



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

César Martins Varão

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E  
INCAPACIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

**Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Gestão orientado pelo  
Professor Doutor João Paulo Faria Oliveira Costa e apresentado à Faculdade de  
Economia da Universidade de Coimbra.**

Janeiro de 2020





FACULDADE DE ECONOMIA  
UNIVERSIDADE DE  
**COIMBRA**

# **A Inclusão de Pessoas com Deficiência e Incapacidade no Mercado de Trabalho**

César Martins Varão

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Gestão orientado pelo Professor Doutor João Paulo Faria Oliveira Costa e apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para a obtenção do grau de Mestre.

Janeiro de 2020



## **Agradecimentos**

Este relatório de estágio marca o fim de um percurso académico construído ao longo de vários anos. Considerando-o uma das melhores fases da vida, o percurso académico permitiu-me crescer enquanto pessoa e profissional, desenvolver novas competências, adquirir novos conhecimentos, mas sobretudo conhecer também novas pessoas. Esta etapa não seria tão especial e inesquecível sem algumas das pessoas que sempre me apoiaram. Assim, este é o momento de lhes agradecer, pois sem eles este percurso seria mais difícil de ultrapassar.

Aos meus pais, à minha irmã e aos meus avós que me deram apoio, motivação e sempre acreditaram em mim, criando todas as condições para que eu pudesse estudar, pois sem eles isto não seria possível.

À Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, em especial aos docentes da Licenciatura em Economia e agora do Mestrado em Gestão, que me permitiram adquirir novos conhecimentos ao longo deste percurso.

Ao meu orientador, o Professor Doutor João Paulo Costa, pela paciência, disponibilidade e auxílio durante a realização deste relatório de estágio.

À supervisora de estágio, a Dra. Elsa Santos, pelo profissionalismo, disponibilidade e conselhos desde o primeiro dia de estágio, bem como todos os conhecimentos que me tentou inculcar.

A todos os colaboradores do IEFP, em especial aos do Núcleo de Acompanhamento e Candidatura, pela forma como fui recebido e acolhido durante o estágio e pelo apoio prestado na realização das tarefas.

À minha colega de estágio, a Filipa, pelo sentido de entreajuda na realização de tarefas durante o estágio, bem como na realização deste relatório.

Aos meus amigos, pela motivação e por todos os momentos passados ao longo deste percurso académico.

A todos, um muito obrigado.



## **Resumo**

O presente relatório surge na consequência da realização de um estágio curricular para a obtenção do grau de mestre em Gestão, proporcionado pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. O estágio mencionado, foi realizado no Instituto do Emprego e Formação Profissional, na Delegação Regional do Centro entre 18 de fevereiro e 16 de julho, onde desenvolvi tarefas diretamente relacionadas com a gestão de candidaturas no âmbito da formação e reabilitação profissional das pessoas com deficiência e incapacidade, com vista a obtenção de emprego, onde as mesmas são realizadas através de financiamento obtido por fundos comunitários europeus.

O objetivo deste relatório passou por abordar a inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho, mostrando a importância que o emprego pode ter para estes grupos mais desfavorecidos. Esta análise foi desenvolvida com base em legislação internacional, europeia e nacional e também através da revisão de literatura científica.

Ao longo do trabalho podemos verificar que para as pessoas com deficiência e incapacidade, o emprego pode ser visto como um fator de inclusão, uma vez que traz muitos mais benefícios para estes indivíduos do que apenas uma remuneração. No entanto, na obtenção e manutenção do emprego, as pessoas com deficiência e incapacidade encontram diversas barreiras que as impedem de atingir os seus objetivos pessoais e profissionais, levando-as a uma exclusão social e económica. Conseguimos ainda observar que existem alguns tipos de emprego que podem ajudar estes indivíduos a inserirem-se no mercado de trabalho regular e assim progredirem nas suas carreiras profissionais.

A partir desta análise, é possível constatar que as pessoas com deficiência e incapacidades apresentam os mesmos direitos e deveres que qualquer outro cidadão e com isso merecem as mesmas oportunidades para se incluírem no mercado de trabalho. Para isso, os decisores políticos, bem como os empregadores devem diminuir as possíveis barreiras que possam existir, permitindo uma integração na sociedade por parte destes indivíduos.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência e incapacidade, Emprego, Inclusão, Barreiras



## **Abstract**

This report was developed through a curricular internship for the acquirement of the Master's in Management provided by the Faculty of Economics of the University of Coimbra. The said internship took place in Instituto do Emprego e Formação Profissional in Delegação Regional do Centro between the 18<sup>th</sup> of February and the 16<sup>th</sup> of July, where I was given tasks directly related with the management of applications, more specifically in the ambit of the professional formation and rehabilitation of people with disabilities with the goal of getting a job in which these applications are made through European community funds' financing.

The target of this report was to approach the inclusion of people with disabilities in the labor market, showing the importance that a job can have for this least favored group. This analysis was expanded having its basis in the international, european and national legislation and by reviewing scientific literature.

Over the course of this report we can notice that for this people with disabilities, a job can be seen as an inclusion method since it brings to these individuals more than just the salary. However, there are several barriers that stand between a workplace and people with disabilities, that refrain them to achieving their aim eventually and leading them to social and economic exclusion. We can still observe that there are certain types of jobs that can help these individuals to be successful in the regular labor market and to thrive in the labor market.

Through this analysis it is possible to understand that people with disabilities have the same rights and obligations as any other ordinary citizen and, therefore they deserve the same opportunities as everyone else to include themselves in the labor market. With that in mind, the policy makers, as well as the employers, must reduce the existing barriers so that these people can be included in the society.

**Keywords:** People with disabilities, Employment, Inclusion, Barriers



## **Lista de Siglas**

- CIF – Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
- CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações
- CTE – Centro de Emprego
- CTEF – Centro de Emprego e Formação Profissional
- DRC – Delegação Regional do Centro
- ENDEF – Estratégia Nacional para a Deficiência
- FMDO – Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra
- FSE – Fundo Social Europeu
- IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional
- IFPA – Instituto de Formação Profissional Acelerada
- NAC – Núcleo de Acompanhamento e Candidaturas
- OI – Organismo Intermédio
- OMS – Organização Mundial de Saúde
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PAIPDI – Plano de Ação para a Integração de Pessoas com Deficiência e Incapacidade
- PCDI – Pessoas com Deficiência e Incapacidade
- POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
- PPS – Pedido de Pagamento de Saldo Final
- PR – Pedido de Reembolso
- PRI – Pedido de Reembolso Intermédio
- QUAR – Quadro de Avaliação e Responsabilidade
- SIFSE – Sistema de Informação do Fundo Social Europeu (Balcão 2020)
- SNE – Serviço Nacional de Emprego
- UE – União Europeia



## **Lista de Figuras**

Figura 1 – Organograma da Delegação Regional do Centro .....	8
--	---



## Sumário

Introdução .....	1
Secção I – Estágio .....	3
Capítulo 1 – Entidade de Acolhimento do Estágio .....	3
1.1. História do IEFP .....	3
1.2. A instituição.....	5
1.3. Delegação Regional do Centro .....	7
Capítulo 2 – Desenvolvimento do Estágio .....	11
2.1. Objetivos e Plano de Estágio .....	11
2.2. Tarefas realizadas .....	12
Capítulo 3 - Análise Crítica do Estágio.....	17
Secção II – A empregabilidade de pessoas com deficiência e incapacidade.....	19
Capítulo 1 – Medidas de apoio ao emprego de PCDI .....	19
Capítulo 2 – A importância do emprego.....	27
2.1. O emprego como fator de inclusão .....	27
2.2. Barreiras ao emprego .....	29
2.3. Tipos de emprego .....	31
Capítulo 3 – Atitudes do empregador .....	35
Conclusão .....	39
Referências Bibliográficas .....	41



## **Introdução**

No âmbito do Mestrado em Gestão da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, a estrutura curricular permite aos alunos seguir um percurso científico ou profissional. Então, optei por seguir um percurso profissional, realizando um estágio curricular que me permitiu aproximar da realidade que se vive no mercado de trabalho, aplicar conhecimentos e desenvolver competências.

O estágio curricular foi realizado no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) na Delegação Regional do Centro (DRC) entre 18 de fevereiro e 16 de julho de 2019 e incidiu em grande parte, na gestão de candidaturas realizadas por financiamento de fundos comunitários para a formação e reabilitação profissional de pessoas com deficiência e incapacidade (PCDI). Assim, sendo o IEFP uma instituição que promove a integração das pessoas no mundo laboral, através da criação de emprego e do combate ao desemprego, procurei neste relatório abordar a inclusão das PCDI no mercado de trabalho.

A definição de deficiência é considerada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma expressão geral, que abrange deficiências, limitações de atividades e restrições de participação. Em conformidade com a Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) desenvolvida pela OMS, uma deficiência é um problema numa função ou estrutura do corpo; uma limitação de atividade é uma incapacidade que um indivíduo encontra na realização de uma ação ou tarefa; e uma restrição de participação é uma impossibilidade de um indivíduo se envolver em situações de vida diária (WHO, sem data).

Consequentemente, a deficiência/incapacidade, não é apenas focalizada numa pessoa e num problema de saúde, passa a ser entendida como uma interação entre as características de uma pessoa e as características da sociedade onde vive. Compete então à sociedade remover as barreiras ambientais e sociais existentes, de forma a criar condições que possibilitem e promovam a igualdade de direitos e oportunidades e a plena participação de todos os cidadãos. Deste modo, a integração das PCDI no mercado de trabalho pode ser importante, uma vez que é um fator de inclusão social e independência económica, pois, para estes indivíduos, o emprego é visto como uma valorização e realização pessoal, devido às dificuldades que encontram na obtenção e manutenção do mesmo.

Relativamente à sua estrutura, e de forma a facilitar a leitura deste relatório, o mesmo encontra-se dividido em duas secções.

A primeira secção diz respeito ao estágio curricular e encontra-se dividida em três capítulos. O primeiro capítulo foca a entidade de acolhimento, onde é feita uma contextualização histórica do IEFP, bem como apresentada a missão, visão, objetivos e competências do Instituto. Para finalizar esse capítulo, é mostrado o funcionamento e organização da DRC e em concreto do Núcleo de Acompanhamento e Candidatura (NAC), local onde realizei o estágio curricular. O segundo capítulo descreve os objetivos e o plano de estágio e as tarefas que foram desenvolvidas ao longo dos cinco meses de estágio. No último capítulo é realizada uma análise crítica do estágio e da entidade de acolhimento.

Na segunda secção, através da revisão da literatura, é abordada a empregabilidade das PCDI, sendo igualmente dividida em três capítulos. O primeiro capítulo refere-se às medidas de apoio ao emprego, evidenciando através de legislação, quais os direitos das PCDI a nível internacional, europeu e nacional. O segundo capítulo trata a importância do emprego para os indivíduos com deficiência e incapacidade, onde o emprego é visto como um fator de inclusão, embora que para a sua obtenção e manutenção existam diversas barreiras que dificultam as PCDI. Por último, são referidos alguns tipos de emprego que estes cidadãos podem ingressar e assim introduzirem-se no mercado de trabalho. No terceiro capítulo desta secção são apresentadas diversas atitudes que os empregadores têm para com as PCDI.

Para terminar este relatório são apresentadas algumas conclusões acerca do tema desenvolvido.

