a marca entidade inclusiva é a materialização do que se pretende neste caminho para a inclusão laboral e por isso muito relevante no universo das CSS em estudo.

3.4 PERCEÇÕES SOBRE OPORTUNIDADES E ADVERSIDADES ORGANIZACIONAIS, NO ÂMBITO DA INCLUSÃO LABORAL DE PCDI

Outra dimensão do estudo era especificamente identificar a percepção, por parte dos conselhos de administração, das oportunidades e desafios no âmbito da inclusão laboral das PCDI. Neste ponto apresentam-se os resultados relativos à identificação das motivações, desafios, estratégias para ultrapassar as barreiras à contratação, em harmonia com questões colocadas aos assistentes sociais, sob o seu ponto de vista relativamente à identificação de pontos fortes e oportunidades que se colocam aos trabalhadores com deficiência e incapacidade, pontos fracos e ameaças que se colocam aos empregadores no âmbito da inclusão laboral de PCDI.

Sendo assim e de acordo com o pretendido em estudo, foi solicitado aos conselhos de administração, no Q2, que enumerassem as 3 maiores motivações da entidade que representavam, na contratação de PCDI, sendo que se verificou que 1 das 27 entidades não respondeu e 2 responderam que não têm motivações a enumerar. Das 24 entidades que identificaram motivações, o resultado apresenta-se na tabela seguinte, por frequência de referência:

Tabela 26 - Motivações para a Contratação de PCDI, sob o ponto de vista dos Conselhos de Administração

| Motivações enumeradas | n |
|---|----|
| Inclusão/Inserção laboral das PCDI | 12 |
| Equidade Social e Igualdade de Oportunidades | 10 |
| Potenciar e reconhecer as competências das PCDI | 8 |
| Responsabilidade Social | 4 |
| Missão e Valores estruturantes do tipo de organização | 4 |
| Ser um exemplo. Motivar as entidades congéneres | 3 |
| Promover os Direitos das PCDI | 2 |
| Criar diversidade nas equipas de trabalhadores | 2 |
| Justiça Social | 2 |
| Promover um ambiente inclusivo/Práticas Inclusivas | 2 |
| Promover oportunidades remuneratórias promotoras da autonomia da PCDI | 2 |
| Acompanhar o projeto de vida da PCDI | 2 |
| Cumprir metas e objetivos de planeamento institucional/Objetivos e metas de contratação de PCDI | 2 |
| Respeito pela Dignidade Humana | 1 |
| Combate à pobreza e exclusão social | 1 |

| | |
|--|---|
| Reduzir a estigmatização da PCDI | 1 |
| Dever Ético | 1 |
| Melhorar o clima organizacional | 1 |
| Integrar a visão e propostas das PCDI nos modelos de gestão dos Recursos Humanos e de intervenção dos serviços | 1 |

Fonte: Informação Adaptada da questão III 1. do Q2

A par, foi solicitada opinião aos assistentes sociais, no Q3, sobre quais os pontos fortes (internos) e as oportunidades (externas) que se colocam aos trabalhadores com deficiência e incapacidade. Foram obtidas 22 respostas, sendo que dessas, 2 foram “não sabe/não responde”. Os profissionais identificaram como pontos fortes, a elevada determinação, motivação e resiliência pessoal que é reconhecida aos trabalhadores com deficiência e incapacidade. Reforçaram ainda, a integração como oportunidade de crescimento e desenvolvimento individual e facilitador ao reconhecimento social e profissional, o reconhecimento de competências e a promoção da inclusão e das relações. Como oportunidades identificaram a abertura e disponibilidade da entidade, o reconhecimento social, a maior sensibilidade para os assuntos da inclusão e da PcD. Referiram ainda, a existência de políticas e medidas de formação e emprego, a responsabilidade social das empresas, a possibilidade de conciliar alguns apoios sociais, como a PSI e a reforma de invalidez relativa, com rendimentos de trabalho.

Compreendeu-se pelos dados gerados que as grandes motivações dos conselhos de administração indicam uma posição de princípios, relacionados com uma demanda superior pela promoção dos Direitos das PCDI, de equidade social e inclusão laboral das PCDI. Ainda que questões de génese, estruturante das CSS em estudo, como a Missão e Valores, o Dever Ético, o exemplo, que vêm como motivador de boas práticas para outras organizações, foram significativamente referenciados. Referido igualmente em relação à PCDI, especificamente o potencial e o reconhecimento das suas competências, promover oportunidades remuneratórias promotoras da sua autonomia e de ativamente estar envolvido no seu projeto de vida. Por outro lado, realçados alguns aspetos relacionados com o planeamento estratégico da entidade, como sejam, a promoção de um ambiente inclusivo, criação de diversidade nas equipas de trabalhadores e o cumprimento de metas e objetivos de contratação de PCDI e de planeamento geral institucional. Podemos perceber que as motivações enumeradas se encontram compaginadas em primeira instância com aquilo que são as pretensões mais globais, nomeadamente do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, nos princípios 3 – igualdade de oportunidades e 17 - inclusão das pessoas com deficiência, refletidos no

ENIPD 2021 – 2035. Por outro lado, um pensamento compaginado com a compreensão do potencial da integração das PCDI, nomeadamente em relação ao seu reconhecimento social e profissional, a importância do trabalho como meio de sustento e de uma melhor qualidade de vida (Mendonça, 2018; Prates, 2019). A consideração que os conselhos de administração fazem sobre o impacto da inclusão laboral das PCDI nas equipas de trabalho, na diminuição do preconceito, no desenvolvimento de competências, na promoção da igualdade de oportunidades, na imagem institucional. (Encarnação, 2022; Neto, 2020)

Explorando a perceção dos conselhos de administração, foi solicitada a enumeração dos 3 maiores desafios que se têm levantado na contratação de PCDI. De acordo com os dados obtidos no Q2, verificou-se que as 7 entidades que não têm de momento trabalhadores com deficiência e incapacidade, não responderam à questão. Das 20 entidades respondentes obtivemos os seguintes desafios, que se apresentam na tabela seguinte, por frequência de referência:

Tabela 27 - Desafios à Contratação de PCDI sob o Ponto de Vista dos Conselhos de Administração

| Desafios enumerados | n |
|---|----|
| Adaptação de tarefas/Adequação de tarefas ao perfil da PCDI/Especialização de algumas tarefas/ Dificuldade em encontrar funções que possam ser desempenhadas por PCDI | 10 |
| Questões relacionadas com a autonomia das PCDI/ Necessidade de Acompanhamento constante | 7 |
| Financiamento/Dificuldades financeiras/Incentivos fiscais | 5 |
| Transportes/Deslocações | 4 |
| Gestão das interrelações/comunicação eficaz | 3 |
| Falta de candidatos PCDI | 3 |
| Aprendizagem ao longo da vida/Apoio para a formação e acompanhamento | 2 |
| Adaptação do Ambiente de trabalho | 2 |
| Perda de produtividade decorrente do envelhecimento precoce | 2 |
| Capacitação e sensibilização de colegas | 2 |
| Disponibilidade de Recursos Humanos para a supervisão e acompanhamento da PCDI | 2 |
| Ausência de retaguarda familiar | 1 |
| Manutenção do emprego | 1 |
| Acessibilidades | 1 |
| Alojamento | 1 |
| Baixa qualificação | 1 |

| | |
|--|---|
| Horários compatíveis | 1 |
| Adaptação ao posto de trabalho/Criação de produtos adequados às diversas problemáticas | 1 |
| Aceitação familiar | 1 |

Fonte: Informação Adaptada da questão III 2. do Q2

A par, os assistentes sociais foram convidados a identificar o que consideram ser os pontos fracos (internos) e as ameaças (externas) que se colocam aos empregadores no âmbito da inclusão laboral de PCDI. De acordo com os resultados obtidos no Q3, verifica-se que foram obtidas 19 respostas. Como pontos fracos identificaram o preconceito face à deficiência, dificuldade de adaptação do trabalhador, por deficiente análise de adaptação da função ao perfil, formação do trabalhador desajustada às necessidades da entidade, falta de acompanhamento especializado e apoio técnico à chefia, gestão do estigma e empatia com as equipas de trabalho e a dimensão da entidade empregadora (entidades mais pequenas podem dispor de menos oportunidades de tarefas passíveis de execução por parte de PCDI). Como ameaças identificaram questões relacionadas com as medidas e políticas de emprego, programas de financiamento muito burocráticos e os atrasos no financiamento, pouca flexibilidade da legislação laboral que tem impacto nas práticas de inclusão laboral, incongruência entre a lei das quotas e a medidas de apoio ao emprego do IEFP, as barreiras de acessibilidade (rede de transporte adaptado). Revelaram ainda questões sobre a elevada carga fiscal sobre as entidades empregadoras/ ou reduzida e insuficiente comparticipação de entidades do sector social, determinam uma maior necessidade de recursos humanos com elevados níveis de rentabilidade, a instabilidade política e a falta de financiamento para transportes e alojamento. Houve ainda consideração sobre, “o “olhar” da sociedade civil que, em alguns sectores, ainda não encara de forma positiva o lidar com a diferença”.

