



LISBON
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT
UNIVERSIDADE DE LISBOA

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

REINTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: O CASO DAS MULHERES
COM DEFICIÊNCIA ADQUIRIDA

MARGARIDA FERREIRA DE ALMEIDA

OUTUBRO - 2020



LISBON
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT
UNIVERSIDADE DE LISBOA

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**REINTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: O CASO DAS MULHERES
COM DEFICIÊNCIA ADQUIRIDA**

MARGARIDA FERREIRA DE ALMEIDA

ORIENTAÇÃO:

PROFESSORA DOUTORA SARA FALCÃO CASACA

OUTUBRO – 2020

Agradecimentos

Todo o caminho percorrido até à entrega do Trabalho Final de Mestrado foi realizado de forma coletiva e, por isso, gostaria de agradecer a todos os demais que nele participaram.

À Professora Doutora Sara Falcão Casaca agradeço a sua imediata disponibilidade para contribuir com o seu apoio para a realização do presente Trabalho Final de Mestrado. A exigência e constante preocupação foram essenciais desde o primeiro momento.

Ao Instituto Superior de Economia e Gestão agradeço o ensino de excelência e apoio incondicional que tem ao dispor dos seus alunos.

A todas as entrevistadas agradeço a disponibilidade e simpatia, pois o testemunho de cada uma foi fulcral para o estudo empírico.

À minha família agradeço tudo o que por mim fizeram ao longo destes vinte e três anos e por sempre me indicarem o caminho certo.

À minha mãe agradeço por me iluminar o caminho todos os dias e por me ter tornado na mulher que sou hoje.

Ao meu pai agradeço a exigência, preocupação, amor e carinho que fizeram com que o meu caminho não se desmoronasse e por me erguer e incentivar à concretização de todos os meus objetivos académicos, pessoais e profissionais.

Ao meu irmão agradeço a preocupação, apoio e motivação para nunca desistir.

Ao meu namorado agradeço a paciência, apoio, amor e carinho que foram essenciais durante este percurso e por sempre acreditar e nunca me deixar desistir.

Aos meus colegas Mariana, Solange, Afonso e Gonçalo agradeço por me terem acompanhado e apoiado durante estes dois anos.

Resumo

Apesar dos esforços realizados nos últimos tempos para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a problemática da sua integração permanece num contexto caracterizado pela carência de políticas inclusivas nas organizações.

O presente trabalho de investigação teve como objetivo primordial perceber quais as barreiras que as mulheres com deficiência adquirida enfrentam aquando do processo de reintegração no mercado de trabalho e de que forma é que a Gestão de Recursos Humanos pode atuar para minimizar as dificuldades resultantes do cruzamento das condições inerentes ao género e à deficiência. Pretende-se também, através das evidências empíricas, consciencializar a comunidade científica para a importância dos *disability studies* no contexto laboral e as entidades empregadoras para a importância da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e eliminação de todas as formas de discriminação.

Através dos resultados obtidos com a presente investigação concluiu-se que as pessoas com deficiência em Portugal ainda enfrentam dificuldades na reintegração profissional, sendo difícil permanecer na mesma empresa após a aquisição da deficiência. Tal situação decorre da falta de políticas e práticas inclusivas adotadas por parte das organizações, podendo resultar da falta de conhecimento sobre as competências e capacidades das pessoas com deficiência e de como lidar com a diferença, mas também pelo desconhecimento dos benefícios a que têm direito. Além disso, no que se refere à interseção do género e da deficiência foi possível compreender que, na perceção das entrevistadas, a condição de deficiência adquirida é aquela que mais se salienta nas dificuldades de reintegração no mercado de trabalho e das situações de discriminação.

Palavras-chave: deficiência, igualdade de género, integração, mercado de trabalho, GRH inclusiva.

Abstract

Despite recent efforts to promote the inclusion of people with disabilities in the labour market, the problem of their integration remains in a context characterised by a lack of inclusive policies in organisations.

The main objective of this research work was to understand what barriers women with disabilities face in the process of reintegration into the labour market and how Human Resource Management can act to minimise the difficulties resulting from the crossing of gender and disability conditions. It is also intended, through empirical evidence, to raise awareness in the scientific community of the importance of disability studies in the labour context and employers of the importance of integrating people with disabilities into the labour market and eliminating all forms of discrimination.

Through the results of this research it was concluded that people with disabilities in Portugal still face difficulties in re-integrating into the labour market and it is difficult to remain in the same company after the acquisition of the disability. This situation results from the lack of inclusive policies and practices adopted by organisations, which may result from a lack of knowledge about the skills and abilities of people with disabilities and how to deal with the difference, but also from a lack of knowledge about the benefits to which they are entitled. Furthermore, with regard to the intersection of gender and disability, it was possible to understand that, in the perception of those interviewed, the condition of acquired disability is the one which stands out most in the difficulties of reintegration into the labour market and in situations of discrimination.

Keywords: disability, gender equality, integration, labour market, inclusive HRM.

Índice

1. Introdução.....	1
2. Enquadramento da Problemática.....	4
2.1. Enquadramento teórico	4
2.1.1. A importância da gestão de recursos humanos dentro de um modelo organizacional inclusivo.....	4
2.1.2. Conceptualização e modelos da deficiência	5
2.1.3. Dificuldades na integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho	7
2.1.4. Deficiência e as desigualdades de género no mercado de trabalho.....	10
2.2. Enquadramento Normativo e Institucional	13
2.2.1. Legislação e programas de apoio à inserção profissional das pessoas com deficiência em Portugal.....	13
2.2.2. Benefícios concedidos a empresas que promovam a integração de pessoas com deficiência	16
2.2.3. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)..	17
1. Estudo Empírico.....	18
1.1. Opções Metodológicas.....	18
1.2. Apresentação dos resultados	20
1.2.1. Discriminação das pessoas com deficiência adquirida.....	20
1.2.2. Perceção de boas práticas de GRH.....	24
1.3. Discussão dos resultados à luz do papel da GRH.....	26
2. Conclusões, limitações e sugestões para pesquisas futuras	29
3. Referências Bibliográficas	32
4. Anexos.....	38

Índice de anexos

Anexo 1 - Declaração de Consentimento.....	38
Anexo 2 - Guião da entrevista.....	40
Anexo 3 - Análise de Conteúdo.....	41
Anexo 4 – Caracterização das entrevistadas.....	50

Índice de acrónimos

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

EIGE – European Institute of Gender Equality

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

GRH – Gestão de Recursos Humanos

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

ODDH – Observatório da Deficiência e dos Direitos Humanos

UE – União Europeia

1. Introdução

A adoção de práticas inclusivas de âmbito profissional e social das pessoas com deficiência tem vindo a crescer ao nível internacional, no entanto, em Portugal ainda é necessário o desenvolvimento de políticas para combater a exclusão destas pessoas da vida ativa e da sociedade (Fontes, 2016).

As questões de género permanecem como domínio central dos debates relativos ao mercado de trabalho nas sociedades em que a igualdade de género é ainda um objetivo a alcançar, nomeadamente no contexto português (Jarvis, 2016). De facto, segundo o relatório da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) do ano de 2018, destaca-se que o total de pessoas empregadas é de 4 866,7 mil, sendo que desse valor 48,9% são mulheres e 51,1% homens (CITE, 2019). Não obstante, o acréscimo do número de mulheres empregadas entre os anos de 2012 e 2018, as desigualdades permanecem quanto à segurança no emprego, isto é, empregos os quais oferecem contratos de trabalho precários, com fracas condições salariais e pouco apoio ao nível do desenvolvimento profissional são ocupados sobretudo por mulheres (Casaca & Perista, 2017).

Relativamente às pessoas com deficiência no mercado de trabalho, segundo o relatório do Observatório da Deficiência e dos Direitos Humanos (ODDH), referente ao ano de 2018, verifica-se que, entre os anos de 2009 e 2018, o número de desempregados/as com deficiência sofreu um aumento de 41%. Contudo, nos últimos anos, tem-se vindo a notar uma redução nas percentagens referentes ao desemprego das pessoas com deficiência (redução de 6% no ano de 2018). Não obstante os valores acima descritos, é importante esclarecer que estas reduções verificadas podem ser justificadas pelo aumento da participação de pessoas com deficiência nos programas de apoio ao emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Este permite, geralmente, que as pessoas com deficiência integrem empregos de curta duração, embora no final do programa acabem por enfrentar dificuldades de integração profissional de longa duração (Pinto & Pinto, 2019). Ademais, os dados referentes à taxa de desemprego de pessoas com deficiência em Portugal, comparativamente aos dados da União Europeia (UE), continuam a situar-se acima da média da UE e da população portuguesa sem

deficiência. Contudo, entre os anos de 2011 e 2016, verifica-se uma tendência para uma aproximação da taxa de desemprego da média da UE (Pinto & Pinto, 2018).

Posto isto, é relevante questionarmo-nos sobre as consequências de se ser uma pessoa com deficiência e mulher. A integração profissional de pessoas com deficiência é um processo complexo devido aos desafios provenientes da discriminação social e profissional com que as pessoas se deparam. Associado à integração laboral encontra-se a gestão da deficiência no local de trabalho que integra, nomeadamente, ajustes do local de trabalho às necessidades requeridas com o objetivo de promover a autonomia funcional da pessoa. Como consequência, as pessoas com deficiência acabam por ser mais propensas a contextos de pobreza devido à falta de oportunidades de integração laboral (Ramos, 2019).

Segundo Brown e Moloney (2018), a segurança no trabalho de mulheres com deficiência tende a apresentar-se como desfavorável, uma vez que estas têm uma menor probabilidade de encontrar trabalho. No caso específico de Portugal, o relatório do ODDH, referente ao ano de 2016, menciona o mesmo quando expõe os dados que representam a taxa de atividade. Este salienta que as menores taxas de atividade são das mulheres com deficiência, seguidas de homens com deficiência, mulheres sem deficiência e, por fim, homens sem deficiência. No entanto, a taxa de desemprego das mulheres com deficiência (24,6%), apesar de superior à dos homens com deficiência (23,7%), apresenta uma discrepância pouco significativa (Pinto & Pinto, 2018).

O presente estudo revela-se importante para a comunidade científica, pois as pesquisas sobre a interseção entre a deficiência e o género não têm tido grande foco nos trabalhos de quem investiga no âmbito dos *disability studies* (Lodovici & Orlando, 2017). Ademais, as pesquisas realizadas no Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal (RCAAP) com as palavras-chave deficiência, género e mercado de trabalho em simultâneo, levam a crer que não existem muitos trabalhos científicos em Portugal que relacionem deficiência e género, o que revela a importância da realização do presente estudo (Total de 214 publicações em Portugal).

Além disso, esta temática representa uma importância relevante para a área da Gestão de Recursos Humanos (GRH), uma vez que o papel dos gestores/as de pessoas é um alicerce fundamental e desta forma procuram evidências concretas e claras para a implementação de políticas para facilitar a integração de grupos minoritários e, como tal,

a presente proposta de pesquisa pode ser um contributo nesse sentido (Beatty, Baldrige, Boehm, Kulkarni & Colella, 2019).

Tendo em conta o supramencionado, a finalidade principal deste trabalho é compreender quais os limitadores da reintegração das mulheres com deficiência adquirida, no contexto laboral, segundo a perspetiva das trabalhadoras nessa condição, e que medidas podem ser adotadas pelas organizações para facilitar a sua reintegração profissional. Desta forma, foram identificados três objetivos específicos para clarificar o modo como se pretende alcançar o objetivo geral do trabalho, entre os quais: (1) identificar as barreiras com que se deparam as mulheres com deficiência adquirida no contexto laboral; (2) perceber se se mantiveram na mesma entidade empregadora, tendo ocorrido adaptação por parte da mesma à nova situação da trabalhadora ou se tiveram de procurar um novo emprego; (3) identificar e apresentar boas práticas de GRH que facilitem a reintegração profissional das mulheres com deficiência. Posto isto, para a presente pesquisa foram definidas duas questões de partida às quais se pretende responder após a análise documental e a análise de conteúdo das entrevistas: (1) Quais as barreiras com que as mulheres com deficiência adquirida se deparam na reintegração no mercado de trabalho? (2) Que políticas e práticas de GRH inclusivas poderiam ser adotadas para facilitar a sua reintegração?

O presente Trabalho Final de Mestrado apresenta-se dividido em três capítulos. A primeira parte diz respeito ao enquadramento da problemática, que se divide em dois pontos: o enquadramento teórico sobre a integração das pessoas com deficiência e as desigualdades de género e o enquadramento normativo que expõe o quadro legal e político, nomeadamente as políticas públicas e os programas em vigor em Portugal para a promoção da não discriminação das pessoas com deficiência e a respetiva articulação com a igualdade de género. Na segunda parte, serão apresentados os resultados do estudo empírico realizado, a partir da análise de conteúdo das entrevistas semiestruturadas realizadas a onze mulheres com deficiência adquirida. Por fim, são apresentadas as principais conclusões, as limitações da realização do presente estudo e as sugestões para pesquisas futuras.

2. Enquadramento da Problemática

2.1. Enquadramento teórico

2.1.1. A importância da gestão de recursos humanos dentro de um modelo organizacional inclusivo

A Gestão de Recursos Humanos desempenha um papel muito importante nas organizações, pois é através da estratégia de GRH devidamente alinhada com a estratégia das organizações, que se estabelece uma ligação entre as necessidades individuais de cada trabalhador/a e as necessidades organizacionais. Desta forma, a GRH apresenta um impacto expressivo no desempenho organizacional, uma vez que envolve a gestão de práticas como: o planeamento de recursos humanos; o recrutamento e seleção; processos ligados à formação e gestão de carreiras; avaliação de desempenho e respetiva compensação dos/as trabalhadores/as (Rego *et al.*, 2015).