O presente relatório irá tratar mais questões sociais e menos questões económicas, uma vez que não existem muitos dados que permitissem realizar um estudo do impacto económico da inclusão das PCDI no mercado de trabalho, além disso, as medidas desenvolvidas pelo IEFP são sempre voltadas para a formação profissional e integração no mercado de trabalho num contexto mais social do que económico.

## **Secção I – Estágio**

### **Capítulo 1 – Entidade de Acolhimento do Estágio**

O IEFP nem sempre foi estruturado e organizado da forma como o conhecemos nos dias de hoje. Apesar da instituição ter sofrido algumas alterações, o principal objetivo de promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, esse foi mantido ao longo dos anos.

Assim, ao longo deste capítulo, mostramos a história do IEFP e como este surgiu, apresentando de seguida a missão, a visão, os objetivos e as atribuições e competências do IEFP. Para finalizar, é apresentada a DRC, bem como a sua estrutura e as suas competências. Neste ponto é ainda abordado o NAC, local onde realizei o estágio curricular.

#### **1.1. História do IEFP<sup>1</sup>**

A história do IEFP começou a ser desenhada nos princípios dos anos 30, período em que Portugal atravessava uma grave crise económica. Após a realização de um inquérito foi possível determinar que o país apresentava cerca de 41.000 desempregados, sendo criado em 1932 o Comissariado e o Fundo de Desemprego para combater o desemprego que se fazia sentir. As entidades públicas ou privadas tinham benefícios se empregassem trabalhadores inscritos no Comissariado.

Em 1962, a maioria dos portugueses, sem grandes habilitações, era afrontada pelo desemprego devido a um processo de reorganização industrial, a industrialização. Perante esta realidade nacional, é criado o Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra (FMDO) (Decreto-Lei n.º 44506 de 10 de agosto, 1962) com o propósito de atribuir pensões de reforma ou invalidez e subsídios temporários de desemprego ao pessoal operário. Face a uma reestruturação do mercado da mão de obra, surgiu o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA) (Decreto-Lei n.º 44538 de 23 de agosto, 1962) para reclassificar o pessoal operário e fornecer-lhes formação profissional com o objetivo de serem incorporados em novas indústrias.

---

<sup>1</sup> Informação retirada e adaptada do *site* do IEFP (2019)

Perante um reduzido número de trabalhadores e pessoal técnico qualificado, em 1964, entra em funcionamento o primeiro Centro de Formação Profissional Acelerada, com o objetivo de fazer face às necessidades de formação e reconversão profissional. Mas, apesar das medidas tomadas, as situações de desemprego continuavam a constituir um grave problema social, onde a criação do IFPA e os subsídios atribuídos aos trabalhadores desempregados por parte do FMDO não eram capazes de acabar com a crise e o movimento migratório. Neste cenário socioeconómico, é promulgado o Decreto-Lei n.º 46731 de 9 de dezembro (1965) que cria o Serviço Nacional de Emprego (SNE) com competência para estudar e organizar o funcionamento do mercado de emprego e organizar os serviços de colocação e orientação profissional.

Apesar de já existir um centro de formação profissional, em 1967 inicia-se a expansão da rede de centros com a criação de 6 novos centros de emprego. Ao longo dos anos, e com a abertura de novos centros, foi criada uma rede extensa com uma grande cobertura geográfica, que permitia a toda a população ter acesso aos serviços da Instituição.

Com a revolução de 25 de abril de 1974 houve uma evolução do quadro institucional, que conduziu em 1979 à criação do “Instituto do Emprego e Formação Profissional”, nome utilizado nos dias de hoje (Decreto-Lei n.º 519-A2/79 de 29 de dezembro, 1979). O IEFP surgiu com a finalidade de agregar num único organismo a execução das políticas de emprego e formação profissional, de modo a obter uma maior racionalidade e operacionalidade e também uma proximidade com as diversas regiões nacionais.

Em 1985 acontece uma reestruturação que altera o Estatuto do IEFP (Decreto-Lei n.º 247/85 de 12 de julho, 1985), criando uma estrutura com uma gestão tripartida, que era composta por representantes da administração pública, das confederações sindicais e das confederações empresariais, designadamente no Conselho de Administração, na Comissão de Fiscalização e nos Conselhos Executivos. Além disso, a estrutura de serviços deixou de estar concentrada devido à criação de novas delegações que dividiam o país em 5 regiões, sendo estas, a Delegação Regional do Norte, a Delegação Regional do Centro, a Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo, a Delegação Regional de Alentejo e a Delegação Regional do Algarve.

No ano de 2012, o então Governo inicia uma nova fase da reforma da administração pública, com o objetivo de a tornar mais eficiente e racional em relação à utilização de recursos públicos e corresponder aos objetivos de redução da despesa pública. Neste âmbito, foi definida uma nova orgânica do IEFP (Decreto-Lei n.º 143/2012 de 11 de julho, 2012) que origina uma nova reestruturação, mantendo, ainda assim, a gestão tripartida e a estrutura de serviços desconcentrada, devido ao seu alcance social. Foram também aprovados os Estatutos do IEFP (Portaria n.º 319/2012 de 12 de outubro, 2012) que estabeleciam o funcionamento dos seus órgãos e regulavam a organização e estrutura orgânica dos serviços centrais e regionais, tal como as competências dessas mesmas unidades.

## **1.2. A instituição**

De acordo com o artigo 3º do Decreto-Lei n.º 143/2012 de 11 de julho (2012, p. 3604), o IEFP é “o serviço público de emprego nacional e tem como missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional”. Quanto à visão, o IEFP pretende criar mecanismos que potenciem a estabilidade entre a procura e a oferta de emprego, assegurando um serviço indispensável e de excelência, que se adapte constantemente às necessidades e expectativas dos seus utilizadores.

Segundo o Quadro de Avaliação e Responsabilidade (QUAR)<sup>2</sup> do IEFP, os objetivos estratégicos definidos são: a promoção do emprego e a garantia da sua qualidade, focando-se em políticas ativas de emprego que combatam sobretudo o desemprego jovem e o desemprego de longa duração; o reforço das competências e da empregabilidade dos portugueses, promovendo a educação de adultos e a formação ao longo da vida; a promoção da inclusão e do exercício da cidadania das PCDI; e a intervenção e modernização do Serviço Público de Emprego, tornando-o mais simples, acessível e transparente.

Além da missão da instituição, o artigo 3º do Decreto Lei n.º 143/2012, de 11 de julho (2012), definiu também as suas atribuições e competências, onde se inclui (1) promover o ajustamento direto entre a oferta e a procura de emprego, por

---

<sup>2</sup> O Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) é um instrumento de ajuda à gestão, concebido para analisar e avaliar o desempenho dos serviços.

meio da organização do mercado de emprego; (2) promover a informação, a orientação, a qualificação e a reabilitação profissional, tendo em vista a colocação e a progressão dos trabalhadores no mercado de trabalho; (3) estimular a qualificação escolar e profissional dos jovens, através da oferta de formação de dupla certificação e formação profissional certificada; (4) realizar ações de formação profissional adequadas às necessidades da população e ao desenvolvimento da economia; (5) incentivar a criação e manutenção de postos de trabalho, de acordo com o contexto económico e com as características das entidades empregadores; (6) impulsionar a inserção profissional dos diferentes públicos, principalmente os que apresentam maior risco de exclusão do mercado de emprego; (7) possibilitar a reabilitação profissional das pessoas com deficiência, em articulação com o Instituto Nacional de Reabilitação; (8) promover o desenvolvimento dos ofícios e das microempresas artesanais, como fonte de criação de emprego ao nível local; (9) assegurar o desenvolvimento das políticas relativas ao mercado social de emprego; (10) fomentar o conhecimento e a divulgação dos problemas de emprego; (11) participar na coordenação das atividades de cooperação técnica desenvolvidas com organizações nacionais e internacionais e países estrangeiros nos domínios do emprego, formação e reabilitação profissionais; (12) colaborar na conceção, elaboração, definição e avaliação da política de emprego, de que é órgão executor; e (13) realizar ações de acompanhamento, de verificação e de auditoria aos apoios, financeiros ou técnicos, concedidos no âmbito das medidas de emprego e de formação profissional de que seja executor.

O IEFP está incorporado na administração indireta do Estado, apresentando uma autonomia administrativa, financeira e património próprio, sendo tutelado pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Possui uma estrutura organizacional desconcentrada, flexível e de proximidade, que, de acordo com a Portaria n.º 191/2015, de 29 de junho (2015)<sup>3</sup>, engloba atualmente:

- Serviços Centrais (Lisboa)
- 5 Delegações Regionais (Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve)
- 30 Centros de Emprego e Formação Profissional (CTEF)

---

<sup>3</sup> Primeira alteração à Portaria n.º 319/2012, de 12 de outubro (2012)

- 23 Centros de Emprego (CTE)
- 1 Centro de Formação e Reabilitação Profissional

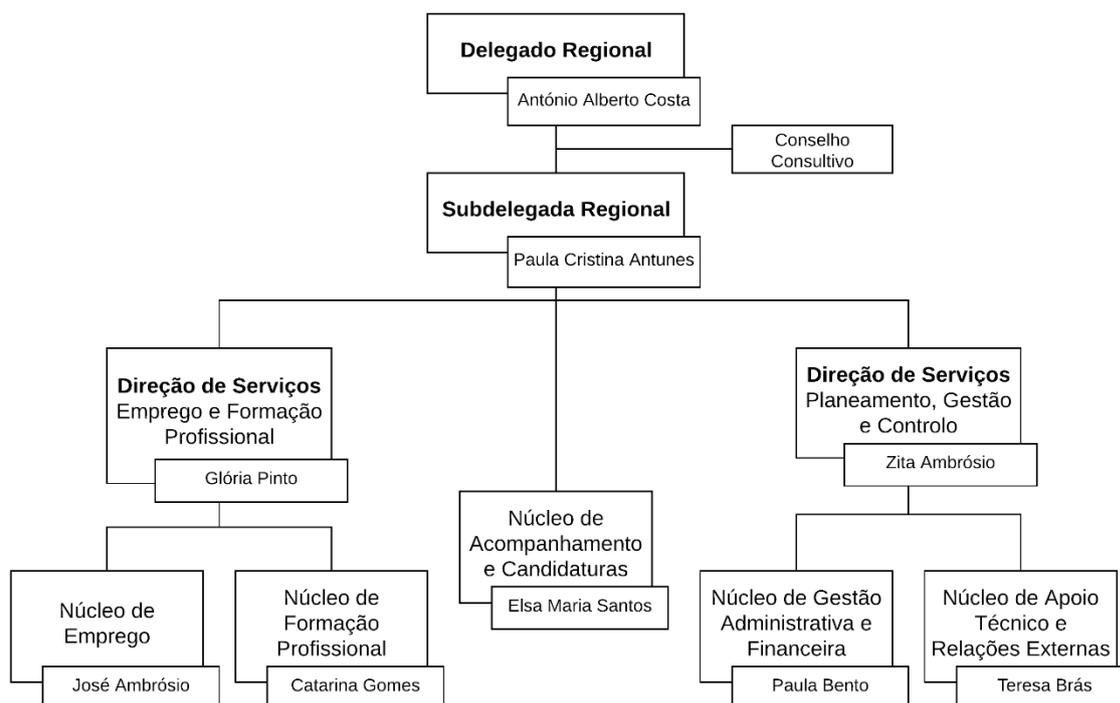
### **1.3. Delegação Regional do Centro**

A DRC é parte integrante de um dos cinco serviços desconcentrados do IEFP a nível nacional e encontra-se sediada em Coimbra. A esta compete participar no diagnóstico de necessidades ao nível do emprego, formação e reabilitação profissional, na sua área territorial de atuação, gerir e monitorizar as áreas dos serviços de coordenação (Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional e Direção de Serviços de Planeamento, Gestão e Controlo) e as várias unidades orgânicas locais (CTE e CTEF) e assegurar o cumprimento dos objetivos definidos, articulando com os serviços centrais, de modo a promover o emprego, a formação e a reabilitação profissional.