Pode-se verificar que ambos os destinatários dos questionários identificaram questões relativas a adaptação de tarefas/funções ao perfil das PCDI, questões relacionadas com financiamento, formação, acompanhamento interno especializado, sensibilização de equipas, disponibilidade adequada de transportes e acessibilidades. Estas considerações encontram-se igualmente espelhadas em material bibliográfico, nomeadamente a referência a constrangimentos no acesso ao mercado de trabalho, particularmente em razão das barreiras culturais, físicas e sociais que impedem o pleno exercício dos direitos (Figueiredo, 2021; França e Martins, 2019). Que as políticas e medidas apoios estatais ainda não dão resposta às necessidades sentidas (Costa,

2022; Ideias, 2019; Mendonça, 2018; Prates, 2019) Compagina-se igualmente com as referencias sobre a adaptação de postos de funções e de postos de trabalho, bem como a necessidade de formação e meios de progressão de carreira, bem como de eliminação de barreiras arquitetónicas e atitudinais.(Costa, 2022; Encarnação, 2022; Figueiredo, 2021; Teixeira, 2018)

Nesta sequência considerou-se relevante para o presente estudo, solicitar aos conselhos de administração a enumeração de 3 estratégias que poderão reduzir as barreiras à contratação de PCDI. Segundo os resultados do Q2, verificou-se que as 7 das CSS respondentes, que não têm de momento trabalhadores com deficiência e incapacidade, não responderam à questão. Das 20 entidades respondentes obtivemos as seguintes estratégias, que se apresentam na tabela seguinte, por frequência de referência:

Tabela 28 - Potenciais Estratégias para Reduzir as Barreiras à Contratação de PCDI sob o Ponto de Vista dos Conselhos de Administração

| Estratégias enumeradas | n |
|--|---|
| Sistema de incentivos/Financiamento adequado/Apoio duradouro à contratação/ Apoios adequados aos territórios/Aumento de financiamento | 9 |
| Aumento da qualificação/ Ter uma rede de instituições parceira especializadas e apostar na formação profissional de PCDI/Sistema de formação contínua ajustada `deficiência intelectual/ Formação em contexto de trabalho | 6 |
| Sensibilização de todos os colaboradores e empregadores para a temática da PCDI/ Team building | 5 |
| Adequação das infraestruturas/Acessibilidades/Barreiras arquitetónicas internas e externas – nos locais de trabalho e nos percursos casa-trabalho | 4 |
| Potencial de trabalho a part-time com a compensação do Estado | 3 |
| Promover sessões de esclarecimento e promoção das modalidades de contratação de PCDI junto das empresas | 2 |
| Maior oferta de habitação | 2 |
| Elegibilidade de financiamento dos serviços de acompanhamento técnico às entidades que sejam centros de recursos | 2 |
| Existência de equipas psicossociais (psicólogos e assistentes sociais) facilitadores na integração laboral | 2 |
| Maior apoio por parte de técnicos internos e externos | 2 |
| Maior apoio na adequação de ambientes | 1 |
| Partilha de boas práticas | 1 |
| Legislação de reforma antecipada | 1 |

| | |
|---|---|
| Quotas | 1 |
| Informação sobre o PCDI por parte do empregador | 1 |
| Comunicação adaptada aos trabalhadores | 1 |
| Melhoria da rede de transportes públicos | 1 |
| Apoio à mobilidade | 1 |
| Listar candidatos PCDI nos IEFP | 1 |
| Treino de autonomia | 1 |
| Apoio à adequação dos locais de trabalho | 1 |
| Políticas mais inclusivas | 1 |

Fonte: Informação Adaptada da questão III 3. do Q2

Mais uma vez, a par, foi solicitada opinião dos assistentes sociais, sobre o que considera que falta para que o acesso aos trabalho e emprego possa ser efetivo para as PCDI. Dos dados obtidos no Q3, identificou-se que 4 dos profissionais não responderam, verificando-se apenas 19 respostas, que se apresentam em tabela seguinte, por frequência de referências:

Tabela 29 - Considerações de como o Acesso ao trabalho e Emprego por parte das PCDI possa ser efetivo, sob o ponto de vista dos Assistentes Sociais

| | n |
|---|---|
| Promover a sensibilização e aceitação por parte de todos os colegas de trabalho, entidades empregadoras, pessoas, comunidade/ combater o estigma e os preconceitos/ quebrar as barreiras/ promover uma maior conscientização e mudando a perceção sobre a deficiência | 7 |
| Maior flexibilidade da lei laboral/ mais apoios e efetivos à contratação/ faltam mais políticas sociais governamentais que apoiem a contratação/Incentivos ao alojamento e programas descentralizados e adequados às especificidades dos diferentes territórios/ Capacidade de implementar de forma ajustada as políticas e medidas ao contexto particular de cada região | 7 |
| Promover o acompanhamento continuado, por parte de equipas técnicas especializadas e multidisciplinares que possam identificar atempadamente e intervir sobre constrangimentos que influenciem a estabilidade do/a trabalhador/a | 3 |
| Valorizar o trabalhador com PCDI/ Sensibilizar a sociedade civil e as empresas para o potencial laboral das PCDI | 2 |
| Acesso mais facilitado à informação e à implementação das medidas de apoio ao emprego | 1 |
| Maior apoio na qualificação de PCDI | 1 |
| Apoio às entidades empregadoras ao nível de formação e consultoria | 1 |
| Maior adesão por parte das empresas para a contratação de PCDI | 1 |

Fonte: Informação Adaptada da questão III 5. do Q3

No ponto de vista dos conselhos de administração, as estratégias para reduzir as barreiras à contratação de PCDI passa por, em grande parte um financiamento adequado e um sistema de incentivos adaptados aos territórios e a um apoio duradouro à contratação. Questões relacionadas com o aumento da qualificação, dando à partida algumas sugestões como ter uma rede especializada em formação de PCDI e de um sistema de formação contínua adequado às PCDI e em particular às pessoas com deficiência intelectual. A sensibilização das equipas de trabalho, de colaboradores e chefias, a adequação de infraestruturas não só internas, mas também externas. Promover sessões de sensibilização nas empresas e partilha de boas práticas e de esclarecimento sobre as modalidades de contratação de PCDI. Legislação de reforma antecipada e regimes de part-time. Existência de equipas psicossociais (psicólogos e assistentes sociais) facilitadores na integração laboral. Os resultados obtidos por parte dos assistentes sociais estão compaginados com os enumerados pelos conselhos de administração, nomeadamente nas questões de adequação de financiamento, constituição de equipas multidisciplinares para um acompanhamento individualizado à PCDI.

Paralelamente, foi solicitado aos assistentes sociais, que identificassem os pontos fracos (internos) e as ameaças (externas) que se colocam aos trabalhadores com deficiência e incapacidade. De acordo com os dados obtidos no Q3, verificou-se que 3 profissionais não responderam, tendo sido contabilizadas 20 respostas. Como pontos fracos os profissionais identificaram as expectativas desajustadas, o estigma e o preconceito face à deficiência, o diminuto nível de compreensão relativamente às necessidades específicas do trabalhador, incapacidade da entidade gerar oportunidades de contratação, falta de formação adequada, ritmo de trabalho, falta de suporte familiar, inadaptação, barreiras arquitetónicas, dificuldade de gestão da frustração e insucesso, competitividade entre pares, dificuldade de integração na equipa, não se sentir compreendido e valorizado, instabilidade emocional, inexistência e desinvestimento na definição de processos de recrutamento e seleção adequados e que salvaguardem as questões relacionadas com PCDI. Como ameaças, os profissionais identificam o aumento de desemprego e falta de oportunidade de trabalho (que gera exclusão), pouca oferta formativa, pouca flexibilidade da legislação laboral, apoios sociais que dão a falsa sensação de rendimento estável, promovendo a inatividade da PCDI, falta de alojamento, baixos salários, burocracia dos processos, barreiras arquitetónicas, falta rede de transportes adaptados para as deslocações, morosidade na aprovação dos processos de integração das PCDI mercado de trabalho

e o facto de a sociedade não está preparada para ver as pessoas com deficiência em igualdade.

Em contrapartida, foi explorada a opinião dos assistentes sociais sobre quais os pontos fortes (internos) e as que se colocam aos empregadores no âmbito da inclusão laboral de pessoas com deficiência e incapacidade. Foram obtidas 19 respostas. Relativamente aos pontos fortes, os profissionais identificaram a maior abertura das entidades para a contratação de PCDI, maior sensibilização para a promoção de uma cultura organizacional equitativa e de igualdade, reconhecimento da PCDI enquanto trabalhadora focada e dedicada, sentimento de dever e de responsabilidade, de gerar comportamentos em outra entidades, reconhecimento enquanto trabalhadores qualificados cultura de empatia, colaboração e respeito mútuo entre os colaboradores, aumenta a moral dos colaboradores e melhora a satisfação geral com o trabalho. Além disso, a contratação de pessoas com deficiência também reforça as relações com os clientes e impulsiona o crescimento do negócio, benefícios para a imagem institucional, cumprimento legal. Como oportunidades identificaram as medidas de apoio à contratação de PCDI, benefícios fiscais e certificações externas de boas práticas no domínio da responsabilidade social, visibilidade social apoio financeiro e técnico à contratação de pessoas com Incapacidades.