Neste sentido, a função da GRH permite às empresas atrair potenciais candidatos/as adequados/as ao posto, desenvolvê-los e atingir os resultados pretendidos pela organização. Deste modo, é importante que os/as gestores/as de recursos humanos apresentem competências necessárias para contratarem as pessoas mais adequadas a cada função e desenvolvam estratégias eficazes para atrair os melhores e, conseqüentemente, adquirir vantagem competitiva. Ademais, é fundamental que a GRH desenvolva programas de formação e desenvolvimento contínuo de competências para que se garanta a retenção e não obsolescência dos/as trabalhadores/as. Posteriormente, o objetivo central é alcançar as metas organizacionais para o qual as pessoas são um elemento chave, pois estas é que desenvolvem as atividades adjacentes às mesmas. É importante referir que, motivação, satisfação e pacotes de benefícios favoráveis, são fundamentais para que os trabalhadores se comprometam em alcançar esses objetivos (Rego *et al.*, 2015).

De acordo com Peretti *et al.* (2004), como complemento a todos os processos de recursos humanos, as empresas devem desenvolver estratégias de emprego, isto é, definir quais as necessidades ao nível social, empresarial e que ações de responsabilidade social estas consideram relevante adotar no processo de criação de emprego. Assim sendo, a responsabilidade social acima referida pode ser dividida em três níveis:

- Responsabilidade externa: preocupação com a comunidade em geral;
- Responsabilidade interna: preocupação com os trabalhadores/as;

- Responsabilidades específicas: preocupação com determinados grupos e minorias.

Primeiramente, a responsabilidade externa permite às empresas compreender a situação geral do emprego no seu contexto envolvente e desenvolver postos de trabalho adequados às necessidades da população ativa. De seguida, a responsabilidade interna remete, em termos gerais, para a segurança do emprego, melhor dizendo, questões relacionadas com as condições de trabalho (tipo de contrato e condições salariais). Por fim, as responsabilidades específicas, que são efetivamente fundamentais para a presente temática em estudo, são aquelas que se relacionam com a criação de oportunidades de emprego iguais e com o desenvolvimento de políticas que se dediquem à inclusão dos jovens que procuram o primeiro emprego ou outros casos, nomeadamente as pessoas com deficiência (Peretti *et al.*, 2004).

Esta última referência às responsabilidades específicas tem muito que ver com a criação de uma GRH inclusiva. De acordo com Shore, Cleveland e Sanchez (2018), a inclusão exige a diversidade e a igualdade no processo de integração de todas as pessoas, independentemente do seu género ou incapacidade, seja esta física ou cognitiva, através de ferramentas da gestão e práticas organizacionais. Estas práticas inclusivas permitem a efetividade da igualdade de oportunidades valorizadas pelos/as trabalhadores/as e pela identificação social das pessoas incluídas em grupos minoritários.

É relevante referir a importância do papel dos/as gestores/as de topo que, no fundo, são a fonte de disseminação de práticas inclusivas dentro das organizações que levam a um aumento da motivação dos/as trabalhadores/as para o trabalho e para a aceitação das pessoas que fazem parte integrante das minorias. Por conseguinte, estas práticas promovem o igual acesso à tomada de decisão, a recursos e igual oportunidade de mobilidade individual dentro das organizações (Shore *et al.*, 2018).

2.1.2. Conceptualização e modelos da deficiência

As pessoas com deficiência estão diretamente associadas a contextos e grupos sociais mais precários e à problemática da exclusão social designada de “invisibilidade social das pessoas com deficiência” (Martins, Fontes, Hespanha & Berg, 2012, p.45). Posto isto, a grande questão que se coloca é a de saber que linhas de pensamento levam a sociedade a agir assim perante a deficiência? Como tal, desenvolveram-se diferentes

modelos de concepção de abordagem à deficiência relacionados com o conceito de desigualdade social (Martins *et al.*, 2012).

O modelo médico ou individual conceptualiza a deficiência enquanto questão social com base nas características biológicas, ou seja, a deficiência consiste em limitações funcionais que não afetam todos os indivíduos. Por conseguinte, resultante dessas limitações, erguem-se barreiras sociais com que as pessoas com deficiência se deparam no decorrer dos tempos. Deste modelo emerge a ideia de dependência e de necessidade de cuidados por parte das pessoas com deficiência, por isso as decisões a tomar na vida das pessoas com deficiência são responsabilidade dos profissionais (Martins *et al.*, 2012; Pinto, 2013).

Desta forma, a noção de dependência inscrita neste modelo e as limitações que o mesmo apresentava enquanto análise social da deficiência levou a que fosse desenvolvido o modelo social. Este modelo tem na sua base a deficiência como uma forma de opressão social, isto é, as razões pelas quais as pessoas com deficiência enfrentam estas barreiras deixam de estar associadas à sua condição física para passarem a estar relacionadas com as estruturas sociais (Martins *et al.* 2012). Assim sendo, “a contribuição fundamental do modelo social foi a de articular uma nova visão que localizava o problema da deficiência na sociedade e não no indivíduo deficiente” (Pinto, 2013, p.11).

Recentemente, as críticas que emergiam relativamente à perspetiva individualista do modelo médico e a importância da necessidade do desenvolvimento de uma abordagem que relacionasse o modelo médico e o social levou à criação do modelo biopsicossocial, o qual é enunciado na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), publicado pela Organização Mundial da Saúde (Leitão, 2004). De acordo com a CIF esta abordagem é definida pelo “resultado da interação entre funções do corpo, estruturas do corpo, atividades e participação, e fatores ambientais” (Martins *et al.*, p.48).

Segundo a CIF, para conceptualizar a deficiência é necessário definir, em primeiro lugar, as funções do corpo que “são as funções fisiológicas dos sistemas orgânicos (incluindo as funções psicológicas)” (Leitão, 2004, p.49). Assim, as deficiências “são problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como, um desvio importante ou uma perda” (Leitão, 2004, p.49). A deficiência pode também ser classificada de acordo com a sua extensão (Leitão, 2004, p.49): (1) Nenhuma deficiência (0-4%); (2) Deficiência

ligeira (5-24%); (3) Deficiência moderada (25-49%); (4) Deficiência grave (50-95%); (5) Deficiência completa (96-100%).

Por outro lado, no que diz respeito ao conceito de incapacidade, de acordo com a CIF, as incapacidades são de caráter temporário ou definitivas, totais ou parciais e resultam de “uma interação dinâmica entre os estados de saúde (doenças, perturbações, lesões, traumas, etc.) e os fatores contextuais” (Leitão, 2004, p.12).

2.1.3. Dificuldades na integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

A deficiência, seja de que tipo for, constitui um problema para as pessoas que a portam, uma vez que a diferença gera frequentemente desigualdade, tanto social como económica. Este fenómeno prende-se, também, com experiências de discriminação, que ocorrem “(...) quando as pessoas com deficiência experienciam qualquer distinção ou restrição, com base nas suas incapacidades, negando-lhes o reconhecimento dos seus direitos humanos e liberdades” (Pinto, 2018, p.1025). No entanto, a deficiência adquirida tem como resultado uma diminuição da autoestima e da forma como vêm a sua interação com a sociedade, sendo esta limitada por barreiras físicas e sociais (Lima, 2015). Estas pessoas podem enfrentar maiores dificuldades na definição da sua identidade quando comparadas com pessoas com deficiência congénita, nomeadamente a autoeficácia, e consequentemente desenvolver problemáticas associadas ao seu bem-estar (Galvão *et al.*, 2018).

Deste modo, a deficiência pode ser adquirida em qualquer momento da vida de uma pessoa, seja antes ou depois de integrar o mercado de trabalho, e pode resultar em diferentes formas de deficiência, física ou mental, o que pressupõe modos diferentes de agir perante a necessidade de adaptação à nova realidade (Lansky, Ghosh, Méda & Rani, 2017).

Este tipo de deficiência é relevante quanto à reintegração laboral no sentido em que, em alguns casos, estas pessoas podem já ter passado pelo processo de integração no mercado de trabalho sem apresentar nenhuma deficiência e, posteriormente atravessaram de novo esse processo, mas com deficiência adquirida. Tal contexto remete-nos para as dificuldades que estas pessoas enfrentam aquando da procura de emprego ou na própria integração na organização. A título de exemplo, na pluralidade dos casos, os/as colegas

de trabalho tendem a sobrevalorizar a deficiência, independentemente da competência ou não competência da pessoa com deficiência (Lima, 2015).

Apesar de todos os esforços na implementação de direitos humanos que permitam ultrapassar a discriminação das pessoas com deficiência, as barreiras e desvantagens associadas a esta condição permanecem (Beatty *et al.*, 2019). Ademais, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem uma relação direta com a sua integração na sociedade e, como tal, é importante perceber como a sociedade tende a perceber a deficiência e de que forma é que esta pode afetar todo o processo (Galvão, Lemos & Cavazotte, 2018). Urbatsch e Fuller (2013) referem os estereótipos como fonte de percepções equívocas sobre as pessoas com deficiência e que, a par da reabilitação individual, a reabilitação social deve ser também um caminho a percorrer. Isto é, a sociedade deve integrar um processo de reconstrução física e cultural para a criação de acessibilidades nas estruturas, mas também para que exista uma gestão da mudança na forma como as pessoas com deficiência são percebidas, nomeadamente, eliminar a ideia de que estas pessoas são apenas necessitadas e permitir que demonstrem as suas capacidades e valências.

As organizações após a contratação de uma pessoa com deficiência deveriam adaptar o posto de trabalho às necessidades específicas provenientes da deficiência, caso estas não sejam inadequadas e não causem dificuldades indevidas à organização, o que em alguns casos se torna uma barreira à integração das pessoas com deficiência. Acresce ainda a ideia generalizada de que as pessoas com deficiência têm mais dificuldades em alcançar elevados níveis de produtividade, o que contribui para práticas discriminatórias e adversas à contratação de pessoas com deficiência (Ramos, 2019; Vornholt, Villotti, Muschalla, Bauer, Colella, Zijlstra, Ruitenbeek, Uitdewilligen & Corbière, 2018).

Contudo, para a compreensão da relação entre estas pessoas e o mercado de trabalho existe todo um processo faseado de situações a considerar, designadamente: (1) exclusão – resulta da ideia de que estas pessoas não têm competências para trabalhar e não seria correto inseri-las no meio laboral; (2) segregação – decorre da visão que as pessoas com deficiência devem ser integradas em instituições e desenvolver atividades, no entanto, sem a existência de uma relação laboral que, por norma, obrigue a um contrato de trabalho; (3) integração – prende-se com o entendimento de que a participação das pessoas com deficiência na vida ativa deve ser valorizada e, desta forma, valoriza-se o

esforço para integrar e acolher estas pessoas nas organizações; (4) inclusão – trata-se de um patamar mais elevado que a integração, ou seja, consiste no apoio da sociedade na integração das pessoas com deficiência, mas também na sua inclusão no mercado de trabalho. Este conceito exige uma adaptação clara entre as organizações e as pessoas com deficiência e uma colaboração entre as mesmas (Galvão *et al.*, 2018).

De acordo com estudos realizados até ao momento foi possível identificar diferentes variáveis que influenciam diretamente o modo como as pessoas com deficiência são integradas na vida ativa. Primeiramente, a legislação apresenta-se como um fator-chave neste processo uma vez que esta permite a imposição de limites nos comportamentos dos indivíduos e, como tal, pode introduzir leis que previnam a discriminação e facilitem a integração dos mesmos (Galvão *et al.*, 2018).¹ Contudo, as medidas desenvolvidas e adotadas pelos governos para proteção dos/as trabalhadores/as com deficiência podem causar efeitos contraditórios, apesar de bem intencionadas, levando a que as entidades empregadoras não contratem pessoas com deficiência devido às limitações que essas medidas proporcionam na gestão dos contratos (Vornholt *et al.*, 2018).

No que se refere às características organizacionais estão diretamente relacionadas com políticas e práticas de recursos humanos que, efetivamente apresentam um papel bastante importante na diminuição de elementos que prejudiquem as pessoas com deficiência, nomeadamente a cultura organizacional, os processos de recrutamento e seleção ou de integração e socialização (Galvão *et al.*, 2018). Por conseguinte, os atributos das pessoas com deficiência e a relação com os/as demais pode ter influência no modo como estas são percebidas no local de trabalho. Alguns estudos referem que, aquando o processo de recrutamento e seleção, as pessoas com deficiência cognitiva sofrem de uma maior discriminação quando comparadas com aquelas portadoras de deficiência motora (Colella, Paetzold & Belliveau, 2004; Galvão *et al.*, 2018). Para além disto, as barreiras com maior impacto na integração das pessoas com deficiência no seu local de trabalho são os estereótipos e os preconceitos por parte dos/as colegas de trabalho e chefias. As perceções enviesadas no que concerne ao desempenho das pessoas com

¹No caso português, a título de exemplo, o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) apresenta programas de apoio ao emprego para pessoas com deficiência, ao abrigo da lei, os quais serão descritos na secção 2.2. do presente trabalho (Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, 2018).

deficiência, levam a que os outros duvidem da capacidade das pessoas com deficiência para alcançar um nível de desempenho semelhante aos das pessoas sem deficiência (Vornholt *et al*, 2018). No entanto, os estudos demonstram que à medida que as pessoas com deficiência demonstram resultados elevados de desempenho, os/as colegas de trabalho tendem a adotar atitudes positivas e de aceitação para com as pessoas com deficiência (Galvão *et al*, 2018).

Ademais, grande parte das barreiras que se impõem às pessoas com deficiência resultam das atitudes por parte das pessoas sem deficiência. Os preconceitos, as crenças e a personalidade de cada indivíduo influenciam a capacidade de aceitação da integração das pessoas com deficiência nas empresas e na sociedade (Pinto, 2018). Em certos casos, as pessoas sem deficiência podem considerar a deficiência como uma desvantagem para as organizações, pois as mesmas são idealizadas como inúteis, incompetentes e um “fardo” que a empresa tem de suportar (Galvão *et al*. 2018; Pinto, 2018).

As expectativas que as pessoas têm sobre a interação que vão ter com as pessoas com deficiência, no seu local de trabalho são também refletoras de barreiras, ou seja, aquilo que as pessoas esperam que sejam os resultados dessa interação social e laboral pode não ser correspondida, no sentido em que podem considerar que esta relação de trabalho afeta os resultados esperados (Galvão *et al*. 2018).

Em suma, existem fatores externos e internos à organização que têm um papel fulcral na construção e emergência de dificuldades que se impõem aquando do processo de integração das pessoas com deficiência.