A DRC é atualmente composta por oito Centros de Emprego e Formação Profissional – CTEF de Águeda, CTEF de Aveiro, CTEF de Castelo Branco, CTEF de Coimbra, CTEF da Guarda, CTEF de Leiria, CTEF do Pinhal Interior Norte e CTEF de Viseu – e três Centros de Emprego – CTE da Covilhã, CTE de Dão-Lafões e CTE da Figueira da Foz.

A figura 1 reproduz o organograma da DRC. A DRC é presidida pelo Delegado Regional, juntamente com a Subdelegada Regional. Como se encontra definido na lei, a Delegação é formada por duas Direções de Serviços, a Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional e a Direção de Serviços de Planeamento, Gestão e Controlo, cada uma chefiada por um diretor. Por sua vez, dentro de cada Direção de Serviços existem dois núcleos que estão sob a supervisão de um coordenador. Relativamente ao setor do emprego e formação profissional, este é composto pelo Núcleo de Emprego e pelo Núcleo de Formação Profissional, enquanto que o setor do Planeamento, Gestão e Controlo é composto pelo Núcleo de Gestão Administrativa e Financeira e pelo Núcleo de Apoio Técnico e Relações Externas. Em simultâneo com estas Direções de Serviços, encontra-se o Núcleo de Acompanhamento e Candidaturas.

Figura 1 – Organograma da Delegação Regional do Centro



Fonte: Intranet do IEFP

O estágio curricular foi realizado na DRC, mais especificamente no NAC, o qual é coordenado pela Dra. Elsa Santos.

No âmbito da gestão de tipologias, o IEFP, tem intervenção na qualidade de Organismo Intermédio<sup>4</sup> (OI), com subvenção global, na área da reabilitação profissional, nos termos do contrato de delegação de competências celebrado entre o Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) e o IEFP, sendo estas ações exercidas pelo NAC.

Compete ao NAC enquanto OI:

- Analisar e decidir as candidaturas à formação profissional das pessoas com deficiência e incapacidade;
- Analisar pedidos de reembolso e saldo final;
- Apoiar e esclarecer dúvidas das entidades beneficiárias;
- Analisar procedimentos de contratação pública realizados pelas entidades;
- Realizar ações de verificação no local;

<sup>4</sup> Organismo, público ou privado, que age sob a responsabilidade de uma ou mais autoridades de gestão ou que exerce competências em nome dessas autoridades nomeadamente em relação aos candidatos e beneficiários que executam as operações (Decreto-Lei n.º 159/2014 de 27 de outubro, 2014).

- Assegurar a atualização dos projetos no sistema de informação dos fundos comunitários;
- Validar certificados emitidos aos formandos e submetê-los a homologação do Delegado Regional;
- Efetuar testes das funcionalidades do Balcão 2020;
- Reportar os erros e colaborar na elaboração de propostas sobre a organização do trabalho do OI.

Além da gestão de fundos comunitários das candidaturas submetidas por entidades externas, o próprio IEFP e a DRC realizam candidaturas aos Programas Operacionais para obtenção de financiamento no âmbito da formação profissional.

Compete ainda ao NAC:

- Articular com as Direções de Serviços e os Núcleos da DRC no âmbito das candidaturas;
- Agregar e validar a informação remetida pelos Centros de Emprego, relativamente aos cursos a submeter a financiamento;
- Submeter candidaturas e pedidos de alteração aos Programas Operacionais;
- Submeter pedidos de reembolso e saldo final aos Programas Operacionais;
- Remeter ao Centros de Emprego orientações e instruções sobre as candidaturas;
- Apoiar os Centros de Emprego no âmbito das auditorias e na apresentação de candidaturas e prestações de contas da sua responsabilidade.



## **Capítulo 2 – Desenvolvimento do Estágio**

O estágio curricular é uma componente obrigatória para quem segue o percurso profissional ao longo do mestrado. Neste capítulo são então apresentados os objetivos para o estágio, bem como o plano seguido ao longo do mesmo. Posteriormente, são descritas as diversas tarefas que foram desenvolvidas durante o estágio.

### **2.1. Objetivos e Plano de Estágio**

O estágio curricular decorreu sob a supervisão e orientação da Dra. Elsa Santos, coordenadora do Núcleo de Acompanhamento e Candidaturas e logo *a priori* na Ficha de Oferta de Estágio Curricular ficaram definidos os seguintes objetivos de estágio:

- Conhecer as regras de financiamento do IEFP no âmbito do Portugal 2020 – Quadro de Referência Estratégico Nacional 2014/2020;
- Conhecer o funcionamento do sistema de informação utilizado pela Unidade Orgânica – SIFSE – Sistema de Informação do Fundo Social Europeu (Balcão 2020), utilizando-o de forma eficaz, sob a supervisão do orientador de estágio;
- Organizar e supervisionar a informação a registar nas candidaturas do IEFP a diversos programas operacionais do Portugal 2020, sob a supervisão do orientador de estágio – como estruturar a informação a recolher em SIFSE, em função das regras de elegibilidade dos diversos programas;
- Analisar candidaturas e pedidos de reembolso no âmbito dos projetos de formação profissional financiados às Entidades da reabilitação, no âmbito do contrato de delegação de competências no IEFP, sob a supervisão do orientador – analisar documentação de natureza financeira: balancetes, faturas, procedimentos de contratação pública, nos pedidos de reembolso apresentados pelas entidades, para aferição da legalidade e elegibilidade das despesas submetidas a financiamento.

Com base nos objetivos anteriormente elencados, foi definido um plano de estágio com os seguintes pontos:

- Conhecer o Sistema de Informação do Fundo Social Europeu – Balcão 2020, sob supervisão: conhecer as suas funcionalidades;
- Conhecer as medidas de formação profissional desenvolvidas pelo IEFP, e o seu respetivo enquadramento nos Programas de Financiamento do Portugal 2020;
- Colaborar na análise de pedidos de reembolso no âmbito de projetos de formação profissional financiados às Entidades da reabilitação;
- Colaborar na elaboração de instrumentos de validação de certificados de formação para emitir aos formandos das ações desenvolvidas pelas Entidades da reabilitação;
- Colaborar na elaboração de instrumentos de trabalho para a validação das despesas apresentadas nos pedidos de reembolso das Entidades da reabilitação à luz do enquadramento legal das mesmas;
- Colaborar na validação e tratamento de dados para efeitos de submissão a financiamento das medidas de formação do IEFP aos Programas Operacionais;
- Colaborar no âmbito do acompanhamento realizados às Entidades da reabilitação e medidas de formação do IEFP.

## **2.2. Tarefas realizadas**

Ao longo de aproximadamente cinco meses de estágio, desenvolvi diversas tarefas que não se focaram apenas nos objetivos inicialmente definidos. Os primeiros dias serviram, essencialmente, para conhecer a organização e o funcionamento do IEFP, tanto a nível nacional como a nível da DRC, mais especificamente o NAC. Juntamente com a Dra. Elsa Santos, fui conhecer pessoalmente os diferentes núcleos e os seus trabalhadores, bem como a parte da direção, onde se encontram os coordenadores das Direções de Serviços, o Delegado Regional e a Subdelegada Regional.

Além disso, nas primeiras semanas, conheci os diferentes fundos europeus estruturais e de investimento no âmbito do Portugal 2020, quais as suas aplicabilidades e com quais o IEFP trabalha, procedendo também à leitura de

alguma legislação, que seria utilizada no contexto do estágio. Participei ainda numa ação de formação sobre “Metodologias de Diagnóstico Organizacional” lecionada pela Dra. Elsa Santos e pela Dra. Sónia França Vieira que visava conceitos, procedimentos e técnicas utilizadas para determinar a elegibilidade e natureza da despesa, bem como as regras de funcionamento dos programas operacionais de fundos comunitários.

Posteriormente, com orientação e apoio de técnicos, procedi à análise e validação de documentos de amostras financeiras aleatórias que suportam a despesa submetida a financiamento por parte das Entidades da reabilitação no âmbito dos pedidos de reembolso (PR), pedidos de reembolso intermédio (PRI) e pedidos de pagamento de saldo final (PPS) das candidaturas ao POISE. Esta, foi uma das principais tarefas desenvolvidas no NAC e uma das que ocupou grande parte do estágio. Estes pedidos são documentos submetidos eletronicamente pelas Entidades da reabilitação, que contêm dados físicos dos formandos e dados financeiros requeridos pelo sistema de informação para efeitos da obtenção de financiamento. No entanto, estes três pedidos apresentam algumas diferenças, os PR são pedidos apresentados ao longo do ano com uma periodicidade mínima de dois meses, ou seja, se uma Entidade da reabilitação submeter um PR referente ao mês “x”, então o próximo PR submetido terá que reportar ao mês “x+2” ou seguintes; no caso dos PRI, estes são submetidos apenas no final do ano e são reportados a 31 de dezembro do ano n; por último, os PPS só podem ser submetidos a financiamento quando a operação estiver encerrada, sendo apresentados apenas uma vez.

Para aferir a legalidade e elegibilidade da despesa submetida, utilizei alguma legislação, nomeadamente, a Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março (2015) e a Circular Normativa n.º 01/ UC/2018 de 4 de janeiro (2018). Como referi anteriormente, cada pedido apresenta uma amostra financeira aleatória, onde o SIFSE (Balcão 2020) de forma aleatória escolhe 30 documentos dos vários que foram submetidos a financiamento. Esses 30 documentos têm de ser analisados e validados por cada técnico, sempre que uma Entidade da reabilitação submete um PR, um PRI ou um PPS. Os documentos eram analisados consoante a natureza da despesa, podendo os mesmos referir-se a formandos, formadores, outro pessoal não docente e fornecedores. Relativamente aos formandos podiam ser analisadas as bolsas de formação, os encargos com a alimentação (subsídio de alimentação

ou alimentação em espécie), os encargos com transportes (aquisição de um título de transporte, subsídio de transporte ou transporte em espécie), os encargos com acolhimento e os encargos com o alojamento (subsídio de alojamento ou alojamento em espécie); em relação aos formadores podiam ser analisadas as remunerações (formador interno ou externo) e os encargos com as ajudas de custo; no que diz respeito a outro pessoal não docente, à semelhança dos formadores, podia ser analisado também as remunerações (pessoal interno ou externo) e os encargos com ajudas de custo; por fim, relativamente aos fornecedores poderiam ser analisadas rendas, alugueres ou amortizações, encargos diretos com a operação e encargos gerais do projeto. Associado a cada documento, as Entidades da reabilitação tinham de anexar, no sistema, ficheiros que comprovassem a despesa de forma a que esta pudesse ser validada e dada como elegível para a obtenção de financiamento.

No decorrer do estágio, após esta análise e validação de despesa foi-me solicitado que formulasse pedidos de elementos/esclarecimentos em relação aos documentos das amostras e elaborasse pedidos de amostra física onde se elencavam um conjunto de parâmetros em relação a um formando e a um formador de um determinado curso de uma ação desenvolvida pelas Entidades da reabilitação. A informação e documentação necessária para a realização destas tarefas encontrava-se no SIFSE (Balcão 2020), ferramenta com a qual lidei ao longo do estágio.