Por fim, foi questionado aos assistentes sociais, qual consideram ser o papel a assumir pelo assistente social nesta matéria. De acordo com os dados do Q3, foram obtidas 21 respostas, sendo que se apresentam os resultados na tabela seguinte, por frequência de referência:

Tabela 30 - Papel do Assistentes Sociais, sob o seu Ponto de Vista

| | n |
|---|---|
| Mediador de Conflitos e de Interrelações | 8 |
| Promover e/ou facilitar a manutenção no emprego e a progressão na carreira da PCDI, através do acompanhamento técnico especializado, quer à PCDI, quer às respetivas entidades empregadoras | 6 |
| Promover o desenvolvimento de competências gerais de empregabilidade /formador/ Informar dos apoios que existem e facilitar o seu acesso | 6 |
| Apoiar a entidade empregadora ao nível do acesso aos apoios/ Colaborar com a Organização na promoção de políticas de inclusão | 3 |

| | |
|---|---|
| Promover a sensibilização da comunidade/entidades empregadoras e divulgar boas práticas/ Sensibilização na comunidade e empresas mostrando as capacidades das pessoas com deficiência | 3 |
| Assumir o papel de agente para a inclusão e sustentabilidade do sistema/ Papel ativo na defesa e promoção dos direitos da PCDI/ Insistir no cumprimento dos direitos das PCDI da convenção da ONU | 3 |
| Apoiar a entidade na análise da adequação de funções ao perfil do trabalhador com deficiência e incapacidade/Na definição de adaptações ao posto de trabalho | 2 |
| Influenciar na definição de políticas e medidas de emprego | 1 |

Fonte: Informação Adaptada da questão III 6. do Q3

No final do questionário Q3, dirigido aos assistentes sociais, foi dada a oportunidade de deixarem algum comentário/observação que quisessem acrescentar. Relevamos os comentários que acrescentaram informação, nomeadamente é importante ressaltar que as pessoas com deficiência, principalmente no domínio do desenvolvimento intelectual, podem necessitar de um suporte/ retaguarda permanente, ao longo da vida. Ou seja, por vezes situações externas que desestabilizem a PCDI podem colocar em causa uma integração profissional, se não existirem elementos técnicos que possam mediar e ajudar a ultrapassar esta situação. Uma pessoa com perturbação do desenvolvimento intelectual terá esta incapacidade para o resto da vida.

Relativamente à dinâmica das CSS com a FENACERCI, nesta matéria, foi questionado aos conselhos de administração se consideravam que as associadas que desenvolvem atividade na área da deficiência, são entidades inclusivas no que respeita no âmbito da inclusão laboral de PCDI. De acordo com os dados obtidos do Q2, verifica-se que a maioria das CSS respondentes – 70,4% - consideram que as CSS associadas da FENACERCI e que desenvolvem atividade na área da deficiência são entidades inclusivas (c.f. tabela 31)

Tabela 31 - Considerações sobre as CSS como Entidades Inclusivas, sob o ponto de vista dos Conselhos de Administração

| | n | % |
|-----------------------|----|------|
| Sim | 19 | 70,4 |
| Não | 3 | 11,1 |
| Não sabe/Não responde | 5 | 18,5 |
| Total | 27 | 100 |

Fonte: Q3, questão III 7.

Sequencialmente foi questionado se consideravam que a FENACERCI em conjunto com as suas associadas poderiam ter um papel mais ativo nesta matéria. De acordo com os dados obtidos no Q2, verificou-se que 18,5% (5) responderam “não sabe/não responde”, 11,1% (3) responderam “não” e 70,4% (19) responderam “sim”. Sendo lançado ainda a questão a quem tivesse respondido “sim”, de que forma. E nesta matéria deixaram algumas sugestões:

- “Divulgando as práticas nas CERCI e impactando nos órgãos políticos de decisão”
- “Elo de ligação com as entidades estatais para a informação e sensibilização do que há a melhorar, no sentido de permitir que estas entidades tenham respostas adequadas às PDCI e facilitem a sua inclusão, condição que é da responsabilidade de todos, principalmente do estado”
- “Contratar mais PCDI” promovendo “maior visibilidade á empregabilidade de PCDI”
- “Criar mais contatos com empresas, garantir acompanhamento as PCDI nas empresas, arranjar mais protocolos junto ao governo para subsidiar as empresas e as CERCI’s”
- “Continuar a disseminar boas práticas, apostando na formação e capacitação de agentes e comunidades”
- “Trabalharem em conjunto num plano de inclusão mais acessível”, apresentando “propostas descentralizadas”
- “Contribuir para a criação de políticas laborais protetoras das pessoas com PDCI e divulgar pelas associadas e pelo IEFPP”

A par da questão deixada em final de questionário aos assistentes sociais, foi permitido um espaço aberto a algum comentário/observação adicional. Algumas entidades deixaram alguns comentários, dos quais relevamos as que acrescentaram informação aos resultados do questionário, nomeadamente, duas entidades que referiram: “os principais agentes empregadores e geradores de ofertas profissionais deverão ser as empresas e o próprio estado, enquanto as CERCI’s (...) serão sobretudo entidades formadoras e de acompanhamento das pessoas em posto de trabalho” / “os maiores empregadores de PCDI deverão ser as empresas e os serviços públicos. As organizações deverão ser sobretudo formadoras e facilitadoras da inclusão e monitorizar o processo”.

CONCLUSÃO

O percurso deste estudo, que procurou explorar a temática da inclusão social, nomeadamente definindo o objetivo de compreender o perfil das Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem a sua ação na área da deficiência, relativamente à inclusão laboral de PCDI. Partindo dos objetivos traçados que serviram de orientação do estudo, atingimos neste momento, o término da pesquisa e importa agora, apresentar algumas conclusões.

Nesta medida, conseguimos perceber que a maioria das CSS em estudo, e respondentes, têm uma dimensão acima dos 75 trabalhadores. O perfil dos trabalhadores com deficiência e incapacidade encaixam maioritariamente na faixa etária entre os 45 e os 64 anos, que se enquadra na segunda metade do tempo da vida ativa. Apresentam um grau de incapacidade entre os 60% e os 80%, o que revela um grau de limitações significativos. Na sua maioria, apresentam uma deficiência intelectual, considerada o tipo de deficiência em que se colocam mais constrangimentos em matéria de inclusão. A condição de deficiência era à altura da contratação conhecida por parte do empregador, são profissionais pouco instruídos e que assumem funções em categorias de baixa qualificação. Percebe-se nesta dimensão que as CSS incluem, a nível laboral, um grupo de pessoas que apresentam, comparativamente com dados disponíveis de outras entidades empregadores, maiores constrangimentos, nomeadamente no tipo de deficiência e no grau académico, o que poderá antever que estamos perante entidades mais abertas e sensíveis em matéria de inclusão laboral de PCDI. Relevante neste domínio, será de referir que a idade destes trabalhadores potencia o desafio, uma vez que é referido pelos conselhos de administração, o envelhecimento precoce das PCDI como constrangimento à atividade.

Relativamente à identificação da forma como as CSS em estudo implementam as medidas e políticas ao dispor, neste momento, no quadro legal português, identifica-se em primeira instância, que as CSS respondentes se posicionam a um nível de quotas de emprego para PCDI acima da média, comparativamente a dados médios reportados em relatórios disponíveis relativamente a outras entidades empregadoras. O vínculo estabelecido entre a CSS e os trabalhadores com deficiência e incapacidade é apresentado como o mais estável, sem termo/tempo indeterminado.

Identifica-se que a sua integração está unanimemente ao abrigo de políticas e medidas de apoio ao emprego disponíveis, sendo reconhecido o benefício da sua existência,

ainda que maioritariamente as considerem insuficientes e territorialmente pouco equitativas. Ainda assim, as CSS em estudo e respondentes, revelam uma integração mais estável e duradoura comparativamente às referências de estudos similares nesta matéria. Consideram ainda que compete ao Estado criar mais e melhores condições para que as empresas possam contratar mais e mais efetivamente.

Quanto às práticas inclusivas, os resultados obtidos apontam para um sistema ainda pouco estruturado e consistente, dentro das entidades respondentes. Se por um lado, questionados, os conselhos de administração e os assistentes sociais consideram as práticas internas organizacionais como positivas. Por outro lado, como o seu maior desafio e ameaça. Confrontados com questões relacionadas com a realização de adaptações/adequações no âmbito inclusão laboral, sobre a identificação de uma política de seleção e recrutamento que salvaguarde as questões relativas à PCDI e espelhado em plano estratégico, o número de “não sabe/não responde” foi muito elevado nos 3 questionários. O que, nesta sequência se poderá concluir que possa haver, nesta matéria, a necessidade de uma maior reflexão interna por parte destas entidades para que consigam planear mais eficazmente, de forma abrangente e efetiva.