2.1.4. Deficiência e as desigualdades de género no mercado de trabalho

As questões relacionadas com a influência do género nas organizações têm vindo a ser estudadas sobretudo ao longo das últimas quatro décadas. Questões como o papel da mulher em cargos de gestão e de liderança, o modo como estas enfrentam obstáculos mais complexos aquando da tentativa de integrar esses cargos de topo, as disparidades salariais entre mulheres e homens e, por fim, as questões de progressão na carreira, são temas abordados por quem se preocupa em estudar esta dimensão (Casaca & Lortie, 2017).

Segundo Torres (2018), existem diferentes fatores que exercem pressão e influência no modo como a questão do género é interpretada pelas sociedades.

Primeiramente, as estruturas e instituições nas quais as pessoas nascem não são uma opção, mas sim uma condição de vida. Desta forma, a pessoa não opta entre ser homem ou mulher, rico ou pobre e, como tal, determinada condição terá consequências na vida e na integração na sociedade dos indivíduos. De seguida, os fatores culturais, as normas e leis societárias são variáveis determinantes para a vida em comunidade, mas que, por outro lado, criam ambiguidades. Por outras palavras, em diferentes contextos existem interpretações e ideais diferentes, por exemplo, o que numa cultura pode ser considerado o “trabalho da mulher”, noutras, a mesma atividade pode ser uma função considerada masculina. Tais diferenças são criadas pelas ideologias, crenças e valores que cada sociedade tem, emergindo condicionantes na vida das pessoas, a nível económico e social. Ademais, a construção do “eu” dá-se através das interações e das relações com os/as demais, o que leva a que, dependendo da família, dos grupos de amigos/as ou colegas de trabalho, se entenda as questões de género de formas distintas. Se a família de um indivíduo vive de acordo com as normas tradicionais relativamente aos papéis de género, então, hipoteticamente este pode valorizar os homens em detrimento das mulheres. Por fim, afora a envolvente externa ao indivíduo, deve ser considerada a esfera individual, isto é, o modo como as pessoas, através das próprias vivências e interpretações das mesmas, entendem o género como uma componente da sociedade, podendo resultar numa mentalidade de igualdade de género ou, em alternativa, de desigualdade de género (Torres, 2018).

Por outro lado, a economia afeta de forma direta o modo como as pessoas veem um emprego e, com a conjuntura atual, este deixou de ser visto como um emprego para a vida, para passar a ser mais importante as tarefas que se realizam do que o local em que as realizam, portanto, a instabilidade aumenta e a retenção dos trabalhadores diminui (Jarvis, 2016,). Posto isto, o contexto supradescrito, refletiu-se na criação de novas políticas e práticas de emprego que agravam as desigualdades de género, nomeadamente, de acordo com Kovács, Casaca, Cerdeira e Peixoto (2014) e Jarvis (2016), as mulheres encontram-se, maioritariamente, em trabalhos com condições precárias, isto é, têm desvantagem a nível do pacote salarial, dos tipos de contrato de trabalho e a segurança no mesmo.

Um conceito pertinente para é o de interseccionalidade. Este refere-se à combinação de diferentes formas estruturais de discriminação, como é caso das

resultantes da interseção entre género e deficiência. Estas são formas de discriminação distintas, mas que podem ocorrer em simultâneo e potenciar a discriminação experienciada pelos indivíduos (Alonso, 2010; Verloo, 2006; Brown & Moloney, 2018).

Deste modo, é relevante questionarmo-nos sobre as consequências de se ser mulher e, adicionalmente, ser uma pessoa com deficiência. De acordo Lodovici e Orlando (2017), as mulheres com deficiência apresentam uma maior tendência para enfrentar diferentes formas de discriminação. Segundo Brown e Moloney (2018), a segurança no trabalho de mulheres com deficiência é menor, uma vez que estas têm uma menor probabilidade de encontrar trabalho. No caso específico de Portugal, o relatório do ODDH do ano de 2017, refere o mesmo quando expõe os dados que representam a taxa de atividade de emprego. Este salienta que as menores taxas de atividade são das mulheres com deficiência, seguidas de homens com deficiência, mulheres sem deficiência e, finalmente, homens sem deficiência (Pinto & Pinto, 2018).

Posto isto, a insegurança no emprego verifica-se também pelo carácter contratual. As mulheres com deficiência que encontram emprego tendem a enfrentar condições precárias (*part time* e temporário), a desvalorização das suas competências e salários mais baixos em comparação com as mulheres sem deficiência e homens com ou sem deficiência (Brown & Moloney, 2018). No que concerne às condições contratuais das mulheres com deficiência, os dados do *European Institute of Gender Equality* (EIGE) mostram que, em 2014, apenas 19% das mulheres com deficiência tinham um emprego a tempo inteiro contra 28% de homens com deficiência. Por outro lado, a mesma fonte de dados comprova também que as mulheres europeias com e sem deficiência apresentam salários inferiores comparativamente com os homens, o que justifica o elevado risco de pobreza que as mulheres com deficiência enfrentam (EIGE, 2018).

Ademais, estudos revelam que as mulheres com deficiência apresentam um estatuto social desvalorizado, pois são consideradas como menos competentes e menos produtivas, logo, apresentam um desempenho reduzido (Maroto, Pettinicchio & Patterson, 2018). Além disso, na maioria dos casos, quando as mulheres adquirem uma deficiência, para além de terem dificuldades em reintegrar o mercado de trabalho, também o papel social tradicionalmente atribuído às mulheres, de gestão e organização das atividades domésticas, fica comprometido, o que as pode colocar numa posição de dependência total (Instituto nacional para a reabilitação, I.P., 2018). Desta forma, é

possível compreender as razões pelas quais as mulheres com deficiência se confrontam com mais dificuldades ao integrar o mercado de trabalho, pois as entidades empregadoras, independentemente de conhecerem ou não o seu potencial, atuam em conformidade com os estereótipos relativos ao género e à deficiência.

Perante o que acima foi mencionado, um dos fatores que potencia esta desigualdade de acesso ao emprego no que se refere às mulheres com deficiência comparativamente com a restante população é a falta de acesso à formação, uma vez que a sua capacidade de aprendizagem é, por defeito, desvalorizada (Instituto nacional para a reabilitação, I.P., 2018). De acordo com o EIGE, a percentagem de mulheres com deficiência que têm um curso superior (13%) é inferior à das mulheres sem deficiência (29%). No que se refere à formação superior de homens com deficiência o fenómeno mantém-se, correspondendo a uma percentagem de apenas 17%, sendo de destacar a menor percentagem das mulheres com deficiência com curso superior quando comparado com os homens com deficiência (EIGE, 2018).

2.2. Enquadramento Normativo e Institucional

2.2.1. Legislação e programas de apoio à inserção profissional das pessoas com deficiência em Portugal

A análise do quadro político-legal em Portugal permite identificar a existência de normas que regulam os benefícios e os direitos aos quais as pessoas com deficiência devem ter acesso. Assim sendo, o Decreto-Lei n.º 174/97, de 19 de julho, define o regime de avaliação da incapacidade das pessoas com deficiência, aplicando-se a todas as situações em que a lei faça depender a atribuição de benefícios em função da incapacidade. No fundo, esta Lei garante a possibilidade das pessoas com grau igual ou superior a 60% de incapacidade requererem um atestado de incapacidade multiusos, o que permite que as pessoas tenham acesso a todos os benefícios.

Ademais, a Lei estabelece também normas referentes ao incentivo à formação e emprego das pessoas com deficiência e incapacidades, tais como:

- No que concerne ao apoio e incentivo à formação superior das pessoas com deficiência e incapacidades, a Portaria n.º 478/2010, de 9 de julho,

define um contingente especial para o acesso ao ensino superior destas pessoas.

- No que se refere aos programas de apoio ao emprego e qualificação, encontra-se disposto no Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro e no Despacho n.º 9251/2016, de 20 de julho, as condições do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, apoiado pelo IEFP. Este Programa destina-se às pessoas com deficiência e incapacidades em idade ativa e que se encontrem inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, o qual aborda questões como apoio à qualificação, apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho, emprego apoiado e prémio de mérito.
- Para as pessoas com deficiência e incapacidades que se encontrem empregadas, segundo o disposto no Despacho n.º 7225/2015, de 1 de julho, artigo 9.º, o Estado financia produtos de apoio que assegurem a manutenção do emprego e progressão na carreira e que não se enquadrem no âmbito das adaptações de posto de trabalho.

Quanto ao apoio à qualificação, o Programa tem por objetivo o foco na formação inicial e contínua das pessoas com deficiência e incapacidades para preparar estas pessoas para a integração no mercado de trabalho através de uma gestão das suas competências e aumentar o potencial de desempenho de tarefas futuras.

No que diz respeito aos apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho, esta medida aposta no acompanhamento do percurso profissional destas pessoas, com o intuito de promover a sua inserção profissional. Este acompanhamento consiste na avaliação das condições de acessibilidade ao local de trabalho ao qual a pessoa se está a candidatar e na identificação das necessidades de adaptação do equipamento ou do posto de trabalho às dificuldades funcionais do candidato, desde que os contratos de trabalho cumpram as seguintes condições: contrato sem termo ou a termo certo com duração mínima de um ano. É importante referir que este é um processo contínuo que pressupõe um acompanhamento das pessoas com deficiência e incapacidades e que procura divulgar a importância da sua contratação e como

constituem um valor acrescentado para as empresas (Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, 2018).

No que se refere ao emprego apoiado, este consiste em modalidades de trabalho apoiadas pelo Estado, isto é, permite preparar as pessoas com deficiência e incapacidades para a inserção no mercado de trabalho regido pelo regime normal de trabalho. O Programa identifica modalidades de trabalho, tais como, Estágios de Inserção, contratos Emprego-Inserção, Emprego Protegido e Emprego Apoiado em Mercado Aberto (Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, 2018).

Relativamente aos Estágios de Inserção, estes apresentam uma duração de 12 meses com o objetivo de melhorar as competências das pessoas com deficiência e fomentar a empregabilidade das mesmas. No que diz respeito aos contratos Emprego-Inserção, consistem na inserção das pessoas com deficiência e incapacidades em atividades de carácter temporário ao nível social (organizações sem fins lucrativos), num prazo máximo de 12 meses, com a finalidade de facilitar a transição para o mercado de trabalho, através do desenvolvimento de competências relacionais e pessoais. Quanto ao Emprego Protegido, que se dirige a todas as pessoas com deficiência e incapacidades que estão inscritas nos Centros de Emprego Protegido (CEP), tem por base a oferta de estágios em postos de trabalho com duração não superior a 9 meses e o exercício de atividade profissional nas áreas de produção ou prestação de serviços existentes. Por fim, o Emprego Apoiado em Mercado Aberto apresenta um carácter contratual de emprego apoiado, os quais são inseridos numa organização produtiva ou de prestação de serviços dos empregadores, à alçada de condições especiais (Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, 2018).

A par dos programas de apoio supramencionados, existem ainda medidas de incentivo à contratação das pessoas com deficiência e incapacidades no setor privado. Recentemente, no ano de 2019, foi determinado, com a Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, o estabelecimento de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com uma incapacidade correspondente a uma percentagem igual ou superior a 60%. O setor público já se encontrava abrangido pelo modelo de quotas de emprego, de acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; contudo, a nova Lei abrange outros organismos públicos que não se encontram abrangidos por este Decreto-Lei.

2.2.2. Benefícios concedidos a empresas que promovam a integração de pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência e incapacidades são regularmente excluídas do mercado de trabalho, como referido no ponto 2.1.3. Neste sentido, de acordo com a Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações, é fulcral que as entidades empregadoras tenham conhecimento das vantagens que existem no âmbito da contratação de pessoas com deficiência (Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações, 2018). Defende-se que as pessoas com deficiência e incapacidades são uma fonte de vantagem competitiva que não é reconhecida pelo mercado de trabalho e que pode potenciar resultados nas empresas, no mercado de trabalho e na sociedade [Organização Internacional do Trabalho (s.d.)]. Deste modo, para potenciar a inclusão das pessoas com deficiência em Portugal foram desenvolvidas algumas medidas que permitem valorizar e reconhecer as entidades empregadoras que promovem a contratação das pessoas com deficiência.

No seguimento do acima referido, considera-se importante elencar algumas dessas medidas de incentivo à contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas do território nacional. Primeiramente, de acordo com o Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho, o IEFP elege, de dois em dois anos, onze entidades que se destacam na promoção da igualdade de oportunidades e na integração das pessoas com deficiência e incapacidades, através da adoção de práticas de gestão abertas e inclusivas, nomeadamente no âmbito do recrutamento, desenvolvimento e progressão profissional, manutenção e retoma do emprego, acessibilidades e, por fim, serviço e relação com a comunidade, com o intuito de promover o reconhecimento e distinção pública dessas mesmas práticas. Esta distinção é dirigida a empresas dos setores público, privado, cooperativo e da economia social e às pessoas com deficiência e incapacidades que desenvolvam projetos no âmbito da criação de novas empresas ou do próprio emprego. As distinções atribuídas às empresas que adotam práticas exemplares no campo da inclusão das pessoas com deficiência estão de acordo com as práticas que implementam, designadamente: (1) Marca Entidade Empregadora Inclusiva, as quais implementam ações em alguns domínios acima identificados; (2) Marca Entidade Empregadora Inclusiva – Excelência, as quais adotam práticas de excelência em todos os domínios. Em 2019 foi atribuída a distinção de Marca Entidade Empregadora Inclusiva – Excelência a

vinte e oito entidades empregadoras de entre cento e doze que se candidataram (Marca Entidade Empregadora Inclusiva 2019: Conheça as 28 entidades distinguidas, 2020).

No campo dos apoios financeiros às entidades empregadoras, Portugal implementou a medida do Contrato-Emprego que consiste no apoio financeiro aos empregadores que contratem desempregados inscritos no IEFP, com contratos sem termo ou a termo certo e por prazo igual ou superior a 12 meses, com o dever de oferecer formação profissional aos trabalhadores/as contratados/as, sendo esta medida destinada, entre outros, às pessoas com deficiência e incapacidades (Portaria n.º 95/2019, de 29 de março).