Estive também encarregue da construção e formatação de inquéritos destinados a formandos, realizados em verificações no local por parte de técnicos do IEFP. Tais inquéritos tinham como principal objetivo obter informação acerca da satisfação e condições dos formandos nas ações de formação.

Durante o estágio, no âmbito da análise de PPS, efetuei vários testes ao algoritmo financeiro e foram realizadas algumas reuniões em equipa para discussão de possíveis erros no algoritmo financeiro, de forma reportá-los ao POISE. Elaborei ainda mapas de trabalho para a análise de procedimentos de contratação pública com base na despesa apresentada pela Entidades da reabilitação, a fim da equipa de técnicos do NAC selecionar e pedir informações sobre um lote de contratos. Ainda, em relação aos procedimentos de contratação pública, foram realizadas algumas reuniões para determinar a metodologia e o

procedimento a seguir na análise dos mesmos, bem como a discussão da revogação da circular normativa até então utilizada.

No que respeita a certificação de formandos, numa fase inicial do estágio, elaborei mapas com base nos participantes das diversas ações desenvolvidas pelas Entidades da reabilitação, de forma a ajudar na validação de certificados, uma vez que existem diferentes tipos de certificação e regras para atribuição dos mesmos aos formandos. Mais tarde, comecei a registar a entrada de novos certificados emitidos pelas Entidades da reabilitação relativamente a cursos terminados com sucesso por parte dos formandos, que eram enviados para o IEFP, para posterior análise dos técnicos e homologação por parte do Delegado Regional. A dada altura, tive a necessidade de ler alguma legislação e novas informações por parte do POISE para a realização desta tarefa. Com a ajuda da minha colega de estágio e orientações da nossa supervisora, construímos uma *checklist* para verificar se todos os campos estavam corretamente preenchidos e assim proceder à validação dos certificados ou solicitar às Entidades da reabilitação possíveis correções dos mesmos.

Para finalizar, as últimas semanas de estágio foram dedicadas à validação e tratamento de dados, para efeitos de submissão, de cursos a financiamento das medidas de formação do IEFP aos Programas Operacionais. Esta validação e tratamento de dados dizia respeito ao curso de Aprendizagem, um dos vários cursos financiados por Programas Operacionais e com a ajuda da minha colega, verificámos os diferentes *templates*<sup>5</sup> e possíveis erros que estes pudessem conter, de forma a serem corrigidos. De seguida os *templates* eram importados para o Balcão 2020 (SIFSE) e o próprio sistema indicava se os mesmos tinham sido importados com o sucesso ou continham erros no seu preenchimento. Quando se verificava a segunda situação, os *templates* tinham de ser retificados e posteriormente importados de novo até serem validados. Todos estes dados do curso de Aprendizagem eram referentes aos anos de 2017, 2018 e 2019, o período de duração do curso.

---

<sup>5</sup> Os *templates* são ficheiros em formato Excel obtidos a partir do SIFSE (Balcão 2020), que apresentam uma estrutura predefinida. Estes ficheiros, quando descarregados, podem conter informações já existentes no sistema ou servirem de mapas para preenchimento manual, com o objetivo de importar a informação para o sistema.



### Capítulo 3 - Análise Crítica do Estágio

Este capítulo mostra-nos um balanço geral do estágio e a experiência que este me proporcionou. É também realizada uma análise crítica, onde são apresentados aspetos que devem ser tidos em conta, de forma a melhorar o desenvolvimento e bem-estar da organização.

O estágio curricular deu-me a possibilidade de ter contacto com o mercado de trabalho, pois, apesar de já ter trabalhado num *part-time*, esta foi a minha primeira experiência a *full-time* e com uma maior relação à minha área de estudos, o que permite a aplicação de conhecimentos adquiridos ao longo do percurso académico. Permitiu-me ainda ter uma visão do funcionamento do setor público, das suas regras e das suas mecânicas.

A nível pessoal, foi um desafio e uma experiência gratificante, que me ajudou a desenvolver algumas *soft skills*, como, a gestão do tempo e a necessidade de gerir prioridades, o trabalho em equipa, o pensamento crítico e a capacidade de resolução de problemas. Cresci como pessoa e aumentei a minha noção de responsabilidade, de autonomia e a capacidade de relacionamento interpessoal, pois estive num ambiente diferente e inicialmente desconhecido. Além destes aspetos, que são atualmente importantes no mercado de trabalho, desenvolvi a área do direito pela proximidade constante com legislação, reforcei capacidades relacionadas com as tecnologias de informação, nomeadamente, ao nível de ferramentas do Excel e fortaleci a capacidade de comunicação, tanto escrita, como telefónica, através da necessidade de contactar com as Entidades da reabilitação.

No decorrer do estágio, verifiquei que o IEFP, tal como a realidade do país, apresenta uma elevada faixa etária ao nível de trabalhadores, e como organismo público, está impossibilitado de contratar novos trabalhadores que substituam outros que se vão reformando, o que faz com que o trabalho se comece a acumular. Outro facto que destaco, está relacionado com a elevada departamentalização, pois apesar de o trabalho estar disperso e dividido pelos vários trabalhadores em função de cada área existente, permanece a falta de comunicação entre os vários departamentos. Esta situação não se verifica apenas na DRC, mas também a nível nacional entre as várias delegações, o que faz com que o IEFP não trabalhe como um só organismo.

De salientar ainda, que alguns trabalhadores apresentam algumas dificuldades em relação às tecnologias de informação, o que pode afetar a

realização de algumas tarefas com maior rapidez. Apesar destes e outros obstáculos que possam surgir, o espírito de equipa, entreaajuda e prontidão demonstrada pelos vários trabalhadores do IEFPP favorece uma melhor interação entre os mesmos, que através de conversas, mesmo em momentos de pausa, fazem com que estas barreiras sejam ultrapassadas. Este foi um dos aspetos que mais me marcou porque eu também senti a necessidade de ajuda em certos momentos, por parte dos técnicos do NAC, para a realização de diversas tarefas, sobretudo numa fase inicial.

Em relação aos objetivos inicialmente propostos pela Entidade a desenvolver ao longo do estágio curricular, apenas não realizei a análise de candidaturas por parte das Entidades da reabilitação a programas de financiamento no âmbito do Portugal 2020.

No geral, devo referir que fiquei muito satisfeito com a realização deste estágio, mostrando-me a realidade e o funcionamento de uma organização, bem como a hierarquia dos seus trabalhadores e a importância de todos estes para a mesma. De realçar a confiança depositada em mim, pela supervisora de estágio, a Dra. Elsa Santos, na realização de algumas tarefas que envolviam grande responsabilidade e do reconhecimento do trabalho desenvolvido ao longo dos cinco meses.

## **Secção II – A empregabilidade de pessoas com deficiência e incapacidade**

### **Capítulo 1 – Medidas de apoio ao emprego de PCDI**

Ao falar da inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade (PCDI) no mercado de trabalho, penso que seja pertinente abordar uma perspetiva legal dos direitos que os cidadãos com deficiência e incapacidade têm na sociedade e no emprego. Assim, neste capítulo pretende-se mostrar, numa primeira fase, os direitos das PCDI a nível internacional e europeu, bem como a igualdade de oportunidades enquanto cidadãos e trabalhadores. Posteriormente será apresentada a Estratégia Europeia para as Deficiências 2010-2020, proposta pela União Europeia, para que as PCDI possam gozar de todos os seus direitos, frisando as medidas e estratégias de apoio ao emprego. Por outro lado, e numa perspetiva nacional, serão abordados também os direitos legais das PCDI. Para concluir, será feita uma análise das medidas de apoio ao emprego, atualmente em vigor em Portugal, salientando o apoio realizado pelo IEFP e por fundos comunitários na realização dessas medidas.

Nos últimos anos, houve uma evolução, a nível internacional, da abordagem da deficiência em relação aos seus direitos e igualdade de oportunidades. Em 1974, a Organização das Nações Unidas (ONU), desenvolveu uma importante resolução sobre os direitos das pessoas com deficiência, documento onde visa que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos e responsabilidades do que as restantes pessoas (MSSS, 2012).

Mais tarde, em 1993, a ONU publica a Resolução 48/96 - Normas para a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência, onde define o conceito de igualdade de oportunidade como “o processo pelo qual os diversos sistemas da sociedade e o meio envolvente, tais como serviços, atividades, informação e documento, se tornam acessíveis a todos e em especial às pessoas com deficiência” (United Nations, 1993, p. 8). Nessa mesma resolução, a ONU define que o princípio de igualdade de direitos requer que as necessidades de todas as pessoas sejam consideradas com igual importância e que as sociedades sejam planeadas conforme essas mesmas necessidades, de forma a que todos os recursos sejam utilizados para garantir a cada indivíduo uma igual oportunidade de participação na sociedade (United Nations, 1993). Assim, “as pessoas com deficiência são membros da sociedade e têm o direito de permanecer nas suas

comunidades de origem” (United Nations, 1993, p. 8), devendo receber apoio, se necessário, por parte dos Estados.

Ainda no plano internacional, em 2006 é publicada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, cujo objeto, de acordo com o artigo 1º é:

promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros. (United Nations, 2006, p. 4)

A nível europeu, foi publicada em 1996 a Carta Social Europeia Revista que promove de igual forma os direitos e a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência na sociedade. A carta reconhece no ponto n.º 15 da Parte I que “as pessoas com deficiência têm direito à independência, integração social e participação na vida da comunidade” (Council of Europe, 1996, p. 2), de forma a assegurar o exercício efetivo do direito à orientação e formação profissional. Em 2000, é redigida a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, onde o artigo 1º traduz que “A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida.” (European Commission, 2000, p. 9) e o artigo 26º, à semelhança da Carta Social Europeia enuncia que “A União reconhece e respeita o direito das pessoas com deficiência a beneficiarem de medidas destinadas a assegurar a sua autonomia, a sua integração social e profissional e a sua participação na vida da comunidade” (European Commission, 2000, p. 14), proibindo qualquer discriminação.

Através do estímulo dado em 2003, pelo “Ano Europeu das Pessoas com Deficiência”, a Comissão Europeia desenvolve o Plano de Ação Europeu (2004-2010) – Igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. Este plano tinha como objetivos promover a igualdade no tratamento do emprego e da atividade profissional, promover a acessibilidade para todos os cidadãos e reforçar políticas comunitárias para a deficiência.

Assim, a União Europeia (UE) juntamente com os seus Estados-Membros, têm vindo a desenvolver medidas para melhorar a situação social e económica das PCDI, pretendendo que haja uma plena participação das mesmas na economia e na sociedade. Dessa forma, a sua estratégia é baseada em três aspetos: o desenvolvimento de medidas antidiscriminação, o desenvolvimento de medidas

para a eliminação de barreiras e a integração das questões da deficiência em políticas comunitárias, com o intuito de apoiar a inclusão de PCDI (MSSS, 2012). A UE pretende, então, que a sociedade se desenvolva de forma a incluir toda a população, aumentando as oportunidades para os mercados e fomentando a inovação (European Commission, 2010), pois um total alcance de serviços e produtos traduz-se em vantagens económicas.