Do ponto de vista dos conselhos de administração das CSS e dos assistentes sociais sobre as oportunidades e as adversidades parecem compaginados e tendencialmente questões estruturantes são referenciadas as seguintes: financiamento; perfil e adaptação dos postos de trabalho/funções, autonomia, acessibilidades, formação e qualificação e sensibilização de pares do local de trabalho

Quanto às estratégias para ultrapassar barreiras no âmbito da inclusão laboral das PCDI, das contribuições por parte dos conselhos de administração e assistentes sociais, são relevadas as seguintes: uma ação do Estado mais dinâmica, na criação de sistemas de financiamento e incentivo à contratação, bem como uma legislação mais flexível e adaptada aos territórios. A promoção de qualificação especializada, especialmente no domínio da deficiência intelectual, a sensibilização de entidades, de outros trabalhadores sem deficiência e comunidade no âmbito do reconhecimento da pessoa com deficiência e na promoção dos seus direitos. Investimento e promoção de adaptações adequadas, avaliações de compatibilidade entre perfil do PCDI e funções mais consistente, e a proporcionar um acompanhamento individualizado ao trabalhador com deficiência e incapacidade. Acessibilidades, relativas aos domínios da comunicação, transportes e arquitetónicas.

As Cooperativas Solidariedade Social refletiram ainda sobre o papel que podem ter em conjunto com a FENACERCI em matéria de inclusão laboral de PCDI. Uma ação que consideram acima de tudo poder passar por uma divulgação das boas práticas, impactando nos órgãos de decisão e contribuir para a criação de políticas laborais protetoras da PCDI, garantindo desta forma que são mais adequadas às necessidades

Sobre a intervenção do Serviço Social, do ponto de vista dos participantes no estudo, parece estar aquém do verdadeiro potencial. Os profissionais, na sua maioria, referiram que intervêm internamente nesta matéria, contudo, todos reconhecem o potencial da intervenção, e enumeram como principais áreas de abordagem:

- A mediação;
- O acompanhamento holístico e especializado à PCDI em todo o processo de acolhimento, acompanhamento e manutenção do trabalho;
- A promoção do empowerment da PCDI;
- A colaboração na aplicação das políticas e medidas de emprego;
- A promoção dos direitos da PCDI, assumindo-se como técnico de inclusão e sustentabilidade;
- O apoio na avaliação de compatibilidade de perfil para a PCDI a funções a desempenhar, para adaptações de postos de trabalho mais eficientes;;
- Influência na definição de políticas e medidas de emprego

Sem dúvida, um campo do serviço social, legitimado, neste estudo pelos próprios assistentes sociais participantes. Uma intervenção que poderá ser de nível micro, na promoção da autodeterminação e empowerment da Pessoa com Deficiência, no reconhecimento da sua participação, ao nível meso, em intervenção comunitária, na sensibilização de entidades e no acompanhamento interno de procedimentos e boas práticas e ao nível macro, institucionalmente e politicamente contribuir para adequação de políticas e medidas que promovam a integração laboral saudável e sustentável.

Não podemos deixar de identificar no presente estudo algumas limitações e ameaças, nomeadamente constrangimentos de tempo, que impossibilitou poder explorar mais dimensões. Também o facto de no estudo terem sido aplicados questionários à distância, não sendo possível controlar os procedimentos de divulgação e aplicação.

Como potencialidades do estudo, identifica-se o facto de ter sido possível alcançar resultados para todos os objetivos propostos, e de facto legitimar que numa abordagem de interpelação entre dimensões, afunilámos a análise da inclusão laboral das PCDI no

espaço e contexto muito específico das Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem intervenção na área da deficiência e que participaram no estudo, traduzindo-se num melhor conhecimento das suas práticas. Um contributo legítimo para o conhecimento científico. Foi possível uma compreensão mais aprofundada de uma dimensão do problema.

Como perspetivas futuras para investigação será de considerar incrementar estudos que considerem a temática da deficiência e em particular poderem centra-se na própria pessoa com deficiência. Explorar igualmente este tipo de inter relação de domínios, noutra tipo de entidades de ação similar para uma cobertura e de comparação de práticas institucionais inclusivas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, João Ferreira (2013) - Desigualdades e Perspetivas dos Cidadãos. Portugal e a Europa. Lisboa : Editora Mundos Sociais

ALTAFINI, Magda (2018) Motivação para Aprender na Vida Adulta. Curitiba, Brasil: Editora Appris

APPDI - O que é o selo da Diversidade (2022) [Em linha] : Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, [s.d.] Disponível em WWW:<URL:https://www.appdi.pt/selo-da-diversidade/>.

APSS - ASSOCIAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SERVIÇO SOCIAL (2019) - Código Deontológico dos assistentes Sociais em Portugal [Em linha]. Lisboa : s.n., [Consult. 10 out. 2022]. Disponível em WWW:<URL:https://www.apss.site/etica-deontologia>.

ARAÚJO, Luísa; RODRIGUES, Maria De Lurdes (2017) - Modelos de análise das políticas públicas. OpenEdition Journals - Sociologia Problemas e Práticas. 83,11–35.

Brown, Lou (2021). Um Pioneiro da Inclusão: *Coletânea de Textos de Lou Brown*. Coimbra: FORMEM Federação Portuguesa da Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência e Incapacidade.

BRYMAN, Alan (2012) - Social research methods. 4th ed ed. Oxford ; New York : Oxford University Press. ISBN 978-0-19-958805-3.

CAEIRO, Joaquim Croca (2015) - Estado Social, Políticas Públicas e Política Social. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

CANTANTE, Frederico (2018) - O MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL E NOS PAÍSES EUROPEUS - Estatísticas 2018 [Em linha]. Lisboa : Observatório das desigualdades, [Consult. 7 mai. 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://www.observatorio-das-desigualdades.com/livros/>.

COMISSÃO EUROPEIA (2017) - Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais2017/C 428/09). [Em linha]. Bruxelas : [s.n.] [Consult. 15 dez. 2022]. Disponível em WWW:<URL:Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2017/C 428/09).>.

COMISSÃO EUROPEIA (2017a) - Commission Staff Working Document - Progress Report on the implementation of the European Disability Strategy (2010 - 2020) [Em linha]. Bruxelas : EC. [Consult. 15 nov. 2022]. Disponível em WWW:<URL:https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=pt>.

COMISSÃO EUROPEIA (2020) - Como colocar em prática as adaptações razoáveis - guia de práticas promissoras. União Europeia. 2020) Luxemburgo. [Em linha] [Consult. 03 abr. 2024]. Disponível <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/outras-publicacoes/item/460-ce>

COMISSÃO EUROPEIA - DIREÇÃO GERAL DO EMPREGO, DOS ASSUNTOS SOCIAIS E DA INCLUSÃO - Pessoas com deficiência [Em linha] [Consult. 23 dez. 2022]. Disponível em WWW:<URL:https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=1137>.

COMISSÃO EUROPEIA (2021) - Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões União da Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 [Em linha]. Bruxelas : CE. [Consult. 15 dez. 2022]. Disponível em WWW:<URL:https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>.

COSTA, Mariana Soares (2022) - A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Estudo de Caso Câmara Municipal de Rio Maior. Dissertação- Recursos Humanos - Lisbon School of Economics e Management - Universidade de Lisboa.

COUTINHO, Clara Pereira (2011) - Metodologias de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática. Coimbra : Edições Almedina

ENCARNAÇÃO, Ana Isabel Pereira (2022) - Inclusão de Trabalhadores com Deficiência na Função Pública – Um Estudo de Caso no Instituto Politécnico de Setúbal [Em linha]. Dissertação do Mestrado em Ciências Empresariais – Ramo Gestão de Pequenas e Médias Empresas ed. [S.l.] : Instituto Politécnico de Setubal - Escola Superior de Ciências Empresariais, [Consult. 2 ago. 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/42674>.

FÁVERO, Luis Paulo; BELFIORE, Patrícia (2017) - Manual de Análise de Dados: Estatística e Modelagem Multivariada com Excel, SPSS e STATA [Em linha]. Rio de Janeiro-Brasil : Elsevier Editora [Consult. 5 mai. 2024]. Disponível em WWW:<URL:https://www.google.pt/books/edition/Manual_de_An%C3%A1lise_de_Dados/SmlaDwAAQBAJ?hl=pt-PT&gbpv=1&dq=amostra+n%C3%A3o+aleat%C3%B3ria+o+que+%C3%A9&pg=SA5-PA38&printsec=frontcover>.