Ademais, às empresas candidatas escolhidas para integrar o programa de apoio financeiro designado de CONVERTE+ é concedido um apoio financeiro para a conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, sendo esta medida de apoio dirigida, não só, mas também aos casos que remetem para a celebração de contratos de trabalho com as pessoas com deficiência e incapacidades. Em termos sintéticos, o objetivo principal da concessão destes apoios financeiros às entidades empregadoras é promover a manutenção do emprego, por exemplo, das pessoas com deficiência e incapacidades, nas empresas por forma a garantir uma maior segurança no emprego e contratos de maior duração (Portaria n.º 323/2019, de 19 de setembro).

2.2.3. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)

Portugal, enquanto país subscritor de compromissos internacionais vinculativos em matéria de promoção de uma igualdade de género, e com legislação específica, tem presentemente em vigor a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND). Esta estratégia, aprovada em 2018, apresenta um conjunto de medidas que devem ser adotadas ao longo de quatro anos, isto é, até ao ano de 2021 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2016). Resultante da importância de se percecionar a discriminação como um fenómeno multidimensional, isto é, a discriminação tem na sua base a interseção entre diferentes formas discriminatórias, a ENIND definiu em um dos seus domínios de ação a questão da interseccionalidade. Este conceito, anteriormente abordado, encontra-se no âmbito da ENIND, uma vez que esta identifica áreas potenciais de desvantagens interseccionais para, nomeadamente, mulheres migrantes, pertencentes a minorias étnicas, refugiadas, com deficiência, sós com descendentes a cargo e idosas.

Nesta dimensão, a presente deve agir em conformidade com diferentes estratégias, nomeadamente a Estratégia Nacional para a Deficiência (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2016). A ENIND foca também no desenvolvimento de parcerias, tendo em consideração a importância que as organizações têm para a sociedade e, como tal, através do seu envolvimento na presente estratégia fomentará a Responsabilidade Social e a disseminação da não discriminação e igualdade de género (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2016).

1. Estudo Empírico

1.1. Opções Metodológicas

O problema de investigação prende-se com a necessidade de compreender um determinado fenómeno e de obter uma determinada solução para o mesmo, permitindo a clarificação da intenção para a realização de determinado estudo científico (Reis, 2018). A problemática analisada na presente investigação prende-se com as dificuldades que emergem aquando da reintegração do mercado de trabalho, resultante da interseção entre a deficiência e o género, e que práticas e políticas de GRH devem ser adotadas para potenciar e facilitar esta reintegração profissional.

Deste modo, com o presente estudo pretende-se identificar as barreiras que as mulheres com deficiência e incapacidades adquiridas enfrentam na reintegração laboral, se as mulheres com deficiência e incapacidades adquiridas se mantiveram na mesma empresa e identificar e apresentar boas práticas de GRH que facilitem a reintegração profissional das mulheres com deficiência.

De forma a responder às questões de investigação e dar cumprimento aos objetivos propostos, optou-se pelo método qualitativo. Este permite facilitar a compreensão do problema através da sua dimensão descritiva (Reis, 2018, p.78). Desta forma, a técnica adotada foi a da entrevista semidiretiva, pois esta permite que se realize uma entrevista com base em perguntas-guias semiabertas, desenhadas em função dos objetivos que se pretende alcançar. Ademais, o facto de esta técnica permitir a flexibilidade do guião faz com que quem investiga, ao longo da entrevista, possa intervir com questões diferentes desde que pertinentes para o estudo e, desta forma, torna-se preponderante o conhecimento teórico subjacente (Quivy & Campenhoudt, 2008). Para a realização das

entrevistas considerou-se como fonte de intermediação de contacto algumas associações que desenvolvem projetos de promoção da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Numa fase introdutória ao estudo empírico foi estabelecido o contacto, via correio eletrónico, com várias associações entre as quais se obteve resposta positiva da Associação Salvador, que prontamente se disponibilizou para entrar em contacto com mulheres com deficiência que integraram o seu projeto de integração no mercado de trabalho e que se enquadravam nas seguintes características:

- Mulheres com deficiência/incapacidade adquirida;
- Tenham trabalhado antes da deficiência/incapacidade adquirida;
- E que se encontrem, de momento, empregadas.

Após o contacto estabelecido com a Associação Salvador e o contacto da associação com as pessoas, com a devida autorização, foram-nos disponibilizados os respetivos *emails*. Para além desta fonte de contacto, através da técnica de bola de neve, foi questionado a todas as entrevistadas se conheciam alguém que se encontrasse disponível para contribuir com o seu testemunho.

As participantes foram previamente informadas, via correio eletrónico, sobre a contextualização da investigação e após o primeiro contacto foi realizado novo contacto para envio da declaração de consentimento (Anexo 1) e para agendamento da entrevista. Ademais, devido ao atual estado pandémico do país as entrevistas foram realizadas via *Skype*, tendo sido pedida a autorização prévia de todas as participantes para proceder à gravação das entrevistas para a realização da transcrição do áudio e posterior análise de conteúdo (Anexo 3).

Foram realizadas onze entrevistas a mulheres com deficiência e incapacidade adquirida (Anexo 4). Para garantir o anonimato das participantes, os respetivos nomes foram substituídos pela letra “E”, seguida do número da entrevista.

O guião elaborado incidiu sobre os seguintes temas: enquadramento sociodemográfico; percurso profissional até ao acidente e implicações do mesmo; propostas para facilitar a reintegração profissional; atual situação profissional; e a visão sobre a importância da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Anexo 2). Além do supramencionado, a presente investigação não pretende ser um estudo representativo, pelo que se optou pelo método de amostragem intencional, isto é, a amostra é selecionada em função dos objetivos do estudo. A par da amostra intencional,

foi também utilizada a técnica designada de bola de neve, a qual consiste em pedir aos entrevistados/as que coloquem os/as investigadores/as em contacto com conhecidos/as seus que estejam disponíveis para contribuir com o seu testemunho para o estudo e, igualmente, pede-se-lhes que indiquem outras pessoas para entrevistar.

Adicionalmente, foi adotado o critério de seleção da diversidade máxima dos perfis e saturação da informação, ou seja, terminou-se as entrevistas quando estas já não produziam efeitos inovadores para a pesquisa, isto é, os/as entrevistados/as já não revelavam informações diferentes (Quivy & Campenhoudt, 2008).

A propósito da análise das mesmas, segundo Bardin (2009), a análise de conteúdos consiste em “um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens” (Bardin, 2009, p.44). Deste modo, o estudo tem por base a análise de conteúdo das entrevistas realizadas. Para a realização da análise de conteúdo da entrevista procedeu-se à codificação desse mesmo conteúdo, tendo esta sido dividida em categorias, subcategorias e excertos das entrevistas (Anexo 3).

Para a realização da análise e discussão dos resultados procedeu-se à categorização do conteúdo das entrevistas da qual emergiram seis categorias de análise: (1) Características sociodemográficas e contextualização: idade, nível de escolaridade, situação familiar, situação profissional antes e após da deficiência adquirida; (2) Experiência de discriminação em função da deficiência e do género; (3) Experiências e perspectivas de inclusão; (4) Perceção sobre os fatores facilitadores da inclusão e da sua importância; (5) Importância da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; (6) Perceção de boas práticas de GRH.

1.2. Apresentação dos resultados

1.2.1. Discriminação das pessoas com deficiência adquirida

A análise de conteúdo permitiu a identificação de situações concretas que representam formas de discriminação das pessoas com deficiência no local de trabalho. Desta forma, para a análise desta categoria foram identificadas subcategorias que estão

diretamente ligadas às diferentes componentes da GRH, nomeadamente, a adoção de práticas discriminatórias no local de trabalho, no acesso ao emprego, nas condições remuneratórias, nos tipos de contrato e no acesso à formação.

Ainda que nem todas as entrevistadas tenham sentido que sofreram discriminação no local de trabalho, uma das entrevistadas refere que na sua primeira experiência profissional após adquirir a deficiência sentiu que a chefe e os colegas de trabalho subestimaram as suas competências e capacidades para desenvolver as funções que lhe eram propostas. Contudo, o papel da GRH desta organização foi destacado de forma positiva, pois demonstraram disponibilidade e vontade para a integrar, no entanto, a cultura de inclusão não estaria incutida em todos os trabalhadores/as da organização.

(...) Quem faz as entrevistas e toda a equipa de recursos humanos é que me chamou à entrevista, em Lisboa, e eu fiquei. Quando eu cheguei ao local onde eu ia trabalhar, na própria loja, é que começaram os problemas, porque, para já, a pessoa que lá estava, que era chefe, disse logo “Ai, mas tu achas que vais conseguir aqui? Achas que consegues abrir a porta?” Ou seja, não foi logo recetiva e as colegas também não foram muito. (E4, 35 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)

No que se refere ao acesso ao emprego, o recrutamento é o processo chave para compreender a intenção das empresas na promoção da inclusão das pessoas com deficiência. Duas das entrevistadas referem dois exemplos concretos de discriminação na fase de recrutamento para empresas distintas, sendo que as restantes não obtiveram *feedback* a várias candidaturas que realizaram a vagas de emprego, não tendo conhecimento da razão pela qual não avançaram no processo.

(...) eu nessa feira de emprego, vou-lhe ser sincera, que tivemos para nós, para pessoas com deficiência, houve duas pessoas de recursos humanos, desculpe é a sua área, mas que eu verifiquei numa empresa que elas estavam incomodadas (...) Elas estavam numa feira de emprego de pessoas com deficiência e estavam com uma expressão terrível! (E1, 54 anos, assistente administrativa)

Até porque eu tive algumas conversas com algumas agências onde eu própria liguei e eles disseram-me logo que não, que não estavam interessados, porque também me explicaram que em Portugal ainda havia essa lacuna e eles não tinham basicamente um

mercado para pessoas com deficiência na área da moda. (E8, 45 anos, oradora e criadora de conteúdos online)

Contextos de trabalho precários estão associados à contratação das pessoas com deficiência, nomeadamente mulheres com deficiência, e no que se refere às condições salariais, de acordo com algumas entrevistadas, certas organizações ainda adotam medidas discriminatórias neste âmbito. Desta forma, é relevante destacar um dos exemplos exposto por uma das participantes:

(...) fiz durante três meses, formação, que era paga e tudo mais e depois fiz um mês a contrato, tudo normal, no qual eles me prometeram o base que era 700 euros, fora as horas extra que eu tinha que receber dos outros três meses que tinha estado em formação. Ao fim desse mês de contrato deram-me a folha de ordenado, não é? O mês fechou e deram-me 434 euros, ou seja, não era de acordo com aquilo que tinham prometido e eu fui reclamar, como é óbvio, disse “olhe, não estou a perceber!” e a pessoa disse “olhe, não, este é o teu ordenado, não tens nada a ver, tipo, nem de horas que fizeste, nem de formação.” Virei-me e disse “então, mas se os outros recebem porque é que eu não recebo? Eu acho que não sou menos do que ninguém, não é? Faço as mesmas coisas que as outras tenho que receber o mesmo!” E disseram-me logo que não, que era aquilo e acabou. (E5, 28 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)

Ademais, as entrevistadas reconhecem que as pessoas com deficiência enfrentam condições de trabalho precárias quando comparadas com pessoas sem deficiência, nomeadamente no tipo de contrato de trabalho:

(...) eu estou num estágio vocacional, durante dois meses (...) (E1, 54 anos, assistente administrativa)

Ou seja, eu andei duas vezes a fazer estágios de iniciação ao trabalho e não fiquei em nenhum deles (...) (E4, 35 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)

Por fim, ainda que apenas uma das participantes tenha referido um episódio discriminatório no âmbito do acesso à formação, é importante referir este exemplo uma

vez que a formação é uma das práticas de GRH fundamentais para o desenvolvimento do indivíduo em termos profissionais. Posto isto, a entrevistada refere:

(...) quando eu me vim embora, quem ficou lá foi uma amiga minha. Elas não sabiam que ela era minha amiga. Ela entrou a uma terça, para aí, a uma quinta-feira foi logo ter formação a Lisboa. Eu não tive formação. A mim não me mandaram para a formação. Não sei, e eu sei que era um prédio na Expo, não sei se porque não teria acessos ou casas de banho adaptadas ou alguma coisa, a mim nunca me mandaram para formação. Nunca me deram grande formação. (E4, 35 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)

Contudo, a maioria das participantes da presente investigação, apesar de reconhecer as dificuldades que as mulheres enfrentam no contexto laboral, consideram que a discriminação em função do género não prejudica nem agrava o processo de integração no mercado de trabalho, uma vez que a deficiência se sobrepõe à questão do género.

Não. Até porque a maior parte dos estereótipos que têm com as mulheres no trabalho é gravidez e a maior parte das entidades patronais pensam que as mulheres em cadeira de rodas não podem engravidar. Eu tive a minha filha e já estava na cadeira de rodas. (E4, 35 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)

Uma das participantes refere até que considera que as mulheres com deficiência têm uma maior facilidade em integrar o mercado de trabalho devido à preocupação e cuidado que têm com a sua imagem que não é tida em consideração pelos homens com deficiência.

A mulher tem mais facilidade em arranjar trabalho do que propriamente o homem. (...) Nós temos sempre um cuidado maior com a aparência, com a imagem, porque nós já sabemos que, ok, nós temos uma cadeira de rodas, já limita, e a imagem vende muito. (...) E o homem não tem tanto essa coisa, porque um homem não se vai maquilhar, não é? O homem não vai fazer madeixas! Percebes? Então é mais por aí e eu vejo mais pessoas novas, da minha idade, homens, sem trabalho do que mulheres. (E5, 28 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)

No entanto, uma das entrevistadas expõe uma situação clara de multidiscriminação no local de trabalho. Nesta situação, é evidente um contexto de estigma em relação a uma mulher grávida e com deficiência.