Entre as várias medidas desenvolvidas a nível europeu, surgiu a “Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras”, onde o principal objetivo é permitir que as PCDI possam gozar de todos os seus direitos e, como referido anteriormente, participem na sociedade e na economia europeia, nomeadamente através do mercado único (European Commission, 2010). Segundo dados da UE, em média, as PCDI permanecem em desvantagem em muitas áreas da vida, desse modo, a estratégia pretende eliminar as barreiras existentes para as PCDI, onde foram identificadas pela Comissão Europeia oito áreas de intervenção, sendo elas: a acessibilidade, a participação, a igualdade, o emprego, a educação e formação, a proteção social, a saúde e a ação externa. Neste ponto, apenas será abordada a área do emprego, uma vez que é o principal tema deste relatório.

A Comissão Europeia afirma que para garantir independência económica, obter realização pessoal e combater a pobreza, são necessários empregos de qualidade, e que é fundamental que mais PCDI exerçam uma atividade remunerada no mercado de trabalho, pois, só assim, é possível realizar as metas propostas de crescimento da UE (European Commission, 2010). Não só através da Estratégia para a Deficiência, mas também através de orientações da UE para o emprego e do Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>6</sup>, a UE procura aumentar o emprego das PCDI, promovendo um mercado de trabalho e ambientes de trabalho abertos, inclusivos e acessíveis (Eurofound, 2018), porque embora o emprego das PCDI tenha aumentado, o que por si só já é um aspeto positivo, existem dados que provam que as PDCI continuam a ter condições de emprego mais precárias quando comparados com trabalhadores sem deficiências.

---

<sup>6</sup> O Pilar Europeu dos Direitos Sociais foi criado em 2017 e desenvolvido em torno de três temas importantes para as PCDI: a igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, as condições de trabalho justas e a proteção e inclusão sociais.

A Comissão Europeia propõe-se nesta estratégia Europa 2020 a (1) conceder informações, análises, orientações políticas, entre outros apoios a todos os Estados-Membros; (2) propor soluções para melhorar a situação de emprego de homens e mulheres com deficiência; (3) focar-se nos jovens com deficiência, sobretudo na passagem do mundo do ensino para o emprego; (4) atuar no campo da mobilidade intraprofissional no mercado de trabalho geral e no emprego protegido; (5) resolver na questão do emprego independente e da qualidade dos empregos, problemas como as condições laborais e a progressão de carreira; (6) estimular os apoios a iniciativas voluntárias que fomentem a diversidade no local de trabalho (European Commission, 2010). Estas ações da UE, juntamente com as políticas nacionais dos Estados-Membros, pretendem examinar a situação de PCDI no mundo laboral; combater os desincentivos à procura de emprego; ajudar as PCDI a entrar no mercado de trabalho, através do Fundo Social Europeu (FSE); criar políticas ativas para o mercado de trabalho; aumentar a acessibilidade aos locais de trabalho; e desenvolver sistemas de inserção profissional, estruturas de apoio e formação para o emprego (Eurofound, 2018; European Commission, 2010).

Após analisada uma perspetiva internacional/europeia dos direitos e igualdade de oportunidades das PCDI, bem como algumas medidas e estratégias de apoio ao emprego para as PCDI, passaremos para uma análise da perspetiva legal dentro do panorama nacional.

A nível nacional, em 1971, é promulgada a primeira lei referente a indivíduos deficientes, que se destinava a “assegurar a reabilitação dos deficientes, visando a sua integração social” (Lei n.º 6/71 de 8 de novembro, 1971, p. 1699). Porém, neste período antes da revolução de abril de 1974, o Estado não reconhecia o direito à proteção e assistência das PCDI, com exceção de determinadas situações, onde a deficiência era adquirida pelo trabalho ou pela guerra. Só então, em 1976, com a Constituição da República Portuguesa é que a questão da deficiência ganha novamente interesse social, como se verifica no n.º 1 do artigo 71º, reconhecendo que “Os cidadãos física ou mentalmente deficientes gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados.” (Constituição da República Portuguesa, 1976, p. 747) e no n.º 2 do mesmo artigo onde:

O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos deficientes, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores. (Constituição da República Portuguesa, 1976, p. 747).

Nas décadas seguintes foram emergindo outras Leis e Decretos-Lei tendo como objetivo promover e garantir os direitos das PCDI. Em 2004 é promulgada a Lei de Bases da prevenção, habilitação, reabilitação e participação das pessoas com deficiência (Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto, 2004), que afirma igualmente os direitos das PCDI, promovendo a igualdade de oportunidades e orientação para a educação, formação e emprego. A lei promove ainda, uma sociedade para todos, com a eliminação de barreiras e adoção de medidas que visem a plena participação das PCDI. Esta legislação menciona que o Estado deve promover e sustentar o autoemprego, o teletrabalho, o trabalho a tempo parcial e no domicílio. De realçar o artigo 28º da mesma lei, onde são definidas as quotas de emprego para empresas públicas e privadas, que tendo em conta a sua dimensão, devem contratar pessoas com deficiência até 2% do total de trabalhadores. No caso da Administração Pública, a mesma deve contratar pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5% (Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto, 2004).

Não obstante a anterior legislação, para todos os concursos externos de ingresso na função pública, o Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, define que em casos onde o número de vagas a concurso seja igual ou superior a dez, é fixada uma quota obrigatória de 5% a ser preenchida por PCDI (com arredondamento à unidade). Em situações de concursos com vagas inferiores a dez e igual ou superior a três, é assegurado um lugar para candidatos com deficiência. Em concursos com uma ou duas vagas um eventual candidato com deficiência ou incapacidade terá preferência em caso de igualdade de classificações (Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, 2001).

Em 2006 foi criado o Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência e Incapacidade 2006-2009 (PAIPDI), sendo aprovado e adotado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006, de 21 de setembro “pretendendo levar à prática uma nova geração de políticas que promovam a inclusão social das pessoas com deficiência ou incapacidade.” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006 de 21 de setembro, 2006, p. 6954). O PAIPDI define então cinco

objetivos que visam as PCDI: “(1) promoção dos direitos humanos e do exercício da cidadania; (2) integração das questões da deficiência e da incapacidade nas políticas sectoriais; (3) acessibilidade a serviços, equipamentos e produtos; (4) qualificação, formação e emprego das pessoas com deficiências ou incapacidade; (5) qualificação dos recursos humanos/formação dos profissionais e conhecimento estratégico” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006 de 21 de setembro, 2006, pp. 6957–6958). Este plano apresenta três eixos de intervenção, onde é apresentado o Eixo 2, que diz respeito à educação, qualificação e promoção da inclusão laboral. Dentro deste eixo, e ligado ao objeto deste trabalho, encontra-se a “Estratégia 2.2 – Qualificação e Emprego” que pretende ajudar as PCDI na aquisição de conhecimentos e competências para a obtenção de qualificações profissionais, de forma a permitir-lhes alcançar e/ou manter um emprego, progredindo profissionalmente no mundo laboral (Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006 de 21 de setembro, 2006). Todas estas medidas implementadas nesta estratégia seriam executadas pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

No seguimento do PAIPDI, foi criada em 2010, a Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF). A ENDEF surgiu para dar continuidade e consolidação ao que já havia sido iniciado no PAIDI.

Ainda ao nível de legislação e medidas de apoio ao emprego, é promulgado o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, que vem dar seguimento ao que já havia sido proposto no Decreto-Lei n.º 247/89, de 5 de agosto e no Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de janeiro, relativamente a programas de reabilitação profissional. Este decreto-lei cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades e define os apoios técnicos e financeiros para o desenvolvimento do mesmo. De acordo com o artigo 1º, este programa compreende as seguintes medidas: “(1) apoio à qualificação; (2) apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho; (3) emprego apoiado; e (4) prémio de mérito” (Decreto-Lei n.º 290/2009 de 12 de outubro, 2009, p. 7483).

Atualmente, a legislação em vigor referente a estas matérias, encontra-se descrita no Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17 de junho (2015), que procedeu à terceira alteração do Decreto-Lei n.º 290/2009, fazendo modificações pontuais em certos artigos e reforçando os apoios financeiros e técnicos na implementação do

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

No que diz respeito à primeira medida, o apoio à qualificação das PCDI é realizado através de ações de formação inicial ou contínua, com o objetivo de ajudar as PCDI a adquirir competências e conhecimentos numa determinada área de forma a obter uma qualificação que lhe permita exercer uma atividade no mercado de trabalho, manter o emprego e progredir profissionalmente de forma sustentada (Decreto-Lei n.º 290/2009 de 12 de outubro, 2009). Todas as ações de formação contam com o apoio do IEFP, existindo vários tipos de percursos formativos. Nas ações de formação inicial existem três percursos formativos: o percurso A, com base em referenciais de formação do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) e uma duração de 1200 horas a 2900 horas; o percurso B, com base em referenciais de formação adaptados integrados no CNQ e uma duração de 3600 horas; e o percurso C, com base em referenciais de formação não integrados no CNQ e uma duração de 1200 horas a 2900 horas. Nas ações de formação contínua, estas podem ter partes constantes nos referenciais do CNQ ou percursos propostos pelas Entidades de reabilitação profissional, apresentando uma duração máxima de 400 horas. Estes tipos de formação dão lugar à emissão de certificação, quando concluídos com aproveitamento por parte dos formandos. Em relação aos percursos A e B, ambos permitem a obtenção de um Diploma de Qualificação e um Certificado de Qualificação; por sua vez os percursos C permitem a obtenção de um Certificado de Formação; por último nas ações de formação contínua é possível a obtenção de um Certificado de Qualificação ou um Certificado de Formação, dependendo se os percursos apresentam ou não estruturas curriculares integradas no CNQ (IEFP, 2016). Como já referido, estas ações de qualificação são apoiadas e supervisionadas pelo IEFP, sendo este cofinanciado por fundos comunitários, mais concretamente do Fundo Social Europeu<sup>7</sup>.

A segunda medida, apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho, prende-se com medidas como a orientação para o emprego, apoio à colocação, acompanhamento pós colocação e adaptação dos postos de

---

<sup>7</sup> O Fundo Social Europeu (FSE) é o principal mecanismo para a promoção do emprego a nível europeu, auxiliando as pessoas na obtenção de melhores empregos e na garantia de oportunidades de emprego mais juntos. O FSE tem como prioridade apoiar os grupos mais desfavorecidos, onde estão incluídas as pessoas com deficiência e incapacidade.

trabalhos e eliminação de barreiras arquitetónicas para as PCDI. Comparativamente com a anterior medida, estas ações são apoiadas e financiadas pelo IEFPP com base na legislação em vigor.

A terceira medida, o emprego apoiado, visa o desenvolvimentos das competências pessoais e profissionais das PCDI, ajudando-as na transição para um regime laboral normal, promovendo a sua inserção profissional. Essa inserção profissional de PCDI é feita através de estágios de inserção ou com contratos de emprego/inserção. Para PCDI e uma capacidade de trabalho reduzida foram criados os centros de emprego protegidos com o mesmo propósito de desenvolver competências pessoais, sociais e profissionais para a interação no mercado de trabalho. Com essa medida, surgem também então os contratos de emprego apoiado em entidades empregadoras. Esta medida será mais aprofunda ao longo do presente relatório.

Para finalizar, a última medida diz respeito aos prémios de mérito, prémios que eram dados anualmente às entidades que se distinguiam na integração profissional das PCDI e também às PCDI que se distinguiam na criação do próprio emprego. Esta medida, foi revogada pelo Decreto-Lei n.º 108/2015, não se aplicando atualmente.