FEDERAÇÃO NACIONAL DE COOPERATIVAS DE SOLIDARIEDADE SOCIAL (2022) - Respeito, Solidariedade, Inclusão para as Pessoas com Deficiência Intelectual [Em linha]. Lisboa: FENACERCI. [Consult. 10 fev. 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://www.fenacerci.pt/>.

FERREIRA, Sílvia (2000) - O Papel das Organizações do Terceiro Sector na Reforma das Políticas Públicas de Protecção Social: Uma Abordagem Teórico-Histórica. Dissertação de Mestrado em Sociologia apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. [Em linha] [Consult. 14 nov. 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://hdl.handle.net/10316/14699>.

FIGUEIREDO, Maria João Pera Ramalho (2021) - A “verdadeira limitação”: um estudo sobre a (Re)Inserção Profissional de Pessoas Com Deficiência Motora. Universidade do Porto Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Dissertação-Psicologia.

FONTES, Fernando (2009) - *Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: Da caridade à cidadania social**. Revista Crítica de Ciências Sociais. ISSN 0254-1106, 2182-7435. 86 (2009) 73–93. doi: 10.4000/rccs.233.

FONTES, Fernando (2016) - Pessoas com deficiência em Portugal. [S.l.]: Fundação Francisco Manuel Dos Santos. ISBN 978-989-8838-34-6.

FORMEM Federação Portuguesa da Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência e Incapacidade (2022). Dados e evidências da inclusão socioprofissional de pessoas com deficiência e incapacidade. Coimbra: FORMEM Federação Portuguesa da Formação Profissional e Emprego de Pessoas com

Deficiência e Incapacidade. [Consult. 01 maio. 2023]. Disponível em WWW:<URL: <https://www.formem.org.pt/pt/documentos/download>.

FRANÇA, Giovana Silva; MARTINS, Fernando Batistuzo Gurgel (2019) - Pessoas com deficiência: Definição, Tipos e Trajetoria Histórica. ETIC. Toledo - Prudente Centro Universitário. [Em linha]2019). [Consult. 2 ago. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<http://inter temas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/7942/67648724>>.

GARCÍA, Tomás Fernández; ROMERO, Laura Ponce De León (2021) - Nociones Básicas de trabajo Social. 2a edição ed. [S.l.] : Alianza Editorial.

GONÇALVES, Carla Isabel Leitão (2021) - Quotas de Emprego Para Pessoas Com Deficiência na Carreira de ASSISTOP/ASSISTEC na Força Aérea. Dissertação - Instituto Universitário Militar.

GRACE - EMPRESAS RESPONSÁVEIS (2021)- Como Recrutar e Integrar Pessoas Com Deficiência TOOLKIT para Empresas [Em linha] Disponível em WWW:<URL:<https://grace.pt/wp->

IEFP - Reabilitação Profissional - IEFP, I.P. [Em linha] [Consult. 10 fev. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>>.

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL - Marca Entidade Empregadora Inclusiva. [s.d.]. Disponível em WWW: <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medMarcaEntidadeEmpregadoraInclusiva2.do>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (2011) - Classificação Portuguesa das Profissões. Lisboa : Instituto Nacional de Estatística, I.P. Disponível em WWW: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt

IDEIAS, Beatriz Marrazes (2019) - O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas. Dissertação - Sociologia - Escola de Ciências Sociais Departamento de Sociologia.

LIMA, Teresa Maneca; FIDALGO, Pedro; FERREIRA, Sílvia (2021) - As empresas sociais na promoção do emprego e da empregabilidade [Em linha]. in Trajetórias Institucionais e Modelos de Empresa Social em Portugal, Ferreira, Sílvia (Org.) ed. Coimbra : Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra [Consult. 2 set. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<http://hdl.handle.net/10316/96549>>.

MARQUES, Jacqueline - A análise do ciclo das políticas: uma ferramenta para Assistentes Sociais. **Temas Sociais**. 2 (2022) 31–53.

MENDONÇA, Taísa Pinheiro (2018) - Especificidades do Contrato de Trabalho do Trabalhador com Deficiência ou Doença Crônica [Em linha]. Lisboa : Universidade de Lisboa [Consult. 2 ago. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37847>>. Dissertação - Ciências Jurídico-laborais.

NETO, Lígia Filipa Cruz (2020) A perspectiva de empregadores sobre o recrutamento e manutenção do emprego de pessoas com incapacidade. Dissertação- Educação

Especial: Multifuncionalidade e Problemas de Cognição, Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto.

NYSSSENS, Marthe; NOGALES-MURIEL, Rocío (2021) - Prefácio [Em linha]. in (org) Ferreira, Sílvia (2021), Trajétórias Institucionais e Modelos de Empresa Social em Portugal ed. [S.l.] : Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra [Consult. 20 set. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<http://hdl.handle.net/10316/96549>>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (2012) - Relatório Mundial Sobre a Deficiência. São Paulo: Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Governo do Estado São Paulo

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE - CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde [Em linha]. Direção-Geral da Saúde ed. Lisboa : [s.n.] [Consult. 12 dez. 2022]. Disponível em WWW:<URL:<https://catalogo.inr.pt/documents/11257/0/CIF+2004>>.

PEDROSO, Eduardo *et al.* - Conta Satélite da Economia Social - 2019/2020. Coleção de Estudos de Economia Social. [Em linha]. Cooperativa António Sérgio para a Economia Social ed. Lisboa : [s.n.] [Consult. 27 jul. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://www.cases.pt/contasatelitedaes/>>.

PEDROSO, Eduardo; NEVES, Edna (2024) - AS 100 MAIORES COOPERATIVAS 2022 [Em linha]. Lisboa : CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social [Consult. 2 set. 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://www.cases.pt/wp-content/uploads/2023/07/As-100-Maiores-Cooperativas-2021_Top-100-Cooperatives-2021.pdf>.

PINTO, Paula Campos *et al.* (2022) - Pessoas Com Deficiência Em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2022 [Em linha]. Lisboa : Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas Disponível em WWW:<URL:colocar>.

PORTUGAL. LEIS, DECRETOS, ETC. - Constituição da República Portuguesa | DRE. Diário da República serie I. 86 (1976) 738–775.

PORTUGAL. LEIS, DECRETOS, ETC. (2009) - Decreto-Lei 290/2009 de 12 de outubro. Diário da República, Serie I. 197 .7482–7497.

PORTUGAL. LEIS, DECRETOS, ETC. (2009a)- Decreto-Lei nº 291/2009 de 12 de Outubro. Diário da República , Série I. 197 7497–7500.

PORTUGAL. LEIS, DECRETOS, ETC. (2009b) - Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009 | DRE. Diário da República serie I. 56. 4906–4929.

PORTUGAL. LEIS, DECRETOS, ETC. (2009c)- Lei 7/2009 de 12 de fevereiro. Diário da República, Série I. 30/2009. 926–1029.

PORTUGAL. LEIS, DECRETOS, ETC. (2019)- Lei n.o 4/2019 | DRE. Diário da República serie I. 4. 89–90.

PORTUGAL. LEIS, DECRETOS, ETC. (2015)- Lei n.º 119/2015 | DRE. Diário da República serie I. 119. 6581–6600.

PORTUGAL. LEIS, DECRETOS, ETC. (2021)- Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021. Diário da República serie I. 119. 3–71.

PRATES, Jessica (2019) - Integração Profissional de Pessoas com Deficiência Apoiada por Medidas Políticas. Dissertação - Políticas Públicas.

RODRIGUES, Eduardo Vítor *et al.* (1999) - A pobreza e a exclusão social: teorias conceitos e políticas sociais em Portugal. http://aleph.letras.up.pt/F?func=find-b&find_code=SYS&request=000189850.

RODRIGUES, Eduardo Vítor *et al.* (1999)- A pobreza e a exclusão social: teorias conceitos e políticas sociais em Portugal. http://aleph.letras.up.pt/F?func=find-b&find_code=SYS&request=000189850).

RODRIGUES, Maria Cristina Simões (2015) - Movimento CERCÍ em Portugal: 40 anos de vida, do movimento social à institucionalização [Em linha]. Lisboa : Universidade Lusíada - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa Mestrado em Serviço Social. [Consult. 20 jul. 2023]. Disponível em WWW:<URL:http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/1744/1/mss_maria_rodrigues_dissertacao.pdf>.

RODRÍGUEZ, Celsa Cáceres *et al.* - *La ética del Trabajo Social*. García, Tomás Fernández(coord.). Fundamentos del Trabajo Social. 3ª edição. Alianza Editorial. 2012) 161,187.

SASSAKI, Romeu Kazumi (1997) - Inclusão: Construindo uma sociedade para todos [Em linha]. Rio de Janeiro-Brasil : WVA Editora e Distribuidora,Lda [Consult. 3 set. 2023]. Disponível em WWW:<URL:<https://pt.scribd.com/doc/206374865/56632330-Construindo-Uma-Sociedade-Para-Todos-Livro-Sasaki-1#>>>.