Não, tive a recibos verdes. Disseram-me que me iam fazer recibos verdes no primeiro e segundo mês e depois me passavam a contrato, mas nunca se sucedeu e pronto. Depois engravidei, um barrigão, aquilo era grande confusão. (...) A minha colega até disse “Ah não sei se é de você ter deficiência, se é de estar grávida, mas está a ter dificuldades!” E eu disse assim “Olhe, eu também não sei porque eu sou licenciada em Linguística e de deficiência eu não sei muito!” (E11, coach de nutrição)

1.2.2. Perceção de boas práticas de GRH

Foi questionado às participantes que medidas de GRH consideravam relevantes para potenciar a diminuição das barreiras às pessoas com deficiência, sendo que as respostas dadas possibilitaram a criação de três grandes subcategorias.

As entrevistadas, de acordo com a sua perspetiva e conhecimento de causa, propuseram medidas em três áreas distintas da GRH, tais como, recrutamento, formação e tipos de contratos. No que se refere ao recrutamento, as entrevistadas consideram que a criação de feiras de emprego para todos é fundamental (pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência), uma vez que a promoção de feiras de emprego apenas para pessoas com deficiência acaba por promover a desigualdade.

Como não há abertura das empresas, dos recursos humanos, quem está a organizar feiras de emprego dizer, esses recursos humanos, essas empresas, que vai haver um grupo com determinada incapacidade física ou mental, mas que também vão estar lá para as entrevistas. Portanto, não fazer só uma para nós, digamos, não é, mas juntar-nos ao grupo de toda a gente. Tornar algo, se calhar, mais comum, mais vulgar. (E1, 54 anos, assistente administrativa)

Ainda na fase de recrutamento é também proposto a realização de uma análise prévia das necessidades da pessoa com deficiência para que as organizações possam analisar o modo como vão proceder à adaptação entre as necessidades das organizações e dos/as trabalhadores/as com deficiência.

Ou seja, dependendo de caso, dependendo da própria deficiência, tem que ser feito um estudo prévio com a empresa para perceber de que forma é que a pessoa pode trabalhar (...). Eu acho que as empresas têm que apostar por aí, fazer um trabalho individual de cada caso para caso (...) **(E8, 45 anos, oradora e criadora de conteúdo online)**

No que concerne à formação, foi proposto que as empresas implementassem ações de formação sensibilizadoras para a consciencialização dos/as trabalhadores/as sobre o que significa ter um colega de trabalho com deficiência, mas também para que a própria entidade empregadora esteja ciente de todos os benefícios que tem com a integração das pessoas com deficiência. Desta forma, seria fundamental a criação de parcerias com associações promotoras da inclusão das pessoas com deficiência.

Acho que às vezes é falta de conhecimento que as entidades empregadoras têm e até...uh...e até nós próprios, pessoas com deficiência, nós desconhecemos. Portanto, não acho que seja nenhuma medida, mas sim acho que devia haver mais palestras de sensibilização, de mostrar também que benefícios é que eles têm connosco. **(E2, 32 anos, administrativa de recursos humanos)**

Olha, eu acho que a regra número um para eles próprios, na empresa, como fator motivacional era fazerem ação de sensibilização e formação nos seus empregadores. Eu digo isto nos donos das empresas e nas próprias pessoas que lá trabalham (...) **(E8, 45 anos, oradora e criadora de conteúdo online)**

Por fim, as entrevistadas referem duas propostas no âmbito das condições contratuais, isto é, é considerado importante a adoção de horários flexíveis e/ou de teletrabalho para todos os trabalhadores com deficiência que assim o necessitem.

(...) existe realmente pessoas que não podem estar a trabalhar um dia inteiro, tipo oito horas seguidas, ou seja, estar muito tempo sentado ou haver alguma facilidade de a empresa poder adaptar o horário a cada caso. **(E8, 45 anos, oradora e criadora de conteúdo online)**

(...) tu quando estás mal trabalhas em casa porque tens deficiência, porque de facto tu tens outras necessidades. Não é só usar o termo necessidades especiais para coisas de

escolas, é, efetivamente, esse termo tem que ser aplicado para as necessidades especiais de cada um mesmo. (E6, 34 anos, bailarina e coreógrafa freelancer)

1.3. Discussão dos resultados à luz do papel da GRH

Através da análise dos dados obtidos da presente pesquisa identificamos as barreiras existentes na integração das pessoas com deficiência, de que forma é que o género agrava a questão da deficiência e ainda algumas práticas de GRH que devem ser adotadas pelas entidades empregadoras.

A literatura refere que as pessoas com deficiência enfrentam dificuldades aquando da integração profissional. De facto, todas as entrevistadas referiram que tiveram dificuldades em encontrar o primeiro emprego após adquirirem a deficiência. Deste modo, a existência de organizações que não recrutam pessoas com deficiência pode ser justificada não só por falta de conhecimento e informações sobre a deficiência, mas também sobre os apoios disponibilizados pelo Estado como incentivo à empregabilidade das pessoas com deficiência, como referido no ponto 2.2.3. Além do mencionado acima, a gestão orientada para a responsabilidade social é fundamental para que sejam implementadas medidas inclusivas nas organizações e caso esta não seja uma prioridade pode levar à permanência de barreiras (Strindlund, Abrandt-Dahlgren & Ståhl, 2019). Ademais, a adoção de métodos tradicionais de recrutamento não inclusivos são uma fonte de disseminação da exclusão. Tal reflete-se, por exemplo, na criação de anúncios de emprego pouco inclusivos, nomeadamente a não exposição de a predisposição por parte das organizações para integrar pessoas com deficiência (Branding & Curtis, 2000). No seguimento do exposto, compreendemos que as pessoas com deficiência que não são reintegradas no mercado de trabalho, em alternativa, acabam por tomar iniciativa e criar o próprio emprego. Posto isto, a reintegração profissional das pessoas com deficiência adquirida é fundamental para que mantenham a estabilidade financeira e independência, mas também porque são consideradas pessoas mais empenhadas no seu local de trabalho, sendo esta uma mais valia para as organizações (Lima, 2015).

Além do supramencionado, quando a cultura de integração não se encontra enraizada em todos os profissionais de uma determinada organização, as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam são agravadas. Se a equipa de GRH se rege pela cultura de

inclusão e admite pessoas com deficiência na organização, essa ideologia deve ser transmitida a todos os colaboradores, caso contrário o processo de inclusão fica sem efeito. O estudo permitiu perceber que ainda existem situações que se enquadram neste contexto, pois uma das entrevistadas relata que, apesar do esforço realizado por parte da equipa de recursos humanos para a integrar na organização, acabou por se deparar com atitudes de não-aceitação por parte dos seus colegas de trabalho, inclusive a própria chefe.

A este propósito, a perceção dos/as trabalhadores/as sobre as competências e capacidades das pessoas com deficiência é uma das barreiras que surge nas relações laborais. Os/as colegas de trabalho podem definir, de forma enviesada, o perfil das pessoas com deficiência como incompetente e pouco produtivo, promovendo uma falta de confiança no trabalho desempenhado (Strindlund *et al.*, 2019; Vornholt *et al.*, 2018). Contudo, constatámos que os/as colegas de trabalho cada vez mais procuram ajudar as pessoas com deficiência no local de trabalho.

No que concerne aos tipos de contrato de trabalho celebrados entre as entidades empregadoras e as pessoas com deficiência é de salientar a precarização na criação de uma relação laboral entre as partes. Segundo Brown e Moloney (2018), as mulheres com deficiência tendem a enfrentar maiores dificuldades na integração do mercado de trabalho e situações contratuais mais instáveis. O receio sobrepõe-se às evidentes capacidades que cada pessoa com deficiência tem, estimulando o aumento de estágios, os recibos verdes e ainda os contratos *part time*. De acordo com os resultados obtidos, verificam-se situações de precariedade, nomeadamente uma das entrevistadas com deficiência que tinha bastante experiência na sua área e que neste momento se encontra a título de estagiária numa organização, ou outro caso em que a entidade empregadora promete a celebração de um contrato ao fim de dois meses a recibos verdes e tal não acontece, porque além de ter uma deficiência, está grávida. Este último ponto remete-nos para a importância da interseção entre o género e a deficiência.

De acordo com a literatura, da interseção entre o género e a deficiência pode resultar uma discriminação múltipla, dificultando a integração das mulheres com deficiência no mercado de trabalho quando comparadas com os homens com deficiência (Lodovici & Orlando, 2017). Em conformidade com os resultados obtidos a dimensão que se destaca nas experiências negativas do mercado de trabalho é a deficiência adquirida. Tal situação pode ser justificada pelo facto de estas pessoas terem nascido

mulheres, acabando por interiorizar de forma inconsciente as condicionantes que resultam da discriminação do género e adequar os seus comportamentos a essa realidade, perdendo a noção de que estão efetivamente a ser discriminadas em determinadas situações. O mesmo não acontece com a deficiência uma vez que foi adquirida, ou seja, as mulheres confrontam-se com uma nova realidade para a qual não estão preparadas, resultando em sentimentos de indignação mais intensos ao enfrentarem situações de discriminação relacionadas com a deficiência quando comparadas com o género.

Finalmente, embora existam casos em que é possível a reintegração profissional das pessoas com deficiência, tarda a aplicação transversal a todas as organizações de práticas de GRH inclusivas por forma a colmatar as barreiras que persistem em existir. Neste sentido, as entrevistadas sugeriram algumas medidas que podem facilitar o processo de integração das pessoas com deficiência, as quais coincidem com algumas das referidas pela literatura (Gonçalves & Nogueira, 2012; Ramos, 2019). Destacamos as seguintes:

- Apostar na criação de feiras de emprego direcionadas a todas as pessoas com e sem deficiência, uma vez que feiras de emprego apenas para pessoas com deficiência gera desigualdade;
- Fomentar a análise prévia das necessidades das pessoas com deficiência. É necessário, numa primeira fase do processo, identificar proactivamente as eventuais necessidades que a pessoa tem. Deve-se perceber as limitações físicas e psicossociais para que seja possível criar um plano de adaptação por parte das organizações às pessoas com deficiência;
- Implementar ações de formação de carácter obrigatório para que seja possível sensibilizar não só os colaboradores, mas também os próprios gestores/as das organizações;
- Estabelecer parcerias com entidades promotoras da reintegração profissional de pessoas com deficiência para a realização dessas mesmas ações de formação;
- Adotar o regime de flexibilização horária. Desta forma, todas as pessoas com deficiência que se encontrem empregadas deveriam ter possibilidade de adaptar o horário de acordo com as suas necessidades, como por exemplo, consultas de rotina ou fisioterapia. É importante referir que esta medida já se encontrava inscrita nos primeiros documentos referentes ao acompanhamento das pessoas

com deficiência no mercado de trabalho, nomeadamente a *Recomendação do Comité de Ministros dos Estados — Membros do Conselho da Europa – Uma Política Coerente para as Pessoas com deficiência*, do ano de 1922 (Gonçalves & Nogueira, 2012);

- Apostar no regime de teletrabalho. Uma das dificuldades identificadas pelas entrevistadas foi o facto de não se conseguirem manter muito tempo no local de trabalho, nomeadamente por questões físicas resultantes da deficiência. Dessa forma, o teletrabalho permitiria que as pessoas com deficiência dispusessem do conforto necessário resultante das suas limitações e continuassem a exercer funções dentro de uma organização.

2. Conclusões, limitações e sugestões para pesquisas futuras

No contexto atual da sociedade em que nos inserimos a desigualdade é uma das características dos grupos de pessoas que a compõe, uma vez que cada um apresenta diferentes capacidades, valores e crenças. A presente pesquisa procurou perceber que barreiras é que as mulheres com deficiência adquirida enfrentam aquando do processo de reintegração no mercado de trabalho, compreender se as mulheres com deficiência adquirida se mantiveram na mesma organização e identificar algumas medidas de GRH que podem ser adotadas para facilitar este processo.

Em termos de resultados, a pesquisa permitiu compreender que as mulheres com deficiência enfrentam dificuldades na reintegração. No que se refere à permanência das pessoas na mesma entidade empregadora após adquirirem a deficiência, os resultados permitiram compreender que as entrevistadas acabaram por ter de procurar um novo emprego, ou porque a função anterior exigia determinados esforços físicos que deixaram de ser passíveis de executar, ou porque as organizações não lhes deram a possibilidade de permanecer na mesma. Das onze entrevistadas, apenas uma se manteve na mesma entidade empregadora, sendo que o facto de a entrevistada se encontrar empregada no setor público pode ajudar a justificar este acontecimento. Neste sentido, algumas

entrevistadas acabaram por procurar alternativas à reintegração laboral após a deficiência adquirida e optaram por criar o seu próprio negócio em vez de integrarem uma empresa.

Para além disto, os resultados obtidos na presente investigação permitiram também identificar medidas de GRH que podem ser adotadas pelas organizações no âmbito do processo de recrutamento e seleção, formação e termos contratuais. De facto, existe a necessidade de promover o conhecimento das organizações quanto aos benefícios que têm no ato da contratação de pessoas com deficiência para que seja possível remover as barreiras impostas pelas mesmas. Adicionalmente, as entidades empregadoras devem implementar estratégias de responsabilidade social no processo de criação de emprego e agir de acordo com as obrigações legais no que se refere à integração das pessoas com deficiência. Deste modo, a estratégia de recrutamento deve ser consciente das diferenças e deve potenciar a criação de canais de ligação com todas as pessoas, com ou sem deficiência.

O estudo realizado apresentou limitações importantes no que se refere ao contexto envolvente no momento da realização das entrevistas. A pandemia dificultou o contacto com todas as instituições e pessoas com deficiência, pois não era possível fazê-lo presencialmente e, além disso, o facto de as entrevistas terem sido realizadas via *online* agravou essas dificuldades, no sentido em que nem todas as participantes tinham *internet* fixa ou sabiam funcionar com a plataforma de videoconferência. Ademais, as entrevistadas não estavam dispostas a fazer entrevistas presenciais devido à situação pandémica do momento. Além disso, algumas das entrevistadas devido ao seu *background* profissional, tiveram dificuldades em referir medidas que poderiam ser adotadas pela GRH. A terceira limitação foi o facto de as entrevistas terem sido realizadas apenas a mulheres com deficiência motora, o que não permitiu identificar as barreiras que as mulheres com outro tipo de deficiência enfrentam, podendo levar à obtenção de resultados enviesados.