## **Capítulo 2 – A importância do emprego**

Neste capítulo mostramos a importância que o emprego tem para as PCDI, pois o mesmo é visto como um fator de inclusão, uma vez que pode trazer outros benefícios individuais e sociais, além de uma remuneração. No entanto, existem diversas barreiras que as PCDI encontram na obtenção e manutenção do emprego e que os decisores políticos e os empregadores devem eliminar de forma a ajudar estes grupos desfavorecidos. Por último serão apresentadas algumas formas de emprego, como o emprego apoiado, o emprego protegido e o trabalho por conta própria que ajudam as PCDI a “dar o salto” para um mercado de trabalho regular e competitivo.

### **2.1. O emprego como fator de inclusão**

Na década de 1960, tanto os decisores políticos como o público em geral, olhavam para a vida de um indivíduo com deficiência como uma tragédia pessoal (Barnes & Mercer, 2005). Essas ações, provocaram desde logo desigualdades e exclusão social para as PCDI. Na década seguinte, e com o aumentar do número de PCDI, houve várias campanhas de protesto devido à negação dos seus direitos e das atitudes por parte dos governos em relação à deficiência. Foi assim, que no final do século XX, as questões da deficiência começaram a ter importância política (Barnes & Mercer, 2005) e houve o reconhecimento, por parte de muitos países, de que as PCDI se encontravam num grupo minoritário desfavorecido (Charlton, 1998).

No entanto, apesar das condições de vida das PCDI, alguns autores olhavam para a deficiência como um problema de saúde (Barnes & Mercer, 2003) e a ausência do mercado de trabalho deste grupo desfavorecido ia ditando a sua exclusão social. Pois, se as PCDI não podem participar nas áreas mais importantes da vida, vão ser consideradas improdutivas e necessitadas aos olhos da população e do governo (Barnes & Mercer, 2005). Deste modo, várias análises começaram a associar o trabalho remunerado como um fator de inclusão.

O conceito de inclusão social, num contexto de política social, é explicado essencialmente como independência e pleno emprego (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2018). Um emprego, para a maioria das pessoas, tem um papel importante nas suas vidas, retribuindo outros aspetos além de uma remuneração. Proporciona outros benefícios não financeiros para o trabalhador como um estatuto

e uma identidade social, contactos e apoio social, uma ocupação do tempo, ações e envolvimento com o meio, e um sentimento de pertença e realização pessoal (Boardman, Grove, Perkins, & Shepherd, 2003). O emprego oferece às PCDI um senso de propósito e autoestima, definindo-as como são e como fonte de honra e dignidade (NACBHDD, 2018). O trabalho remunerado ajuda assim a melhorar as finanças pessoais e familiares e a conectar socialmente as PCDI, pois como referido no capítulo anterior, todos os cidadãos, independentemente do grau ou tipo de deficiência, devem ter o direito e igualdade de oportunidade de participação na sociedade. Boardman et al. (2003) afirma que um emprego ou manutenção do mesmo, pode proporcionar às PCDI, um maior impacto em mais domínios da vida do que qualquer outra intervenção médica ou social.

Hall e Kramer (2009) analisaram a forma como as PCDI compreendem e percebem a inclusão social, identificando os seguintes fatores: (1) ser aceites e reconhecidos como cidadãos, além do seu grau ou tipo de deficiência; (2) ter relações pessoais com a família, amigos e outros; (3) estar envolvido em atividades sociais; (4) viver em condições de vida razoáveis; (5) ter um emprego; e (6) ter apoio formal e informal suficiente.

Podemos questionar-nos qual a importância do emprego para estes grupos mais desfavorecidos e quais as razões para que programas e políticas governamentais promovam o trabalho e o desenvolvimento das carreiras. Em primeiro lugar, o emprego é um dos percursos da vida humana e da sociedade. O emprego para qualquer indivíduo, incluindo as PCDI, melhora outras competências, como a comunicação, a socialização e o relacionamento interpessoal, a disciplina e a responsabilidade (Wehman, 2011). Em segundo lugar, o emprego promove uma maior quantidade de bem-estar económico. Mas para certos indivíduos com deficiência e incapacidade, ir trabalhar pode exigir certos apoios, existindo a necessidade de serem aconselhados nas opções de trabalho e de carreira e onde podem obter recursos para serem bem sucedidos no emprego (NACBHDD, 2018). Devem existir programas que ofereçam esses apoios de forma a que as PCDI alcancem os objetivos pessoais e aumentem o grau de satisfação com a sua vida. Objetivos esses que, por vezes, passam por ser visto como um trabalhador normal na sociedade ao lado de indivíduos sem inabilidades, ganhando salários iguais. Por último, um emprego regular direciona os indivíduos para uma progressão nas carreiras (Wehman, 2011). Naturalmente, poucas pessoas começam com

empregos bem remunerados, o essencial é que os governos desenvolvam medidas de apoio às PCDI na procura e obtenção do “primeiro emprego”, pois é importante que estes grupos tenham experiência de trabalho remunerado em ambientes competitivos, de forma a poderem inserir-se na sociedade e assim progredir na carreira.

Para concluir, existe a necessidade de incluir as PCDI no mercado de trabalho, através de políticas que promovam o emprego, garantindo assim que haja uma integração comunitária por parte das mesmas, de forma a obter inclusão social e económica. Assim, as PCDI podem sentir-se valorizadas de modo a desenvolverem e alcançarem os seus objetivos pessoais.

## **2.2. Barreiras ao emprego**

Boardman et al. (2003) afirmam que o emprego pode travar ou inverter o processo de inativação ou perda de competências. Apesar dos Estados já terem adotado várias medidas de apoio às PCDI na procura e manutenção do emprego como, por exemplo, a criação e implementação de um sistema de quotas mínimas onde, dependendo da dimensão das empresas, os empregadores são obrigados a ter um número mínimo de trabalhadores com deficiência e incapacidade ou, em concursos de ingresso na função pública onde, em certas circunstâncias um número de vagas destina-se a PCDI, a taxa de emprego das PCDI continua mais baixa quando comparada com a taxa de emprego de pessoas sem deficiência ou incapacidade.

A população em geral, pode enfrentar dificuldades ou desafios ao longo da vida, nomeadamente no emprego. No entanto, as PCDI são ainda mais afetadas por eventuais barreiras existentes na procura e manutenção do emprego, elencando de seguida algumas dessas barreiras.

Uma das principais barreiras ao emprego, são as atitudes e estereótipos em relação às PCDI. A própria deficiência é uma barreira imposta pela sociedade e que pode levar ao preconceito, estigma e discriminação (Barnes & Mercer, 2005; RISE Services Inc, 2019). Essas atitudes provocam um grande impacto nas vidas das PCDI, impedindo que sejam contratadas ou que tenham experiências positivas no local de trabalho (NACBHDD, 2018; RISE Services Inc, 2019).

As barreiras físicas também influenciam, e muito, a procura e manutenção do emprego como, por exemplo, as barreiras arquitetónicas, o acesso e uso de

sistemas de transporte e a necessidade de acomodações no trabalho. As barreiras arquitetônicas são “todo o tipo de obstáculo que impeça as pessoas de desfrutarem e ocuparem o espaço físico” (Bogas, sem data, p.-), que, tal como o acesso aos sistemas de transporte, podem interferir na vida quotidiana das PCDI, ficando em desvantagem em relação às pessoas sem deficiência. Relativamente a acomodações no trabalho, os empregadores devem adaptar o local de trabalho em função da pessoa que contrataram, pode haver a necessidade de alterar os recursos do local de trabalho (ex. corrimão, rampas, lugar de estacionamento, elevador, casa de banho, etc.), de fazer arranjos especiais no trabalho (redução do horário de trabalho ou flexibilidade de horários), de alterar ou implementar novos equipamentos (materiais de escritório adaptados) e ainda a necessidade de assistência e apoio no trabalho (Loprest & Maag, 2001).

Outro impedimento à manutenção do emprego pode surgir das barreiras à comunicação, pois estes obstáculos podem criar uma incapacidade de falar, escrever, ler ou entender o que é necessário para se ser eficaz no local de trabalho (RISE Services Inc, 2019). Este é um fator que os empregadores devem novamente prestar atenção e intervir de forma a reduzir os impactos.

As novas tecnologias apesar de trazerem vantagens para as PCDI, como por exemplo o teletrabalho e o trabalho à distância, também podem ser consideradas como uma barreira ao emprego, uma vez que muitas dessas pessoas nunca lidaram e nem aprenderam a utilizar esse tipo de tecnologias, o que pode afetar a eficácia e produtividade no emprego (Barnes & Mercer, 2005).

Existe uma tendência para que os profissionais de saúde subestimem as capacidades e competências das PCDI, o que leva os empregadores a superestimar o risco de contratar estas pessoas (Boardman et al., 2003), o que se reflete nos salários. Estudos revelam que os salários das PCDI são significativamente mais baixos do que os das pessoas sem deficiência, o que pode provocar desincentivos ao emprego e um fator de exclusão e diminuição da posição social, apresentando-se como uma barreira para as PCDI (Barnes & Mercer, 2005).

Por último, outro desafio para as PCDI está relacionado com a falta de experiência de trabalho (NACBHDD, 2018), pois muitas vezes estes indivíduos são postos de lado por muitas das razões atrás enunciadas, tornando-se complicado adquirirem experiência.

Assim, não só os Estados, mas também os empregadores devem tomar medidas e mudar certas atitudes e comportamentos que levem a uma redução destas barreiras, pois estes desafios desencorajam as PCDI a procurar emprego e dificultam a sua manutenção.

### **2.3. Tipos de emprego**

No mercado de trabalho regular, os trabalhadores com deficiência e incapacidade são um grupo vulnerável e com grandes dificuldades na obtenção de emprego (Visier, 1998), em virtude de várias barreiras existentes como verificámos anteriormente. De forma a tentar resolver essas barreiras, foram criados métodos e iniciativas de apoio para as PCDI na procura e manutenção de emprego na área da reabilitação profissional.

Um dos métodos de apoio utilizado é o emprego apoiado, este método procura “treinar para o emprego”, prestando apoio individual e contínuo às PCDI, ao empregador e aos colegas de trabalho, ajudando as PCDI a estabelecerem-se na vida profissional, em busca de um emprego competitivo (Frederick & VanderWeele, 2019; Gustafsson et al., 2018). O emprego apoiado pretende desenvolver um trabalho competitivo em ambientes integrados de trabalho, de forma a melhorar as capacidades, interesses, pontos fortes, recursos e prioridades das PCDI (Canadian Association for Community Living, 2011). Este apoio recebido, além ajudar na obtenção de emprego, deve criar condições para que as PCDI possam alcançar a inclusão social num local de trabalho à sua escolha e aumentar as hipóteses de manter o emprego (Gustafsson et al., 2018).

Apesar de emprego apoiado ser bem sucedido na obtenção rápida de emprego, este método não consegue eliminar todas as barreiras ao emprego para as PCDI, principalmente a nível organizacional e estrutural (Gustafsson et al., 2018). Em particular, é referida a manutenção do emprego, pois esta é influenciada por diversos fatores individuais e ambientais, como por exemplo, as condições de trabalho, que não apresentam apoios e acomodações necessárias ao emprego das PCDI.