SIMPLEX+ (2019) - Guia Prático - Os Direitos das pessoas com Deficiência em Portugal. [Consult. 12 out. 2023]. Disponível em WWW:<URL:https://www.inr.pt/guia_pratico>.

TEIXEIRA, Ângela Maria Magalhães (2018) - Gestão da Diversidade e o papel das práticas de gestão de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência e/ou incapacidade: O caso da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim. Dissertação - Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto Instituto Politécnico do Porto.

The social economy - [Em linha] [Consult. 25 nov. 2022]. Disponível em WWW:<URL:<https://www.socialeconomy.eu.org/the-social-economy/>>>.

UNIÃO EUROPEIA - Adaptações Razoáveis [Em linha]. s.l. : europa.eu, s.d. Disponível em WWW:<URL:https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_pt.htm>.

VILELAS, José (2020) - Investigação-O Processo de Construção do conhecimento. 3ªedição ed. Lisboa : Edições Silabo, Lda

APÊNDICES

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Consentimento informado, esclarecido e livre para investigação científica para o questionário: Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem atividade na área da deficiência: levantamento de dados relativamente a trabalhadores com deficiência e Incapacidade

Apêndice B – Questionário Q1 – Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem atividade na área da deficiência: levantamento de dados relativamente a trabalhadores com deficiência e Incapacidade

Apêndice C - Consentimento informado, esclarecido e livre para investigação científica para questionário: Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem atividade na área da deficiência: Perceções sobre oportunidades e adversidades organizacionais enquanto empregadoras, no âmbito da Inclusão Laboral de PCDI

Apêndice D – Questionário Q2: Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem atividade na área da deficiência: Perceções sobre oportunidades e adversidades organizacionais enquanto empregadoras, no âmbito da Inclusão Laboral de PCDI

Apêndice E - Consentimento informado, esclarecido e livre para investigação científica para o questionário: Serviço Social/Assistentes Sociais - Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das Pessoas com Deficiências, que espaço de intervenção organizacional do serviço social no âmbito da inclusão laboral de PCDI

Apêndice F – Questionário Q3: Serviço Social/Assistentes Sociais - Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das Pessoas com Deficiências, que espaço de intervenção organizacional do serviço social no âmbito da inclusão laboral de PCDI

Apêndice G – E-mail enviado às Cooperativas Sociais de Solidariedade Social

Apêndice A - CONSENTIMENTO INFORMADO, ESCLARECIDO E LIVRE PARA INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA - QUESTIONÁRIO: COOPERATIVAS DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, ASSOCIADAS DA FENACERCI, QUE DESENVOLVEM ATIVIDADE NA ÁREA DA DEFICIÊNCIA: LEVANTAMENTO DE DADOS RELATIVAMENTE A TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA E INCAPACIDADE

Convido-o a colaborar na investigação promovida pela mestranda Mafalda Marques, intitulada, ***Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência e Incapacidade: as Cooperativas de Solidariedade Social Associadas da FENACERCI***, que decorre no âmbito do Mestrado em Serviço Social na Universidade Lusíada e sob a orientação da Professora Doutora Teresa Rodrigues da Silva.

Quais os objetivos?

O objetivo geral deste estudo é compreender o perfil empregador das Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem a sua atividade na área da deficiência, relativamente à inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade (PCDI). Pretendemos contribuir para um melhor conhecimento da inclusão laboral das PCDI, em particular, das práticas destas entidades, analisar os seus dados de emprego relativamente a trabalhadores com deficiência e incapacidade, identificando e caracterizando como são implementadas as políticas e medidas de emprego relativamente a trabalhadores com deficiência e que práticas de inclusão laboral revelam.

O que será pedido?

Neste sentido, solicito a sua participação no preenchimento de um questionário on-line, com uma duração total de aproximadamente 20 minutos. Não existem respostas certas nem erradas. É importante que leia atentamente e responda a todas as questões. A sua participação nesta investigação tem um carácter voluntário, ainda que a consideremos fundamental. Se assim o entender, pode recusar ou interromper o preenchimento do questionário a qualquer momento. Algumas questões envolvem dados são considerados sensíveis. Será garantida a confidencialidade e o anonimato.

O que acontecerá aos dados?

Os dados recolhidos serão usados exclusivamente para fins de investigação científica, académica com observância do disposto na Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, sendo no final do processo destruídos.

O resultado da investigação será apresentado na Universidade Lusíada em formato de dissertação e terá lugar a publicação.

Este estudo não lhe trará nenhuma despesa ou risco.

Ao assinalar a opção "confirmando", estará a aceitar participar, atestando a sua anuência com esta investigação, declarando que compreendeu os seus objetivos e a forma como será realizada de acordo com a descrição efetuada.

Se pretender algum esclarecimento sobre este estudo, por favor contacte a mestranda Mafalda Marques através do endereço eletrónico: 11013522@lis.ulusiada.pt

Confirmando que compreendo o enquadramento, os objetivos e a forma como será realizado o presente estudo no qual aceito participar livremente.

(opções de seleção de carácter obrigatório)

Confirmando

Não confirmando

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO

| Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem atividade na área da deficiência: levantamento de dados relativamente a trabalhadores com deficiência e Incapacidade | | |
|--|---|---|
| Categorias/ Dimensões | Variáveis Questão | Opções de resposta |
| I. Identificação | I 1.A que NUTS nível II a sua entidade pertence | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Norte ➤ Centro ➤ Área Metropolitana de Lisboa ➤ Algarve ➤ Não sabe / Não responde Razões _____ |
| | I 2.Há quanto tempo é associada da FENACERCI | <ul style="list-style-type: none"> ➤ ≤ 2 ano ➤ ≥ 3 anos ≤ 5 anos ➤ ≥ 6 anos ≤ 9 anos ➤ ≥ 10 anos ≤ 14 anos ➤ ≥ 15 anos ≤ 19 anos ➤ ≥ 20 anos ➤ Não sabe / Não responde Razões _____ |
| Caracterização dos trabalhadores com deficiência e incapacidade | I 3.Número total de trabalhadores | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Masculino ➤ Feminino ➤ Não sabe / Não responde Razões _____ |
| | II 1Número de trabalhadores com deficiência | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Masculino ➤ Feminino ➤ Não sabe / Não responde Razões _____ |
| | II2Idades dos trabalhadores com deficiência | <ul style="list-style-type: none"> ➤ <18 Anos ➤ ≥ 18 anos ≤ 34 anos ➤ ≥ 35 anos ≤ 44 anos ➤ ≥ 45 anos ≤ 64 anos ➤ ≥ 65 anos ➤ Não sabe / Não responde Razões _____ |
| | II3Grau de incapacidade por atestado médico de incapacidade multiuso | <ul style="list-style-type: none"> ➤ < 60% ➤ ≥ 60% e < 80% ➤ ≥ 80% ➤ Não sabe / Não responde Razões _____ |
| | II4Número de trabalhadores PCDI por tipo de deficiência que apresentam | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Deficiência Motora ➤ Deficiência Sensorial ➤ Deficiência Intelectual ➤ Não sabe / Não responde Razões _____ |
| | II5 Número de trabalhadores com deficiência e incapacidade por deficiência congénita ou adquirida | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Congénita ➤ Adquirida ➤ Não sabe / Não responde Razões _____ |
| | Se respondeu <i>adquirida</i> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Antes de ter integrado a organização ➤ Após ter integrado a organização |

| | | |
|--|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | II6Número de trabalhadores com deficiência e incapacidade por habilitações dos trabalhadores com deficiência | <ul style="list-style-type: none"> ➤ ≤ 1º ciclo do ensino básico ➤ 2º ciclo do ensino básico ➤ 3º ciclo do ensino básico ➤ Ensino secundário ➤ Ensino pós-secundário não superior ➤ Ensino superior ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | II7Número de trabalhadores com deficiência e incapacidade por categoria Profissional (de acordo com o catálogo nacional das profissões) | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos ➤ Especialistas das atividades intelectuais e científicas ➤ Técnicos e profissões de nível intermédio ➤ Pessoal administrativo ➤ Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores ➤ Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta ➤ Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices ➤ Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem ➤ Trabalhadores não qualificados ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | II8Número de trabalhadores por tempo em funções PCDI | <ul style="list-style-type: none"> ➤ < 1 ano ➤ 1ano a 2 anos ➤ 2 anos a 3 anos ➤ 3 anos a 5 anos ➤ > 5 anos ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| Identificar a forma como são implementadas as medidas e políticas sociais de emprego para PCDI | II9Número de trabalhadores PCDI por tipo de vínculo laboral | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prestação de serviços ➤ Termo certo ➤ Tempo indeterminado/Sem termo ➤ Contrato emprego-inserção para PCDI ➤ Emprego protegido ➤ Emprego apoiado em mercado aberto ➤ Enclaves ➤ De outro tipo Qual_____ ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |

| | | |
|--|---|---|
| | III1A entidade já realizou algum tipo de adaptação no âmbito da inclusão laboral de PCDI | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sim ➤ Não ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | III1.1 Se respondeu sim, de que tipo | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soluções Técnicas (e.g. disponibilizar um lugar de estacionamento reservado; instalar elevadores ou rampas; mobiliário de escritório como mesas ajustáveis ou cadeiras ergonómicas; lupas de ecrã de computador; terminais Braille) ➤ Regimes de trabalho (e.g. horário de trabalho flexível; teletrabalho; recolocação; pausas para a administração de medicamento) ➤ Medidas de formação (e.g. ajustar o material para melhorar a acessibilidade, como por exemplo, teste orais em vez de escritos; formação em mobilidade para trabalhadores cegos como parte da sua introdução no local de trabalho) ➤ Medidas de sensibilização (e.g. criar uma cultura de trabalho inclusiva, que permita a uma pessoa desempenhar as suas funções independentemente da sua deficiência) ➤ Outras Quais ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| Caracterização das práticas inclusivas | III2Encontra-se definido em objetivo no plano estratégico da entidade o cumprimento das quotas de emprego para PCDI – primeiro do que as quotas | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sim ➤ Não ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | III3Encontra-se definida a Política de Seleção e Recrutamento que salvaguarde questões relacionadas com as PCDI | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sim ➤ Não ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | III4Já se candidatou, nos últimos 5 anos, à marca entidade Inclusiva da responsabilidade do IEFP | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sim ➤ Não ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | III4.1Se sim, foi distinguido | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sim ➤ Não ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | III4.2Se sim, em que domínios | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Recrutamento, desenvolvimento e progressão ➤ Manutenção e retoma |

| | | |
|-------------------------------|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Acessibilidades ➤ Serviço e relação com a comunidade ➤ Não sabe / Não responde Razões _____ |
| | III5 Já se candidatou, nos últimos 5 anos, ao selo da diversidade promovida pela APPDI? | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sim ➤ Não ➤ Não sabe / Não responde Razões _____ |
| | III5.1 Se sim, foi distinguido? | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sim ➤ Não ➤ Não sabe / Não responde Razões _____ |
| IV Considerações/ Comentários | | |

Apêndice C - CONSENTIMENTO INFORMADO, ESCLARECIDO E LIVRE PARA INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA - QUESTIONÁRIO: COOPERATIVAS DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, ASSOCIADAS DA FENACERCI, QUE DESENVOLVEM ATIVIDADE NA ÁREA DA DEFICIÊNCIA: PERCEÇÕES SOBRE OPORTUNIDADES E ADVERSIDADES ORGANIZACIONAIS ENQUANTO EMPREGADORAS, NO ÂMBITO DA INCLUSÃO LABORAL DE PCDI

Exmo/a. Sr/a. Presidente do Conselho de Administração

Convido-o a colaborar na investigação promovida pela mestranda Mafalda Marques, intitulada, *Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência e Incapacidade: as Cooperativas de Solidariedade Social Associadas da FENACERCI*, que decorre no âmbito do Mestrado em Serviço Social na Universidade Lusíada e sob a orientação da Professora Doutora Teresa Rodrigues da Silva.

Quais os objetivos?

O objetivo geral deste estudo é compreender o perfil empregador das Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem a sua atividade na área da deficiência, relativamente à inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade. Uma das dimensões em estudo é aferir a percepção dos Conselhos de Administração das referidas Cooperativas de Solidariedade Social, sobre as oportunidades e adversidades organizacionais em matéria de inclusão laboral de PCDI.

O que será pedido?

A sua participação traduz-se no preenchimento de um questionário on-line, com uma duração total de aproximadamente 20 minutos. Não existem respostas certas nem erradas. É importante que leia atentamente e responda a todas as questões.

A sua participação nesta investigação tem um carácter voluntário, ainda que a consideremos fundamental. Se assim o entender, pode recusar ou interromper o preenchimento do questionário a qualquer momento.

O que acontecerá aos dados?

Os dados recolhidos serão usados exclusivamente para fins de investigação científica, académica com observância do disposto na Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, sendo no final do processo destruídos.

Será garantida a confidencialidade e o anonimato.

O resultado da investigação será apresentado na Universidade Lusíada em formato de dissertação e terá lugar a publicação.

Este estudo não lhe trará nenhuma despesa ou risco.

Ao assinalar a opção "confirmando", estará a aceitar participar, atestando a sua anuência com esta investigação, declarando que compreendeu os seus objetivos e a forma como será realizada de acordo com a descrição efetuada.

Se pretender algum esclarecimento sobre este estudo, por favor contacte a mestranda Mafalda Marques através do endereço eletrónico: 11013522@lis.ulsiada.pt

Confirmando que compreendo o enquadramento, os objetivos e a forma como será realizado o presente estudo no qual aceito participar livremente.

(opções de seleção de carácter obrigatório)

Confirmando

Não confirmando

APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO – Q2

| Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem atividade na área da deficiência: Perceções sobre oportunidades e adversidades organizacionais enquanto empregadoras, no âmbito da Inclusão Laboral de PCDI | |
|--|--|
| | <p>I1Neste momento, a entidade que representa tem trabalhadores com deficiência e incapacidade?</p> <p>Sim Não Não sabe / Não responde Razões_____</p> |
| Identificação da forma como são implementadas de medidas e políticas de emprego da PCDI | <p>1. Tem conhecimento das políticas e medidas no âmbito do apoio à inclusão/contratação laboral de PCDI?</p> <p>Sim Não Não sabe / Não responde Razões_____</p> |
| | <p>II1Considera que as políticas e medidas de emprego dirigidas às PCDI, para um contexto da economia social são:</p> <p>Nada adequadas Pouco adequadas Indiferente Adequadas Muito adequadas Não sabe / Não responde Razões_____</p> <p>Se respondeu “nada” ou “pouco adequada”, enumere as 3 principais razões da sua resposta</p> |
| | <p>II2Quando da contratação de uma pessoa com deficiência e incapacidade, a entidade que representa levou a cabo alguma adaptação/adequação ao posto de trabalho?</p> <p>Sim Não Não sabe / Não responde Razões_____</p> <p>II3.1Se respondeu sim, considera que essas adaptações foram:</p> <p>Nada adequadas pouco adequadas Indiferente Adequadas Muito adequadas Não sabe / Não responde Razões_____</p> <p>Se respondeu “nada” ou “pouco adequadas”, justifique?</p> |
| Perceção sobre os desafios e oportunidades organizacionais em matéria das práticas de inclusão laboral | <p>III1Enumere as 3 maiores motivações da Vossa entidade para a contratação de PCDI?</p> <p>Não sabe / Não responde Razões_____</p> |
| | <p>III2Enumere os 3 maiores desafios que se têm levantado na contratação de PCDI?</p> <p>Não sabe / Não responde Razões_____</p> |
| | <p>III3Enumere 3 estratégias que poderão reduzir as barreiras à contratação de PCDI?</p> <p>Não sabe / Não responde Razões_____</p> |
| | <p>III4Enumere 3 práticas inclusivas internas de apoio à inclusão laboral de PCDI?</p> |

| | |
|--|--|
| | Não sabe / Não responde Razões _____ |
| | <p>III5 Considera que as práticas inclusivas internas de apoio à inclusão laboral de PCDI são:</p> <p>Nada adequadas pouco adequadas Indiferente Adequadas Muito adequadas Não sabe / Não responde Razões _____</p> |
| | <p>III6 Considera que as oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal proporcionadas pela entidade são:</p> <p>Nada adequadas pouco adequadas Indiferente Adequadas Muito adequadas Não sabe / Não responde Razões _____</p> |
| | <p>III7 Considera que as Cooperativas de Solidariedade Social associadas da FENACERCI que desenvolvem atividade na área da deficiência são entidades inclusivas no âmbito da inclusão laboral de PCDI?</p> <p>Sim Não Não sabe / Não responde Razões _____</p> |
| | <p>III8 Considera que a FENACERCI em conjunto com as suas associadas poderiam ter um papel mais ativo nesta matéria?</p> <p>Sim Não Não responde Não sabe / Não responde Razões _____</p> <p>III8.1 Se respondeu sim, de que forma?</p> |
| | IV Deixe-nos algum comentário/observação que queira acrescentar |

Apêndice E - CONSENTIMENTO INFORMADO, ESCLARECIDO E LIVRE PARA INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA – QUESTIONÁRIO: SERVIÇO SOCIAL/ASSISTENTES SOCIAIS - PROTAGONISTAS POLÍTICOS E DEFENSORES DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS

Convido-o a colaborar na investigação promovida pela mestranda Mafalda Marques, intitulada, **Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência e Incapacidade: as Cooperativas de Solidariedade Social Associadas da FENACERCI**, que decorre no âmbito do Mestrado em Serviço Social na Universidade Lusíada e sob a orientação da Professora Doutora Teresa Rodrigues da Silva.

Quais os objetivos?