Por fim, este tema é pertinente para o conhecimento sobre a problemática da reintegração das pessoas com deficiência e, numa eventualidade, através das indicações para pesquisas futuras, contribuir para o desenvolvimento de novos estudos no mesmo âmbito. Neste sentido, seria pertinente analisar o mesmo tema na perspetiva das entidades empregadoras para identificar práticas de GRH inclusivas já existentes e sugerir melhorias; investigar sobre o processo de integração das mulheres com deficiência

mental, uma vez que vários autores referem a deficiência mental como uma agravante; e finalmente, compreender as vantagens e desvantagens do teletrabalho como prática de GRH inclusiva, tendo em conta que esta é uma das propostas referidas pelas entrevistadas.

3. Referências Bibliográficas

- Alonso, A. (2010). A introdução da interseccionalidade em Portugal: Repensar as políticas de igualdade (s). *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (90), 25-43.
- Bardin, L. (2009). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Beatty, J. E., Baldridge, D. C., Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Colella, A. J. (2019). On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda. *Human Resource Management*, 58(2), pp.119-137.
- Branding, J., & Curtis, J. (2000). *Disability Discrimination: A practical guide to the new law* (2º ed.). London: Kogan Page.
- Brown, R. L., & Moloney, M. E. (2018). Intersectionality, work, and well-being: The effects of Gender and Disability. *SAGE journals*, 33(1), pp. 94-122.
- Cardoso, A., Teixeira, E., Spilker, M. J., Silva, M. P., & Oliveira, N. (2011). *Análise de Conteúdo de uma Entrevista Semiestruturada*.
- Casaca, S. F., & Lortie, J. (2017). *Género e Mudança Organizacional* (1ª ed.). Turim, Itália: Centro Internacional de Formação da Organização Internacional do Trabalho.
- Casaca, S. F., & Perista, H. (2017). Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal.
- CITE. (2019). *Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional*. Lisboa: CITE. Obtido em 27 de novembro de 2019, de <http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Relatorio%202018%20Lei%202010.pdf>
- Fontes, F. (2016). *Pessoas com deficiência em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Fortin, M. F. (1999). *O Processo de Investigação: Da Conceção à realização*. (N. Salgueiro, Trad.) Loures: Lusociência.

- Galvão, M., Lemos, A., & Cavazotte, F. (2018). Revisiting the mainstream: the meaning of work for people with acquired disabilities. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(SPE).
- Gonçalves, J., & Nogueira, J. M. (2012). O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades. *Lisboa: Ministério da Solidariedade e Segurança Social*.
- Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (2018). *Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade*. Lisboa.
- Instituto nacional para a reabilitação, I.P. (2018). *Estudo sobre o impacto da discriminação com base na deficiência nas mulheres*. Lisboa.
- Integração Apoio ao Emprego*. (s.d.). Obtido em 24 de novembro de 2019, de Associação salvador: <https://www.associacaosalvador.com/o-que-fazemos/apoio-ao-emprego/14/>
- Jarvis, H. (2016). Gender, Work, and Employment. *International Encyclopedia of Geography: People, the Earth, Environment and Technology: People, the Earth, Environment and Technology*, 1-11.
- Kovács, I., Casaca, S. F., Cerdeira, M. d., & Peixoto, J. (2014). *Temas atuais da sociologia do trabalho e da empresa*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.
- Lansky, M., Ghosh, J., Méda, D., & Rani, U. (2017). Women, Gender and work: Social choices and inequalities vol. 2.
- Leitão, A. (2004). Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde. *Lisboa: Organização Mundial de Saúde*.
- Lima, B. (2015). First International Meeting Of ISSOW. *Proceedings of the First ISSOW*, 221-232.
- Lodovici, M., & Orlando, N., Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities, 2017, http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU%282017%29602067.

- Marca Entidade Empregadora Inclusiva 2019: Conheça as 28 entidades distinguidas.* (19 de setembro de 2020). Obtido de Agência para o desenvolvimento e coesão, I.P.: <https://www.adcoesao.pt/content/marca-entidade-empregadora-inclusiva-2019-conheca-28-entidades-distinguidas>.
- Martins, B. S., Fontes, F., Hespanha, P., & Berg, A. (2012). A emancipação dos estudos da deficiência. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (98), 45-64.
- Maroto, M., Pettinicchio, D., & Patterson, A. C. (2018). Hierarchies of categorical disadvantage: Economic insecurity at the intersection of disability, gender, and race. *Gender & Society*, 33(1), 64-93.
- Organização Internacional do Trabalho. (s.d.). *Guia para as empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência*.
- Peretti, J.-M. (2004). *Recursos Humanos* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Pettinicchio, D., & Maroto, M. (2017). Employment outcomes among men and women with disabilities: how the intersection of gender and disability status shapes labor market inequality. In *Factors in Studying Employment for Persons with Disability: How the Picture Can Change* (pp. 3-33). Emerald Publishing Limited.
- Pinto, P. C. (2013). Deficiência, sociedade e direitos – a visão do sociólogo, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade Técnica de Lisboa.
- Pinto, P. C. (2018). Por uma sociologia pública: repensar a deficiência na ótica dos direitos humanos. *Análise Social*, (229), 1010-1035.
- Pinto, P. C., & Pinto, T. J. (2018). *Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de direitos humanos 2018*. Lisboa: ISCSP - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Pinto, P. C., & Pinto, T. J. (2019). *Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de direitos humanos 2019*. Lisboa: ISCSP - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (G. Valente, Ed.) Lisboa: Gradiva Publicações, S. A. .

- Ramos, M. D. C. P. (2019). Inserção laboral e gestão da deficiência no local de trabalho. *Deficiência: Perspetivas e Desafios na Contemporaneidade*.
- Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações. (2018). Pessoas com deficiência são importantes para as empresas: Linhas orientadoras. Lisboa: RSO pt.
- Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2015). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. (M. Robalo, Ed.) Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Reis, F. L. (2018). *Investigação Científica e Trabalhos Académicos: Guia prático*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Rocha, I. (2015). *Constituição da República Portuguesa*. Porto: Porto Editora.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176-189.
- Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M., & Ståhl, C. (2019). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and rehabilitation*, 41(24), 2910-2917.
- Torres, A. (2018). Sexo e Género: problematização conceptual e hierarquização das relações de género. Textos de apoio ao doutoramento em estudos de género. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Torres, A., Pinto, P. C., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T., & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu. Resumos da Fundação*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Urbatsch, K. & Fuller, M. (2013), The Future of Planning for Persons with Disabilities: What Challenges Will Arise?", *NAELA Journal*, 9, p.189-224.
- Verloo, M. (2006). Multiple inequalities, intersectionality and the European Union. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), 211-228.
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F. Iodo & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and

highlights. *European journal of work and organizational psychology*, 27(1), 40-55.

Fontes

Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro do Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública. Diário da República: Série I-A (2001). Acedido a 03 de outubro 2020. Disponível em www.dre.pt

Decreto-Lei n.º 174/97 de 19 de julho do Ministério da Saúde. Diário da República: Série I-A (1997). Acedido a 03 de outubro de 2020. Disponível em www.dre.pt

Decreto-Lei n.º 290/2009 de 12 de outubro do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Diário da República: Série I (2009). Acedido a 03 de outubro de 2020. Disponível em www.dre.pt

Despacho n.º 7225/2015 de 1 de julho do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social - Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P. Diário da República: Série II (2015). Acedido a 03 de outubro de 2020. Disponível em www.dre.pt

Despacho n.º 8376-B/2015 de 30 de julho do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social - Gabinete do Secretário de Estado do Emprego. Diário da República: Série II (2015). Acedido a 03 de outubro de 2020. Disponível em www.dre.pt

Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro da Assembleia da República. Diário da República: Série I (2019). Acedido a 03 de outubro de 2020. Disponível em www.dre.pt

Portaria n.º 95/2019 de 29 de março do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Diário da República: Série I (2019). Acedido a 03 de outubro de 2020. Disponível em www.dre.pt

Portaria n.º 258/2011 de 14 de julho do Ministério da Educação e Ciência. Diário da República: Série I (2011). Acedido a 03 de outubro de 2020. Disponível em www.dre.pt

Portaria n.º 323/2019 de 19 de setembro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.
Diário da República: Série I (2019). Acedido a 03 de outubro de 2020. Disponível em www.dre.pt

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2016 da Presidência do Conselho de Ministros. Diário da República: Série I (2016). Acedido a 03 de outubro de 2020. Disponível em www.dre.pt

4. Anexos

Anexo 1 – Declaração de consentimento



Assunto: Pedido de autorização para a realização de entrevista, com vista à elaboração de dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos.

Eu, Margarida Ferreira de Almeida, venho por este meio solicitar a colaboração para a realização de uma entrevista, a fim de complementar o estudo de investigação, no âmbito de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos do ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa. O estudo tem como objetivo principal compreender quais os limitadores da reintegração das mulheres com deficiência adquirida, no contexto laboral, segundo a perspetiva das trabalhadoras nessa condição, e que medidas podem ser adotadas para facilitar a sua reintegração profissional, tendo com orientação a Professora Doutora Sara Falcão Casaca.

Os dados recolhidos serão apenas divulgados no trabalho final de mestrado, garantindo o anonimato dos/as entrevistados/as, salvaguardando a identidade do/a próprio/a. Assim, estabeleço o compromisso de respeitar o direito à livre escolha de participação, à confidencialidade, o direito à proteção de dados e a um tratamento justo e equitativo.

Com os melhores cumprimentos,

Declaração de Consentimento

Declaro ter lido a presente Declaração e compreendido as informações verbais relativas à necessidade de recolha de dados que me foram fornecidas pela pessoa que acima assina. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando que apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de anonimato que me são dadas pela investigadora.

Assinatura: _____

Data: ____ / ____ / ____

Anexo 2 - Guião da Entrevista

Duração: mínimo 30 minutos e máximo 1 hora e 30 minutos

Bloco Temático	Questões
Enquadramento Sociodemográfico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que idade tem? 2. Com quem vive? 3. Quais são as suas habilitações académicas? 4. Qual é o seu concelho de residência?
Percurso profissional até ao acidente e implicações do mesmo	<ol style="list-style-type: none"> 5. Conte-me como foi o seu percurso profissional até à data do acidente. Que profissão exercia? Em que ramo de atividade? 6. Que implicações teve o acidente na sua condição perante o trabalho profissional? E a vida em geral? 7. Alguma vez se sentiu discriminada em função da condição de deficiência adquirida? 8. Considera que o facto de ser mulher agravou essas dificuldades? 9. Houve fatores que facilitaram a sua reintegração laboral e profissional?
Propostas para facilitar a reintegração profissional	<ol style="list-style-type: none"> 10. E quais poderiam ser adotados, na sua entidade empregadora ou nas entidades empregadoras em geral, para facilitar essa reintegração?
Atual situação profissional	<ol style="list-style-type: none"> 11. Há quanto tempo trabalha na empresa na qual se encontra atualmente? <ol style="list-style-type: none"> a. Há políticas de GRH específicas para as pessoas com deficiência? b. A empresa procurou adaptar o seu local de trabalho às suas necessidades? c. Sente que a empresa na qual trabalha apoia a progressão na carreira dos trabalhadores com deficiência? d. Os/as colegas de trabalho ajudam-na em eventuais dificuldades que sente no seu dia-a-dia profissional?
Importância da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 12. Considera importante a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Porquê? 13. Sente que a empresa em que trabalha atualmente e as empresas no geral têm a preocupação de integrar nas suas equipas pessoas com deficiência? 14. Tem conhecimento dos benefícios que tem enquanto trabalhadora com deficiência?

Fonte: Elaboração própria.

Anexo 3 - Análise de Conteúdo

Categorias	Subcategorias	Subcategorias I	Excertos
<p>Discriminação em função da deficiência</p>	<p>- Local de trabalho</p>	<p>- Subestimação das competências da pessoa com deficiência</p>	<p>(...) <i>Quem faz as entrevistas e toda a equipa de recursos humanos é que me chamou à entrevista, em Lisboa, e eu fiquei. Quando eu cheguei ao local onde eu ia trabalhar, na própria loja, é que começaram os problemas, porque, para já, a pessoa que lá estava, que era chefe, disse logo “Ai, mas tu achas que vais conseguir aqui? Achas que consegues abrir a porta?” Ou seja, não foi logo recetiva e as colegas também não foram muito. (E4, 35 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</i></p> <p><i>Porque eu, por exemplo, na clínica onde trabalhei foi um sítio em que me fizeram sentir mais deficiente. E isto é triste porque é a coisa com que eles mais lidam, porque eles tratam pessoas que sofreram de AVC, lesões medulares, etc., etc., mas eu nunca, em termos do que me disseram, ralharem comigo por uma coisa qualquer, tive uma terapeuta que me disse “Quer dizer, você tem que decidir se tem capacidades ou não tem” e isto é muito duro de ouvir. Pronto, foram muito incorretas comigo. A minha colega até disse “Ah não sei se é de você ter deficiência, se é de estar grávida, mas está a ter dificuldades!” E eu disse assim “Olhe, eu também não sei porque eu sou licenciada em Linguística e de deficiência eu não sei muito!” (E11, 37 anos, coach de nutrição)</i></p>
	<p>- Acesso ao emprego</p>	<p>- Fase de recrutamento</p>	<p><i>Há algumas que o ter uma incapacidade à partida dizem logo que é...o ter uma incapacidade em muitas empresas, e eu senti isso quando decidi ser sincera e dizer as minhas incapacidades, senti que a mudança de expressão na cara das pessoas mudava automaticamente. Parecia que tinha se passado ali um furacão à minha frente, porque a incapacidade ainda é vista como um empecilho, um não avanço, um não saber fazer, um incomodo, uma chatice (...) eu nessa feira de emprego, vou-lhe ser sincera, que tivemos para nós, para pessoas com deficiência, houve duas pessoas de recursos humanos, desculpe é a sua área, mas que eu verifiquei numa empresa que elas estavam incomodadas (...) Elas estavam numa feira de emprego de pessoas com deficiência e estavam com uma expressão terrível! (E1, 54 anos, assistente administrativa)</i></p> <p><i>(...) eu já fiz vários trabalhos de modelos, já depois do meu acidente e, por acaso, na altura tentei contactar algumas agências, que é aquilo que eu queria e gostava de fazer, trabalhar na área da moda, sente-se discriminação, como é óbvio. À partida é logo um não porque a pessoa tem deficiência. (...) Até porque eu tive algumas conversas com algumas agências onde eu própria liguei e eles disseram-me logo que não, que não estavam interessados, porque também me explicaram que em Portugal ainda havia essa lacuna e eles não tinham basicamente um mercado para pessoas com deficiência na área da moda. (E8, 45 anos, oradora e criadora de conteúdos online)</i></p> <p><i>Já fui várias vezes a primeiras entrevistas e não passa daí. Mal me veem, mal eu tenho que assumir (...) (E11, 37 anos, coach de nutrição)</i></p>