Outro método de apoio é o emprego protegido, que é desenvolvido em oficinas protegidas. As oficinas protegidas são um programa baseado em instalações, onde as PCDI realizam atividades que geram alguma receita como alternativa ao emprego no mercado de trabalho normal (Canadian Association for

Community Living, 2011). Esses programas oferecem um desenvolvimento de capacidades e competências pessoais, sociais e profissionais, serviços pré-profissionais, estágios em grupo e atividades de recreação e lazer (Cimera, Wehman, West, & Burgess, 2012), funcionando como um primeiro passo no processo de reabilitação profissional e na preparação para um emprego futuro em comunidade.

Os programas desenvolvidos nas oficinas protegidas apresentam determinadas características: o trabalho é fácil de aprender e executar, tornando-se muitas vezes repetitivo, como por exemplo, montagem, embalagem, costura, etc.; existe uma estrutura hierárquica, onde pessoas sem deficiência ocupam cargos de supervisão e as PCDI realizam as diversas atividades; os participantes são geralmente pagos abaixo do salário mínimo, recebendo, normalmente, subsídios de bolsa ou formação (Canadian Association for Community Living, 2011). Os objetivos destas oficinas prendem-se com os cuidados e terapia ocupacional ao longo dos programas, bem como a formação e transição para o mercado de trabalho (Cimera et al., 2012).

No entanto, apesar dos esforços dos modelos de emprego protegido, estes resultam muitas vezes numa integração social e comunitária em vez de uma inclusão no mercado de trabalho (Canadian Association for Community Living, 2011).

Por fim, uma iniciativa que tem vindo a melhorar os resultados do emprego, é o aumento do trabalho por conta própria. O autoemprego tornou-se uma fonte de crescimento económico em vários países e pode ser uma medida viável ao emprego de PCDI, uma vez que a promoção do empreendedorismo é um pilar fundamental da Estratégia Europeia do Emprego (Pagán, 2009).

O trabalho por conta própria pode ajudar a melhorar o equilíbrio entre vida quotidiana e a vida profissional das PCDI, uma vez que esta iniciativa traz uma maior flexibilidade aos moldes de trabalho e uma melhoria nas acomodações destes indivíduos como, por exemplo, a flexibilização do horário de trabalho e do tipo de trabalho e melhores condições ambientais e laborais (Pagán, 2009).

Resultados mostram que as PCDI são mais propensas a trabalhar por conta própria em comparação com as pessoas sem deficiência. No entanto, os custos do autoemprego são maiores do que em outros casos de emprego e, apesar de muitos governos promoverem o trabalho por conta própria através de subsídios

e programas, as PCDI têm algumas dificuldades em obter o capital inicial e apoio financeiro externo através dos meios convencionais, como os bancos (Yamamoto & Alverson, 2015).

Não há dúvida, que o trabalho por conta própria não é uma tarefa fácil para as PCDI, no entanto, os decisores políticos devem incentivar, apoiar, aconselhar, orientar e acompanhar estas iniciativas para melhorar as oportunidades de emprego, evitar a exclusão social e reduzir a diferença das taxas de emprego entre as pessoas com e sem deficiência. As PCDI devem ver o trabalho por conta própria como possível opção ao emprego, que oferece flexibilidade, autonomia, rendimentos e elevados níveis de satisfação (Pagán, 2009; Yamamoto & Alverson, 2015).



### **Capítulo 3 – Atitudes do empregador**

Ao longo deste capítulo, serão abordadas as atitudes dos empregadores em relação aos trabalhadores com deficiências. Em relação a essa temática, a literatura mostra alguns dos fatores que podem influenciar as atitudes dos empregadores. Com base em estudos desenvolvidos, diversos autores mostram os benefícios e as preocupações, bem como as atitudes positivas e negativas em relação à contratação de pessoas com deficiência e incapacidade. Para finalizar, são apresentadas algumas conclusões de estudos mais antigos face às atitudes dos empregadores, e comparados com uma literatura mais atual.

Na sociedade atual, o emprego para as PCDI é considerado, cada vez mais, como uma elevada necessidade, pois torna-se num elemento fundamental para a qualidade de vida adulta (Rogan, Grossi, & Gajewski, 2002). Contudo, estudos e dados históricos revelam que estas pessoas não têm as mesmas oportunidades de procura de emprego quando comparadas com a restante população, além do estigma social e discriminação no local de trabalho (Ju, Roberts, & Zhang, 2013). Estes fatores, conduziram então os governos, a nível internacional, a criar medidas para promover o emprego e a inclusão social para PCDI.

Apesar de todas as medidas de apoio, políticas públicas, iniciativas e programas operacionais de fundos comunitários, os efeitos no emprego para PCDI ainda são decepcionantes pois, nas últimas décadas, a taxa de emprego das PCDI mantém-se consideravelmente menor do que a das pessoas sem deficiência (European Commission, 2010; Ju et al., 2013). Tais diferenças no emprego entre os indivíduos com e sem deficiência leva a que haja ainda mais discrepância na qualidade de vida.

Um fator importante que interfere na taxa de emprego das PCDI é a atitude dos empregadores no mercado de trabalho em relação a trabalhadores com deficiência e incapacidade (Unger, 2002). Em situações onde os empregadores têm atitudes negativas como, por exemplo, a discriminação sobre a deficiência, as potenciais barreiras ao emprego para este género de pessoas são ainda mais acentuadas (Livermore & Goodman, 2009). Com base em diversos estudos, Ju et al. (2013) identificam vários aspetos que influenciam as atitudes dos empregadores em relação às PCDI, entre os quais, “(a) as atitudes globais dos empregadores em relação aos trabalhadores com deficiência e os seus direitos; (b) a vontade dos

empregadores em contratar trabalhadores com deficiência; (c) atitudes dos empregadores em relação a tipos específicos de deficiência; (d) fatores relacionados às atitudes dos empregadores, como, o gênero, o tamanho da empresa e a experiência com trabalhadores com deficiência; (e) perspectivas dos empregadores relativamente à empregabilidade dos trabalhadores com deficiência; e (f) a experiência ou satisfação dos empregadores com os empregados com deficiência” (Ju et al., 2013, p. 114).

Unger (2002), ao rever a literatura sobre as atitudes dos empregadores em relação às PCDI, identificou que os benefícios e as preocupações relativos à contratação deste tipo de trabalhadores eram inconsistentes. Contudo, Hernandez, Keys, & Balcazar (2000) afirmam que as atitudes dos empregadores variam consoante o tipo e a gravidade da deficiência que os trabalhadores apresentam. Outro aspeto, estava relacionado com os empregadores que tinham experiência anterior com trabalhadores com deficiência, pois os mesmos indicaram atitudes mais favoráveis em relação a este tipo de indivíduos. Unger (2002) concluiu que: (a) os empregadores pareciam estar dispostos a dedicar tempo adicional ao treino e supervisão de pessoas com deficiência; (b) dispostos a sacrificar a produtividade em troca de um trabalhador confiável e dedicado; (c) as preocupações dos empregadores podem surgir de conceitos errados em vez de experiência direta; e (d) os empregadores tornaram-se mais conscientes dos benefícios associados à contratação de PCDI, de forma, a melhorar a imagem e a responsabilidade social das empresas e a aumentar a diversidade da força de trabalho.

Com a evolução tecnológica e a integração global, surgiram novos desafios e oportunidades para as PCDI. O local de trabalho, por exemplo, o trabalho à distância ou o teletrabalho, e as competências necessárias sofreram alterações consideráveis de requisitos/caraterísticas (Károly & Panis, 2004). O mercado de trabalho também se alterou e os empregadores sentem-se na necessidade de contratar trabalhadores mais qualificados (King, 2011, apud Ju et al., 2013). Como consequência, as atitudes dos empregadores em relação às PCDI também se alteram ao longo do tempo, havendo então uma necessidade de rever pesquisas mais recentes.

Relativamente a atitudes positivas e benefícios percebidos, os empregadores encontram múltiplos benefícios na contratação de trabalhadores com deficiência e incapacidade, englobando a retenção de funcionários

qualificados, o aumento da rentabilidade das empresas e a não necessidade de novas contratações, evitando o treino de novos funcionários e os custos associados aos mesmos (Hartnett, Stuart, Thurman, Loy, & Batiste, 2011). A maioria dos empregadores estava ciente dos custos das acomodações de PCDI, afirmando que esses custos eram baixos. Salientaram que os custos associados como, por exemplo, o seguro de acidentes para os funcionários com deficiência, não eram assim tão diferentes dos de outros funcionários (Hartnett et al., 2011; Hernandez et al., 2008). Esses autores identificaram ainda, que a diversificação dos perfis de trabalho é um benefício da contratação de indivíduos com deficiência e incapacidade.

Por outro lado, são apresentadas as atitudes e preocupações negativas por parte dos empregadores, onde as preocupações mais identificadas estão associadas à segurança, produtividade, desempenho no trabalho, falta de empregabilidade e competências (Houtenville & Kalargyrou, 2012; Tsang et al., 2007). Outros autores identificaram como principais barreiras de trabalho das PCDI não qualificadas, a má gestão de tempo, a falta de competências, conhecimentos e experiência de trabalho e a dificuldade com as novas tecnologias (Bryen, Potts, & Carey, 2007). Em relação a pessoas com deficiências mais específicas, como a deficiência psiquiátrica, os empregadores manifestam maiores preocupações para situações de comportamentos estranhos ou imprevisíveis ou uma recaída dos sintomas (Tsang et al., 2007). Nos casos de indivíduos com doenças mentais, os empregadores estavam preocupados com a gestão das críticas, o controlo emocional e a resposta a conflitos (Hand & Tryssenaar, 2006, apud Ju et al., 2013).

Outros estudos, examinaram os vários fatores do empregador, e é possível afirmar que maioria constatou que os empregadores apresentam atitudes favoráveis em relação à contratação de PCDI quando tiveram experiências anteriores positivas com esse género de indivíduos (Gilbride, Stensrud, Ehlers, Evans, & Peterson, 2000; Morgan & Alexander, 2005). No estudo de Morgan & Alexander (2005), os empregadores que contrataram PCDI eram mais propensos a contratá-los novamente, relatando também as vantagens de contratar esses indivíduos, quando comparados com empregadores que não tinham experiências com trabalhadores com deficiências. Outras duas investigações (Gilbride et al., 2000; Smith, Webber, Graffam, & Wilson, 2004) revelaram que os empregadores que contrataram PCDI através de centros de reabilitação profissional ou outros

programas de emprego apoiados, apresentaram atitudes positivas em relação a trabalhadores com deficiência. Finalmente, os empregadores das grandes empresas estavam mais dispostos a contratar PCDI do que as pequenas empresas, uma vez que a preocupação com os custos associados à formação e supervisão desses trabalhadores era menor (Houtenville & Kalargyrou, 2012; Morgan & Alexander, 2005).

Para concluir, de acordo com os resultados da revisão anterior (Hernandez et al., 2000; Unger, 2002), muitos empregadores apresentavam preocupações ao nível da produtividade, assiduidade, pontualidade, aparência e competências sociais dos indivíduos com deficiência. A apreensão do empregador com a falta de competências de empregabilidade, tornou-se a principal barreira para que as PCDI fossem contratadas (Domzal, Houtenville, & Sharma, 2008).

Na revisão mais atual, a maioria das preocupações estava relacionada com um tipo de deficiência específica. No entanto, quando comparado com estudos anteriores, os empregadores identificaram menos preocupações e mais benefícios, o que revela um bom indicador de atitudes positivas dos empregadores em relação a trabalhadores com deficiência e incapacidade (Houtenville & Kalargyrou, 2012; Ju et al., 2013). Os empregadores estão a constatar cada vez mais que os custos associados à contratação de PCDI não são assim tão elevados e que acomodar este tipo de indivíduos pode trazer mais benefícios para as empresas, uma vez que deixam de contratar e ensinar sistematicamente novos trabalhadores que saem devido às elevadas taxas de rotatividade por parte de trabalhadores sem deficiência, principalmente nas grandes empresas (Ju et al., 2013).