O objetivo geral deste estudo é compreender o perfil empregador das Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem a sua atividade na área da deficiência, relativamente à inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade (PCDI). Pretendemos contribuir para um melhor conhecimento da inclusão laboral das PCDI, em particular, das práticas destas entidades, analisar que intervenção tem o Serviço Social, os assistentes sociais das referidas entidades, relativamente às práticas organizacionais de inclusão laboral de PCDI.

O que será pedido?

A sua participação traduz-se no preenchimento de um questionário on-line, com uma duração total de aproximadamente 15 minutos. Não existem respostas certas nem erradas. É importante que leia atentamente e responda a todas as questões. A sua participação nesta investigação tem um carácter voluntário, ainda que a consideremos fundamental. Se assim o entender, pode recusar ou interromper o preenchimento do questionário a qualquer momento.

O que acontecerá aos dados?

Os dados recolhidos serão usados exclusivamente para fins de investigação científica, académica com observância do disposto na Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, sendo após o processo destruídos.

Será garantida a confidencialidade e o anonimato. O resultado da investigação será apresentado na Universidade Lusíada em formato de dissertação e terá lugar a publicação.

Este estudo não lhe trará nenhuma despesa ou risco.

Ao assinalar a opção "confirmando", estará a aceitar participar, atestando a sua anuência com esta investigação, declarando que compreendeu os seus objetivos e a forma como será realizada de acordo com a descrição efetuada.

Se pretender algum esclarecimento sobre este estudo, por favor contacte a mestranda Mafalda Marques através do endereço eletrónico: 11013522@lis.ulusiada.pt

Confirmando que compreendo o enquadramento, os objetivos e a forma como será realizado o presente estudo no qual aceito participar livremente.

(opções de seleção de carácter obrigatório)

Confirmando

Não confirmando

APÊNDICE F – QUESTIONÁRIO – Q3

| Serviço Social/Assistentes Sociais Protagonistas Políticos e Defensores dos Direitos das Pessoas com Deficiências, que espaço de intervenção organizacional do serviço social no âmbito da inclusão laboral de PCDI | |
|--|---|
| Identificação e caracterização dos trabalhadores com deficiência e incapacidade | I1.Há quanto tempo trabalha na entidade? <ul style="list-style-type: none"> ➤ ≤ 2 anos ➤ ≥ 3 anos ≤ 5 anos ➤ ≥ 6 anos ≤ 9 anos ➤ ≥ 10 anos ≤ 14 anos ➤ ≥ 15 anos ≤ 19 ano ➤ ≥ 20 anos ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | I2Que funções desempenha atualmente? Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | I3Na sua entidade trabalham pessoas com deficiência e incapacidade? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sim ➤ Não ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| Identificação da forma como são implementadas de medidas e políticas de emprego da PCDI | I1A entidade tem definida uma política de recrutamento que garantam as questões relacionadas com as PCDI? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sim ➤ Não ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | I2Considera que a sua entidade revela um ambiente inclusivo Nada adequado Pouco adequado Indiferente Adequado Muito adequado Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | I3Considera que a sua entidade desenvolve práticas inclusivas Nada adequadas Pouco adequadas Indiferente Adequadas Muito adequadas Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | I3.1.Se respondeu “adequadas” ou “muito adequadas”, dê alguns exemplos |
| | I3.1.1Se respondeu “nada adequadas” ou “pouco adequadas”, que constrangimentos identifica para que isso não seja uma realidade? |
| | I4Enquanto assistente social, tem estado envolvida no planeamento dos procedimentos de acolhimento, acompanhamento/manutenção do emprego das PCDI? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sim ➤ Não ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | I4.1Se respondeu “sim”, considera o envolvimento do assistente social relevante? Justifique? |
| | I4.2Se respondeu “não”, considera que o assistente social deveria integrar a equipa que planeia o percurso da PCDI na entidade? Justifique? |
| | I5 Tem conhecimento das políticas públicas em Portugal no âmbito do emprego para as PCDI? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sim |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Não ➤ Não sabe / Não responde Razões_____ <p>II5.1 Se respondeu “sim”, considera que essas políticas e medidas têm contribuído para uma efetiva integração profissional das pessoas com deficiências e incapacidades? Justifique.</p> |
| Perceção sobre os desafios e oportunidades organizacionais em matéria das práticas de inclusão laboral | III1 III.1. Na sua opinião, quais os pontos fortes (internos) e as oportunidades (externas) que se colocam aos trabalhadores com deficiência e incapacidade? Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | III. 2. Na sua opinião, quais os pontos fracos (internos) e as ameaças (externas) que se colocam aos trabalhadores com deficiência e incapacidade Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | III.3. Na sua opinião, quais os pontos fortes (internos) e as oportunidades (externas) que se colocam aos empregadores no âmbito da inclusão laboral de pessoas com deficiência e incapacidade Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | III.4. Na sua opinião, quais os pontos fracos (internos) e as ameaças (externas) que se colocam aos empregadores no âmbito da inclusão laboral de pessoas com deficiência e incapacidade |
| | III5 Na sua opinião, o que considera que falta para que o acesso aos trabalho e emprego possa ser efetivo para as PCDI? Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | III6 Que papel deve o assistente social assumir nesta matéria? Não sabe / Não responde Razões_____ |
| | IV Gostaria de acrescentar alguma consideração |

Apêndice G – E-MAIL ENVIADO ÀS COOPERATIVAS SOCIAIS DE SOLIDARIEDADE SOCIAL

Exmo./a Senhor/a

Presidente do/a Conselho de Administração / Direção,

A FENACERCI, ao abrigo do protocolo de colaboração com o Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa da Universidade Lusíada, vem por este meio solicitar a colaboração da sua rede de associadas no âmbito da investigação **Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência e Incapacidade: as Cooperativas de Solidariedade Social Associadas da FENACERCI**, desenvolvida pela mestrandia Mafalda Marques, sob a orientação da Professora Doutora Teresa Rodrigues da Silva.

Este estudo visa compreender o perfil empregador das Cooperativas de Solidariedade Social, associadas da FENACERCI, que desenvolvem a sua atividade na área da deficiência, relativamente à inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade (PCDI), pretendendo contribuir para um melhor conhecimento da inclusão laboral das PCDI, em particular, das práticas destas entidades. Especificamente pretende-se: analisar os seus dados de emprego relativamente a trabalhadores com deficiência e incapacidade, identificando, caracterizando e interpretando como são implementadas as políticas e medidas de emprego relativamente a trabalhadores com deficiência e que práticas de inclusão laboral revelam; que intervenção tem o Serviço Social, relativamente às práticas organizacionais de inclusão laboral de PCDI e aferir a percepção dos Conselhos de Administração sobre as oportunidades e adversidades organizacionais em matéria de inclusão laboral de PCDI.

Solicitamos, neste sentido, a **Vossa prestimosa colaboração, no preenchimento do(s) questionário(s) que se apresenta(m) de seguida**. Algumas questões envolvem dados que são considerados sensíveis, pelo que poderá recusar ou interromper o preenchimento do(s) questionário(s) a qualquer momento. Será garantida a confidencialidade e o anonimato. O resultado da investigação será apresentado na Universidade Lusíada em formato de dissertação e terá lugar a publicação. A participação neste estudo é de carácter voluntário e não acarreta despesas ou risco.

Os dados recolhidos serão usados exclusivamente para fins de investigação científica, académica com observância do disposto na Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas

singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, sendo no final do processo destruídos.

A Vossa participação passará pelo preenchimento de 3 questionários on-line: 1 dirigido ao Conselho de Administração, 1 dirigido ao departamento de Recursos Humanos e 1 dirigido a um/a profissional da área do Serviço Social/Assistentes Sociais, para os quais enviamos os respetivos links.

Todos os questionários serão iniciados com o consentimento informado, esclarecido e livre para investigação científica, que deverá ser autenticado.

Cientes de que a presente investigação exigirá algum tempo para o seu preenchimento e boa resposta, apelamos à vossa compreensão e boa colaboração, pois o investimento em investigação e desenvolvimento é determinante para conhecermos a realidade onde operamos e apontar novos caminhos.

O prazo para responder ao(s) questionários é dia XX de X de 20XX.

Questionário dirigido ao Conselho de Administração: Perceções sobre oportunidades e adversidades organizacionais enquanto entidades empregadoras, no âmbito da inclusão laboral de pessoas com deficiência e incapacidade – [Link de acesso](#)

Questionário dirigido ao departamento de Recursos Humanos: levantamento de dados relativamente a trabalhadores com deficiência e incapacidade com vínculo à organização – [Link de acesso](#)

Para responder a este questionário será necessário que tenha à disposição informação sobre a caracterização dos trabalhadores com deficiência e incapacidade-

Questionário dirigido a um/a profissional da área do serviço social/assistentes sociais: **Protagonistas políticos e defensores dos direitos das Pessoas com deficiência** – [Link de acesso](#)

Se pretender algum esclarecimento sobre este estudo, por favor contacte a mestrande Mafalda Marques através do endereço eletrónico: 11013522@lis.ulusiada.pt ou do contacto telefónico: 965 731 595

Agradecemos toda a vossa disponibilidade e colaboração.