	<p>- Remuneração</p>	<p>- Salários precários</p>	<p>(...) <i>Estou a trabalhar gratuitamente para a empresa. A única coisa que eu ganho é subsídio de refeição e o passe. (E1, 54 anos, assistente administrativa)</i></p> <p><i>Fiz coisas muito giras! Montei exposições, fiz coisas muito giras! Mas ao mesmo tempo eu trabalhei oito horas por cento e tal, duzentos euros! (E4, 35 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</i></p> <p>(...) <i>fiz durante três meses, formação, que era paga e tudo mais e depois fiz um mês a contrato, tudo normal, no qual eles me prometeram o base que era 700 euros, fora as horas extra que eu tinha que receber dos outros três meses que tinha estado em formação. Ao fim desse mês de contrato deram-me a folha de ordenado, não é? O mês fechou e deram-me 434 euros, ou seja, não era de acordo com aquilo que tinham prometido e eu fui reclamar, como é óbvio, disse “olhe, não estou a perceber!” e a pessoa disse “olhe, não, este é o teu ordenado, não tens nada a ver, tipo, nem de horas que fizeste, nem de formação.” Virei-me e disse “então, mas se os outros recebem porque é que eu não recebo? Eu acho que não sou menos do que ninguém, não é? Faço as mesmas coisas que as outras tenho que receber o mesmo!” E disseram-me logo que não, que era aquilo e acabou. (E5, 28 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</i></p> <p><i>Porque é que um artista com deficiência recebe menos? Ou não recebe? (E6, 34 anos, bailarina e coreografa freelancer)</i></p> <p>(...) <i>a nível de salários eu acho que ainda não está equiparado e isso ainda é algo que em Portugal se nota muito. Os salários das pessoas com deficiência acabam sempre por ser mais baixos. (...) eu tenho amigos meus que pelo trabalho deles acabam por não receber o que uma pessoa sem deficiência recebe. (E8, 45 anos, oradora e criadora de conteúdos online)</i></p>
	<p>- Contratos de trabalho</p>	<p>- Duração dos contratos de trabalho</p>	<p>(...) <i>eu estou num estágio vocacional, durante dois meses (...) (E1, 54 anos, assistente administrativa)</i></p> <p><i>Porque eu, por exemplo, das vezes que fiquei desempregada, portanto, desde que tive...pós cancro, tive dois anos numa empresa, depois 1 ano noutra. (E1, 54 anos, assistente administrativa)</i></p> <p><i>Mas acho que no geral, e eu fazia parte já de outra associação que era dos doentes neuromusculares, temos um encontro anual, muitos desses casos eram falados e às vezes até depois nos momentos de convívio vão se conhecendo pessoas, e a maior parte tinha contratos precários. Havia exceções, mas eram exceções. No geral, as pessoas eram chamadas, faziam umas horas, iam ou um mês, iam colmatar a falta de alguém numa empresa temporariamente, mas só isso. (E3, 55 anos, assistente administrativa)</i></p> <p><i>Ou seja, eu andei duas vezes a fazer estágios de iniciação ao trabalho e não fiquei em nenhum deles (...). (E4, 35 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</i></p>

			<p>(...) eu estava na “x”, mas eu fui por uma empresa de trabalho temporário (...) (E5, 28 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</p> <p><i>Eu acho que as empresas para já deveriam saber que têm benefícios fiscais se contratarem pessoas com deficiência, no caso eu até tenho multiusos. Mas isso já é um problema maior que é há muitas pessoas a recibos verdes e eu, por exemplo, fui à OED que é ali ao pé do cemitério dos prazeres, que é a Organização de empregabilidade da deficiência, e eu fui lá, aliás foi a minha patroa da clínica que disse para eu lá ir, e eu fui e voltei assim “Olhe, sem contrato não há direitos nenhuns, por isso não interessa nada!” Lá está, não quiseram pôr a contrato por medo, e agora devem pensar “Ainda bem que não a pusemos a contrato”.</i> (E11, 37 anos, coach de nutrição)</p>
	- Acesso à formação	- Não acesso à formação em função da deficiência	<p>(...) quando eu me vim embora, quem ficou lá foi uma amiga minha. Elas não sabiam que ela era minha amiga. Ela entrou a uma terça, para aí, a uma quinta-feira foi logo ter formação a Lisboa. Eu não tive formação. A mim não me mandaram para a formação. Não sei. E eu sei que era um prédio na Expo, não sei se porque não teria acessos ou casas de banho adaptadas ou alguma coisa, a mim nunca me mandaram para formação. Nunca me deram grande formação. (E4, 35 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</p>
Experiências e perspetivas de inclusão	- Colegas de trabalho	- Apoio no local de trabalho	<p>(...) eles acolheram-me muito bem. Não sei se eles sabem todos os problemas que eu tenho, mas pronto, eles sabem que eu sou uma pessoa com deficiência porque foi informado ao departamento. Apoiaram-me no sentido de me ajudarem na formação, de me integrarem na equipa, aliás eu fui logo almoçar com eles. A própria dos recursos humanos viu-me e perguntou se estava tudo a correr bem, se estava a ser bem recebida, se gostava da comida da cantina, sim. (E1, 54 anos, assistente administrativa)</p> <p><i>Portanto, claro que elas estavam um bocadito assustadas, porque já sabiam que eu ia entrar. Portanto, é o que elas agora me contam, as colegas da minha equipa. Mas a fora como me receberam foi exatamente igual como se fosse outra colega qualquer. (...) Claro que algum mais cuidado, com alguma mais delicadeza, porque também não sabiam com o que estavam à espera, que necessidades é que eu precisava, que ajuda. (E2, 32 anos, administrativa de recursos humanos)</i></p> <p><i>Isso aí ao nível de colegas nunca. Acho que ajudam, no geral, ajudam. Ou pelo menos ofereciam ajuda. (...) eu circulo pelo escritório e muitas vezes os colegas estão...ou perguntam, ou quando vou à copa, se eu preciso de alguma coisa. “Queres que te leve café?” (...) Ou se me veem a vir com tipo o café e com qualquer coisa, uma maçã que fui buscar “Vá vai te lá sentar que eu levo-te isso, ainda cais, ainda...” Pronto. Isso são sempre...nesse aspeto as pessoas ajudam no geral e tentam facilitar. Não, não, não tenho más experiências a esse nível. (E3, 55 anos, assistente administrativa)</i></p>

			<p><i>Agora imagina, eu na “x”, eu não conseguia chegar à casa de banho. Eu vim cá fora e vim ter com um colega e disse “olha, faz-me um favor, estou cheia de vontade de ir à casa de banho e não consigo. Podes me pegar ao colo?” E ele “Sim, senhor!”</i> (E4, 35 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</p> <p><i>É assim, não era preciso muita ajuda porque felizmente sou muito independente. Mesmo a entrar no carro, sair do carro sozinha, com a cadeira de rodas e tudo mais. Mas sempre que era preciso, às vezes, até mesmo na brincadeira “Vá que eu levo-te!” E não sei quê. Pronto. Nessa brincadeira o pessoal estava sempre disponível e sempre pronto a ajudar. Isso sim.</i> (E5, 28 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</p> <p><i>Este teatro é um teatro que eu colaboro há muito tempo, que não tem forma de conseguir criar acessibilidade na casa de banho, mas pronto, eu tenho bailarinos muito fortes e pedi para eles me levarem para baixo para eu não ir completamente “purpurinada” para casa, pronto.</i> (E6, 34 anos, bailarina e coreografa freelancer)</p> <p><i>Então é assim, eles ajudam-me porque eu vou de carro e chego lá e estaciono o carro e vem sempre alguém ajudar-me a tirar a cadeira da mala. E depois quando venho embora igual. Vêm sempre meter a cadeira no carro e tudo o que eu precisar estão sempre disponíveis. No almoço, para ir almoçar no bar, ajudam, sim, quanto a isso não tenho razões de queixa.</i> (E7, 56 anos, assistente administrativa)</p>
	<p>- Local de trabalho</p>	<p>- Adaptações do local de trabalho</p>	<p><i>(...) perguntou-me até se eu precisava de um posto adaptado para mim, mas eu não preciso. Perguntou-me se eu tinha alguma necessidade, mesmo ao nível de alimentação, da sala, de tudo.</i> (E1, 54 anos, assistente administrativa)</p> <p><i>Portanto, eu quando fui à entrevista eles perguntaram-me logo o que é que eu necessitava, por exemplo, a nível de casa de banho. Portanto, no piso onde eu estou, portanto, não tinha as barreiras laterais, por exemplo, da sanita (...). Isto a nível presencial. Depois, ligaram-me mais tarde a perguntar também se eu ficava na minha cadeira de rodas, durante o dia, sentada ou se passaria para uma cadeira da empresa. E também tentaram perceber qual a altura que, portanto, qual é a altura dos meus pés ao meu joelho para entrar na secretária. Tiveram esse cuidado. (...) para além das barras, também colocaram lá...o que é que foi? Ah! Foi a saboneteira. Também tentaram colocar a uma altura que eu conseguisse. Portanto, fizeram estas alterações. E de vez em quando, também se fizeram alguma mudança na empresa, normalmente vão me consultar para perguntar se eu consigo passar, se tenho alguma dificuldade, se está bem localizado (...).</i> (E2, 32 anos, administrativa de recursos humanos)</p> <p><i>Já estava adaptado. Como lhe disse já, eu quando entrei já tinha lá duas pessoas de cadeira de rodas, portanto a empresa já é totalmente adaptada. Aliás, a nossa área é tudo material hospitalar, temos tudo o que...cadeira de rodas, colchões, camas, tudo.</i> (E7, 56 anos, assistente administrativa)</p>

	<p>- Práticas de GRH</p>	<p>- Progressão de carreira</p>	<p><i>Estou dois meses sem ganhar, depois vou estar num estágio profissional, aí já estou a ganhar, certo? De um ano. Mas como eu também vou estar ligada ao departamento comercial, a nível de marcações, pelo telefone, outra pessoa que faz isso tem essa comissão, mas que todas as situações que forem feitas por mim vão ser guardadas, digamos que numa caixinha e, no final do estágio, será me dado todo esse valor correspondente ao trabalho que fiz, porque se correr bem também me disseram que no fim desse estágio profissional farei contrato, então, com a empresa. Mas eles próprios dão, porque, entretanto, a diretora de recursos humanos me disse que é uma empresa que, no geral, dá oportunidade a todos os trabalhadores que têm de subirem. Portanto, se abrem uma vaga, primeiro dão conhecimento aos funcionários, se não houver ninguém, então é que vão buscar uma pessoa de fora. (E1, 54 anos, assistente administrativa)</i></p> <p><i>Eu sei que eles lá trabalham nesse sentido de inclusão e da contratação da pessoa com deficiência. E sei que, anteriormente a mim, estão lá outras duas pessoas. Portanto, acho que sim. Acho que sim, que eles apoiam nesse sentido. (E2, 32 anos, administrativa de recursos humanos)</i></p> <p><i>Sim, sim. Porque é assim, havia lá, pelo menos, duas pessoas, uma em cadeira de rodas e a outra tinha mobilidade reduzida, mas não necessitava propriamente de uma cadeira de rodas e uma delas eu sei que já estava lá há sete anos. A outra tinha começado pouco tempo antes de mim, mas ao ver a outra pessoa que estava lá há sete anos via-se que não era só para tapar buraco ou que não era para tapar só um verão. A pessoa continuou e ficou lá durante bastante tempo, ou seja, deram oportunidade à pessoa de ficar e progredir se quisesse e subir de patamar. (E5, 28 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</i></p> <p><i>“Sim, tenho lá uma colega que já está lá há dez anos que também entrou nos mesmos termos que eu. Fez formação no mesmo sítio que eu fiz e foi para lá para o estágio e já lá está há dez anos.” (E7, 56 anos, assistente administrativa)</i></p>
<p>Perceção sobre os fatores facilitadores da inclusão e da sua importância</p>	<p>- Fatores internos</p>	<p>- Esforço Individual</p>	<p><i>Portanto, eu terminei o meu curso e depois até conhecer a Associação Salvador, portanto, fui sempre eu que fiz as minhas pesquisas de procura de emprego, portanto, nunca...também se calhar porque também nunca procurei ou pedi ajuda nesse sentido. Mas, portanto, fui por minha iniciativa, sim. (E2, 32 anos, administrativa de recursos humanos)</i></p> <p><i>Tirando eu própria, a minha maneira de agir, não. (E4, 35 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</i></p> <p><i>Eu não estou inscrita em associação nenhuma, nada. Tudo aquilo que consigo é mesmo por mim própria, entregar currículos, ou isto, ou aquilo. (E5, 28 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</i></p>