Assim, este tipo de experiências e contacto com PCDI podem reduzir ou eliminar de vez os estereótipos sociais por parte dos empregadores, bem como os centros de reabilitação profissional e outros programas de apoio ao emprego podem ter uma interferência positiva sobre as atitudes dos empregadores em relação à contratação de novos trabalhadores com deficiência e incapacidade.

## **Conclusão**

O objeto desenvolvido neste relatório foi definido de acordo com a temática abordada ao longo do estágio curricular, que se referia à formação e reabilitação profissional das PCDI. Estas medidas de apoio prestadas aos indivíduos com deficiência e incapacidade são financiadas por fundos comunitários europeus e visam a obtenção de emprego, daí ter realizado uma revisão literária em torno da inclusão no mercado de trabalhos destes grupos mais desfavorecidos.

A realização do estágio curricular proporcionou-me um contacto com o mercado de trabalho, apresentando-se como experiência positiva que me permitiu crescer como cidadão, tanto a nível pessoal como profissional, aumentando assim as minhas responsabilidades e desenvolvendo algumas competências que serão importantes para o futuro. Nem sempre tudo foi fácil ao longo do estágio, mas o auxílio prestado por todos os trabalhadores do IEFP, sobretudo do NAC, permitiu-me ultrapassar eventuais dificuldades que foram surgindo. De um modo geral, fiquei muito satisfeito e penso que foi a escolha acertada.

Em relação à análise desenvolvida no presente relatório, podemos verificar que ter uma deficiência ou incapacidade coloca regularmente as pessoas em desvantagem. Apesar de ter aumentado nos últimos anos, a taxa de emprego das PCDI continua mais baixa quando comparada com a taxa de emprego das pessoas sem deficiência ou incapacidade, isto leva-nos a pensar se as medidas implementadas pelos Estados têm sido as melhores e se de facto as entidades empregadoras estão a cumpri-las.

Conforme referido anteriormente, as PCDI têm os mesmos direitos e igualdade de oportunidades que qualquer outro cidadão. No entanto, estas deparam-se com diversas barreiras na obtenção e manutenção do emprego. Estes desafios desencorajam as PCDI a procurar emprego, uma vez que se sentem excluídas da sociedade. Desta forma, os decisores políticos, juntamente com os empregadores, devem reduzir ao máximo todas as possíveis barreiras, com o objetivo de promover o emprego, uma vez que a integração de PCDI no mercado de trabalho é um fator determinante para a inclusão social e independência económica, que leva posteriormente a uma valorização e realização pessoal enquanto cidadãos.

Dado que para as PCDI é difícil encontrar um emprego, mantê-lo torna-se ainda mais complicado. Assim, e apesar de haver um longo trajeto a percorrer, os

estereótipos e as atitudes negativas devem ser eliminados, pois o processo de inclusão social e económica torna-se mais fácil quando um indivíduo sente que o local de trabalho está alinhado com os seus objetivos pessoais e profissionais.

## Referências Bibliográficas

- Barnes, C., & Mercer, G. (2003). *Disability*. Cambridge: Polity Press.
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment & Society*, 19(3), 527–545.
- Boardman, J., Grove, B., Perkins, R., & Shepherd, G. (2003). Work and employment for people with psychiatric disabilities. *British Journal of Psychiatry*, 182, 467–468.
- Bogas, J. V. (sem data). Conheça as principais barreiras para a acessibilidade e como superá-las! Obtido 10 de Dezembro de 2019, de Blog do Hugo website: <http://blog.handtalk.me/barreiras-para-a-acessibilidade/>
- Bryen, D. N., Potts, B. B., & Carey, A. C. (2007). So you want to work? What employers say about job skills, recruitment and hiring employees who rely on AAC. *Augmentative and Alternative Communication*, 23, 126–139.
- Canadian Association for Community Living. (2011). *Achieving Social and Economic Inclusion: From Segregation to «Employment First»*. Toronto: Canadian Association for Community Living.
- Charlton, J. I. (1998). *Nothing About Us Without Us: Disability Oppression and Empowerment*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Cimera, R. E., Wehman, P., West, M., & Burgess, S. (2012). Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder? *The National Autistic Society*, 16(1), 87–94.
- Circular Normativa n.º 01/UC/2018 de 4 de janeiro. (2018). *Programa Operacional Inclusão Social e Emprego*. S. Mamede de Infesta: POISE.
- Constituição da República Portuguesa. (1976). *Diário da República n.º 86/1976 - Série I*. Lisboa: Presidência da República.
- Council of Europe. (1996). *European Social Charter (Revised)*. Strasbourg: Council of Europe (CE).
- Decreto-Lei n.º 108/2015 de 17 de junho. (2015). *Diário da República n.º 116/2015 - Série I*. Lisboa: Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.
- Decreto-Lei n.º 143/2012 de 11 de julho. (2012). *Diário da República n.º 133/2012 - Série I*. Lisboa: Ministério da Economia e do Emprego.
- Decreto-Lei n.º 159/2014 de 27 de outubro. (2014). *Diário da República n.º 207/2014 - Série I*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.

- Decreto-Lei n.º 247/85 de 12 de julho. (1985). *Diário da República n.º 158/1985 - Série I*. Lisboa: Ministério do Trabalho e Segurança Social.
- Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro. (2001). *Diário da República n.º 29/2001 - Série I-A*. Lisboa: Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública.
- Decreto-Lei n.º 290/2009 de 12 de outubro. (2009). *Diário da República n.º 197/2009 - Série I*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Decreto-Lei n.º 44506 de 10 de agosto. (1962). *Diário do Governo n.º 183/1962 - Série I*. Lisboa: Ministério das Corporações e Previdência Social.
- Decreto-Lei n.º 44538 de 23 de agosto. (1962). *Diário do Governo n.º 193/1962 - Série I*. Lisboa: Ministério das Corporações e Previdência Social.
- Decreto-Lei n.º 46731 de 9 de dezembro. (1965). *Diário do Governo n.º 278/1965 - Série I*. Lisboa: Ministérios do Ultramar e das Corporações e Previdência Social.
- Decreto-Lei n.º 519-A2/79 de 29 de dezembro. (1979). *Diário da República n.º 299/1979, 8º Suplemento - Série I*. Lisboa: Ministério do Trabalho.
- Domzal, C., Houtenville, A., & Sharma, R. (2008). *Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities: Technical Report*. McLean, VA: CESSI.
- Eurofound. (2018). *The social and employment situation of people with disabilities*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2000). *Charter of Fundamental Rights of the European Union*. Strasbourg: Official Journal of the European Union.
- European Commission. (2010). *European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe*. Brussels: European Commission.
- Frederick, D. E., & VanderWeele, T. J. (2019). Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support. *PLoS ONE*, 14(2).
- Gilbride, D., Stensrud, R., Ehlers, C., Evans, E., & Peterson, C. (2000). Employers' attitudes toward hiring persons with disabilities and vocational rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 17–23.

- Gustafsson, J., Peralta, J., & Danermark, B. (2018). Supported Employment and Social Inclusion – Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1), 26–36.
- Hall, A. C., & Kramer, J. (2009). Social Capital Through Workplace Connections: Opportunities for Workers With Intellectual Disabilities. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 8(3–4), 146–170.
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34, 17–23.
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes towards workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4–16.
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20, 157–164.
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2012). People with disabilities: Employers' perspectives on recruitment practices, strategies, and challenges in leisure and hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53, 40–52.
- IEFP. (2016). *Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade - Guia Organizativo*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP.
- IEFP. (2019). História do IEFP. Obtido 12 de Março de 2019, de <https://www.iefp.pt/historia>
- Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 113–123.
- Karoly, L. A., & Panis, C. W. A. (2004). *The 21st century at work: Forces shaping the future workforce and workplace in the United States*. Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto. (2004). *Diário da República n.º 194/2004 - Série I-A*. Lisboa: Assembleia da República.

- Lei n.º 6/71 de 8 de novembro. (1971). *Diário do Governo n.º 262/1971 - Série I*. Lisboa: Presidência da República.
- Livermore, G. A., & Goodman, N. (2009). *A review of recent evaluation efforts associated with programs and policies designed to promote the employment of adults with disabilities*. Ithaca, NY: Cornell University.
- Loprest, P., & Maag, E. (2001). *Barriers to and Supports for Work Among Adults with Disabilities: Results from the NHIS-D*. Washington, DC: U.S. Department of Health & Human Services.
- Morgan, R. L., & Alexander, M. (2005). The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23, 39–49.
- MSSS. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento - Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (MSSS).
- NACBHDD. (2018). *The importance of work for individuals with intellectual/developmental disabilities*. Washington, DC: National Association of County Behavioral Health & Developmental Disability Directors (NACBHDD).
- Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. *Disability & Society*, 24(2), 217–229.
- Portaria n.º 191/2015 de 29 de junho. (2015). *Diário da República n.º 124/2015 - Série I*. Lisboa: Ministérios das Finanças e da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.
- Portaria n.º 319/2012 de 12 de outubro. (2012). *Diário da República n.º 198/2012 - Série I*. Lisboa: Ministérios das Finanças e da Economia e do Emprego.
- Portaria n.º 60-A/2015 de 2 de março. (2015). *Diário da República n.º 42/2015, 1º Suplemento - Série I*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros e Ministérios da Educação e Ciência e da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006 de 21 de setembro. (2006). *Diário da República n.º 183/2006 - Série I*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.
- RISE Services Inc. (2019). Barriers to Employment for Adults with Disabilities. Obtido 18 de Dezembro de 2019, de RISE Blog website: <https://riseservicesinc.org/barriers-to-employment-for-adults-with-disabilities/>

- Rogan, P., Grossi, T. A., & Gajewski, R. (2002). Vocational and career assessment. Em C. L. Sax & C. A. Thoma (Eds.), *Transition assessment: Wise practices for quality lives* (pp. 103–117). Baltimore, MD: Paul H. Brookes.
- Smith, K., Webber, L., Graffam, J., & Wilson, C. (2004). Employer satisfaction with employees with a disability: Comparisons with other employees. *Journal of Vocational Rehabilitation, 21*, 61–69.
- Tsang, H. W., Angell, B., Corrigan, P. W., Lee, Y., Shi, K., Lam, C. S., ... Fung, K. M. (2007). A cross-cultural study of employers' concerns about hiring people with psychotic disorder: Implications for recovery. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 42*, 723–733.
- Unger, D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 17*, 2–10.
- United Nations. (1993). *Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities*. New York: United Nations (UN).
- United Nations. (2006). *Convention on the rights of persons with disabilities and optional protocol*. New York: United Nations (UN).
- Visier, L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review, 137*(3), 347–365.
- Wehman, P. H. (2011). Employment for persons with disabilities: Where are we now and where do we need to go? *Journal of Vocational Rehabilitation, 35*(3), 145–151.
- WHO. (sem data). Disabilities. Obtido 15 de Dezembro de 2019, de World Health Organization website: <https://www.who.int/topics/disabilities/en/>
- Yamamoto, S. H., & Alverson, C. (2015). Factors of Successful Self-Employment Through Vocational Rehabilitation for Individuals With Disabilities. *Journal of Career Assessment, 23*(2), 318–335.