			<i>Olha, houve fatores, sim, que tenham a ver com a minha força de vontade e com a minha personalidade, com o meu à vontade, falar sobre tudo, porque como eu te digo, acabo por não deixar muito que as pessoas me discriminem ou que as pessoas me ponham de lado. (E8, 45 anos, oradora e criadora de conteúdos online)</i>
	- Fatores externos	- Conhecimento das capacidades das pessoas com deficiência	<i>(...) um dos sítios de uma entrevista que fui, tinha a ver com os brindes. Embora eu fosse com duas canadianas, eles queriam-me lá na mesma, porque... Mas era na...Pó pé do Montijo, era completamente fora de mão e eu não queria voltar ao mercado dos brindes. Só que eles conheciam-me do tempo em que eu trabalhei, por isso é que me chamaram para lá ir, pronto. (E3, 55 anos, assistente administrativa)</i> <i>Eu tenho muita sorte porque acabei por criar uma rede de pessoas que sei que posso confiar e que temos a mesma batalha e que colaboramos e são...e eu acredito nesta dinâmica da extrema generosidade e do amor entre equipas e eu trabalho nesta dinâmica. (E6, 34 anos, bailarina e coreografa freelancer)</i>
		- Associações	<i>(...) acho que é um bom canal para facilitar esse acesso e para, e para dar a conhecer as nossas capacidades e também mostrar outro lado. (E2, 32 anos, administrativa de recursos humanos)</i> <i>(...) na última formação, acho que foi na última formação que eu fiz, que era de técnica de apoio à gestão, que era de nível 4, que foi a que me deu acesso a obter o 12º ano. Portanto, a Associação Salvador fez lá uma, tipo um workshop para esclarecer as pessoas com deficiência (...) a dar luzes sobre esse projeto. E eu perguntei se era possível fazer uma candidatura para obter um automóvel para fazer um possível...para obter um emprego. E eles disseram que sim, que se fosse nesse âmbito sim. Então, eu fiz a candidatura e, pronto, foi assim que surgiu. (E7, 56 anos, assistente administrativa)</i>
		- Formação	<i>Ora bem, o facto de...todas as formações que eu fiz ajudaram-me nesse sentido, porque, por exemplo, eu nunca tinha trabalhado com o computador e isso ajudou-me imenso, porque no trabalho que exerço é tudo no computador o que eu faço e se não fossem essas formações eu não, pronto, não sabia o que sei hoje. Apesar de estarmos sempre a aprender, não é? (E7, 56 anos, assistente administrativa)</i>
		- Programas IEFP	<i>Os estágios sim, os estágios sim. (...) sei que ao nível também de contratação pública também, sei que também ao nível de estágios que eu fiz o profissional (...) sei que também teve aí algum impacto o facto de ter deficiência. (E2, 32 anos, administrativa de recursos humanos)</i>
		- Feiras de Emprego	<i>Neste momento, portanto, eu consegui esta situação do estágio profissional, exatamente, foi nessa feira de emprego, que, pronto, essa empresa ficou interessada em mim. A feira de emprego foi em dezembro de 2019 e, lá está, comecei em março. (E1, 54 anos, assistente administrativa)</i>
Experiência de discriminação em função da deficiência e do género	- Interseccionalidade entre deficiência e género	- Género como não agravante das dificuldades	<i>Não, por acaso nunca senti isso, Margarida. Como mulher nunca senti. Agora sim, há um estigma muito grande no nosso país de pessoas que tenham problemas, sejam eles quais forem, de saúde. (E1, 54 anos, assistente administrativa)</i>

			<p><i>(...) Portanto, eu lido com muita gente com deficiência, seja de cadeira de rodas ou não, quer...Portanto, como eu lhe disse, eu faço desporto, faço andebol adaptado e, portanto, conheço muitas equipas de andebol adaptado e daquilo que, portanto, que oiço e que conheço dos meus colegas, acho que a falta de integração no mercado de trabalho, por exemplo, acho que é geral. É verdade que as mulheres têm sempre essa condicionante, não é? Porque também, normalmente, são...se têm filhos, são elas que ficam em casa a tomar conta dos filhos, portanto, já há esse agravamento. Mas não acho que, em termos de deficiência, que isso possa ter alguma implicação. Não acho isso. (E2, 32 anos, administrativa de recursos humanos)</i></p> <p><i>Não. Não, a esse nível não. Não...acho que ao longo da vida houve sempre situações de discriminação, isso acontece muito a nível empresarial. Aliás, basta, normalmente, ver pelo número de pessoas que as empresas têm, o número que têm de mulheres nos cargos de administração e de direção. Eu trabalhei com duas mulheres empresárias, nesse aspeto não havia internamente, mas muitas vezes até se têm situações com os clientes, em determinado tipo de negócios, em piadinhas que se dizem que nunca se diriam a um homem, pronto, Isso é uma coisa que a pessoa vai estando, espero que a vossa geração já não, mas na minha começou até bem pior do que é agora e a pessoa vai deixando isso para segundo plano e nem sequer dá nenhuma importância, mas que acontece, acontece. (E3, 55 anos, assistente administrativa)</i></p> <p><i>Não. Até porque a maior parte dos estereótipos que têm com as mulheres no trabalho é gravidez e a maior parte das entidades patronais pensam que as mulheres em cadeira de rodas não podem engravidar. Eu tive a minha filha e já estava na cadeira de rodas. (E4, 35 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</i></p> <p><i>Não, acho, acho que não. A mulher tem mais facilidade em arranjar trabalho do que propriamente o homem. (...) Nós temos sempre um cuidado maior com a aparência, com a imagem, porque nós já sabemos que, ok, nós temos uma cadeira de rodas, já limita, e a imagem vende muito. (...) E o homem não tem tanto essa coisa, porque um homem não se vai maquilhar, não é? O homem não vai fazer madeixas! Percebes? Então é mais por aí e eu vejo mais pessoas novas, da minha idade, homens, sem trabalho do que mulheres. (E5, 28 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</i></p> <p><i>É assim, nós mulheres já temos aquela questão que todas as entidades empregadoras têm medo de investir. Hoje em dia ou nos põem a recibos verdes o que não é muito interessante para nós ou põem a contrato que em termos de efetividade não é muito interessante para a entidade empregador. Então têm medo. Ah vou empregar uma mulher, sabe se lá, ela ainda vai engravidar. (...) Não acho que é pior ou melhor por ser mulher ou homem. Acho que não influencia. Acho que a sequela pesa em qualquer pessoa. Depois como é óbvio tem se sempre as condicionantes como mulher. (E11, 37 anos, coach de nutrição)</i></p>
--	--	--	--

		- Género como agravante das dificuldades	<p><i>A única vez que eu me senti discriminada como mulher com deficiência foi com cegos. Foi com cegos. Foi com...a única vez que eu me senti discriminada por ser mulher com deficiência foi com, obviamente, homens que têm deficiência e que sentiram que eu consegui aquilo que eles não conseguiram e meteram em causa o meu trabalho enquanto diretora artística de um plano de formação. (E6, 34 anos, bailarina e coreógrafa freelancer)</i></p> <p><i>Não, tive a recibos verdes. Disseram-me que me iam fazer recibos verdes no primeiro e segundo mês e depois me passavam a contrato, mas nunca se sucedeu e pronto. Depois engravidei, um barrigão, aquilo era grande confusão. (E11, 37 anos, coach de nutrição)</i></p>
Importância da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho	- Competências	- Competências individuais	<p><i>Muitas das vezes são pessoas muito mais empenhadas, muito mais colaborativas, sentem-se felizes e realizadas quando estão a fazer aquilo que gostam. (E8, 45 anos, oradora e criadora de conteúdos online)</i></p> <p><i>(...) somos menos independentes, mas também não somos iguais a nível de cabeça, porque já passámos e sofremos por coisas que muitos de vocês não sofreram. E somos mais maduros e damos mais valor. (E4, 35 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</i></p> <p><i>(...) uma coisa que eu acho importante dizer é que o facto é que, mas eu acho que isso não é só em relação aos doentes de AVC, nós nunca chegamos a mostrar o nosso valor, porque eu acho que esta perseverança, esta resiliência que eu tenho, esta coisa de ser super determinada, seria muito útil para muitas empresas investirem em mim, percebe? (E11, 37 anos, coach de nutrição)</i></p>
	- Participação das pessoas com deficiência na vida ativa	- Independência	<p><i>(...) acho que devemos ser integrados porque nós também temos família, também temos objetivos de vida, também temos cursos ou não, portanto acho que somos pessoas capazes, tanto como os outros e, por isso, porque também gostamos de nos sentir independentes. (E2, 32 anos, administrativa de recursos humanos)</i></p> <p><i>As pessoas têm direito a ter a sua autonomia, ter o seu emprego, ter o seu ordenado e não serem toda a vida dependente de ninguém. (E3, 55 anos, assistente administrativa)</i></p> <p><i>E a pessoa ao ter trabalho, a pessoa sai. Vê pessoas, nem que seja ver carros! Vê plantas, conhece pessoas, fala com pessoas, está ativo e isso é muito bom para a pessoa. A pessoa estar ativa, manter-se ativa, conhecer, saber, aprender mais. Isso é muito bom, porque ao fim ao cabo tu acabas por te esquecer que tu estás numa cadeira de rodas. (E5, 28 anos, repositora de loja e atendimento ao cliente)</i></p>
Perceção de boas práticas de GRH	- Recrutamento	- Feiras de emprego para todos	<p><i>Como não há abertura das empresas, dos recursos humanos, quem está a organizar feiras de emprego dizer, esses recursos humanos, essas empresas, que vai haver um grupo com determinada incapacidade física ou mental, mas que também vão estar lá para as entrevistas. Portanto, não fazer só uma para nós, digamos, não é, mas juntar-nos ao grupo de toda a gente. Tornar algo, se calhar, mais comum, mais vulgar. (E1, 54 anos, assistente administrativa)</i></p>

	- Análise prévia das necessidades da pessoa com deficiência	<i>Ou seja, dependendo de caso, dependendo da própria deficiência, tem que ser feito um estudo prévio com a empresa para perceber de que forma é que a pessoa pode trabalhar (...). Eu acho que as empresas têm que apostar por aí, fazer um trabalho individual de cada caso para caso (...). (E8, 45 anos, oradora e criadora de conteúdos online)</i>
- Formação	- Formações sensibilizadoras	<i>Acho que às vezes é falta de conhecimento que as entidades empregadoras têm e até...uh...e até nós próprios, pessoas com deficiência, nós desconhecemos. Portanto, não acho que seja nenhuma medida, mas sim acho que devia haver mais palestras de sensibilização, de mostrar também que benefícios é que eles têm connosco. (E2, 32 anos, administrativa de recursos humanos)</i> <i>Olha, eu acho que a regra número um para eles próprios, na empresa, como fator motivacional era fazerem ação de sensibilização e formação nos seus empregadores. Eu digo isto nos donos das empresas e nas próprias pessoas que lá trabalham (...). (E8, 45 anos, oradora e criadora de conteúdos online)</i>
- Tipos de contratos	- Horários flexíveis	<i>As pessoas com deficiência têm que ter contratos de trabalho diferentes das pessoas normais, dos normalizados, as pessoas com deficiência têm que ter um horário reduzido (...). (E6, 34 anos, bailarina e coreógrafa freelancer)</i> <i>(...) existe realmente pessoas que não podem estar a trabalhar um dia inteiro, tipo oito horas seguidas, ou seja, estar muito tempo sentado ou haver alguma facilidade de a empresa poder adaptar o horário a cada caso. (E8, 45 anos, oradora e criadora de conteúdos online)</i>
	- Teletrabalho	<i>(...) tu quando estás mal trabalhas em casa porque tens deficiência, porque de facto tu tens outras necessidades. Não é só usar o termo necessidades especiais para coisas de escolas, é, efetivamente, esse termo tem que ser aplicado para as necessidades especiais de cada um mesmo. (E6, 34 anos, bailarina e coreógrafa freelancer)</i> <i>É assim, eu estou na esperança. Sinceramente, não sei se isso se vai suceder, que as empresas como tiveram que se adaptar ao COVID que haja uma abertura mental de todo este contexto de teletrabalho. Não havia e não sabiam que era possível e provou-se que é possível. Eu conheço muita gente que, engraçado, no outro dia liguei para a linha de atendimento porque fui mal atendida e acho que foi por ter pedido prioridade. Então, veio tudo errado, liguei para a linha de atendimento e quem me atendeu foi um utente da clínica onde eu trabalhei. Porquê? Porque ele está de cadeira de rodas e ele trabalha na linha de apoio em teletrabalho. (E11, 37 anos, coach de nutrição)</i>

Fonte: Elaboração própria.

Anexo 4 - Caracterização das participantes

Participantes	Idade	Estado Civil	Situação familiar	Habilitações Académicas	Concelho de residência	Tipo de deficiência	Situação profissional anterior	Situação profissional atual
E1	54	Solteira	Vive sozinha e sem filhos	Bacharelato em Gestão de Marketing	Maia	Deficiência motora (Doença adquirida)	Técnica Comercial	Assistente Administrativa
E2	32	Solteira	Vive com irmã mais nova e pais	Licenciatura em Serviço Social	Matosinhos	Deficiência motora (Acidente)	Estudante	Administrativa de recursos humanos
E3	55	Casada	Vive com o marido e com dois filhos	12ºano de escolaridade	Lumiar	Deficiência motora (Doença adquirida)	Comercial	Assistente Administrativa
E4	35	Solteira	Vive sozinha com uma filha	12ºano de escolaridade	Moita	Deficiência motora (Acidente)	Animadora turística (cruzeiros)	Repositora de loja e atendimento ao cliente
E5	28	Solteira	Vive sozinha e sem filhos	12ºano de escolaridade	Amadora	Deficiência motora (Acidente)	Etiquetagem de medicamentos	Repositora de loja e atendimento ao cliente
E6	34	Solteira	Vive com a mãe e sem filhos	Bacharelato em <i>design</i> de interiores; Licenciatura em dança; Mestrado em ciências da comunicação	Benfica	Deficiência motora (Acidente)	Bailarina	Bailarina e coreógrafa <i>freelancer</i>

Reintegração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho | Margarida Almeida

E7	56	Casada	Vive com marido e dois filhos	12ºano de escolaridade	Maia	Deficiência motora (Acidente)	Comercial	Assistente Administrativa
E8	45	Solteira	Vive com a mãe	12ºano de escolaridade	Guimarães	Deficiência motora (Acidente)	Estagiária na área de secretariado e design gráfico	Oradora e criadora de conteúdos <i>online</i>
E9	33	Solteira	Vive sozinha	12ºano de escolaridade	Almada	Deficiência motora (AVC)	Operadora de registo de dados	Negócio caseiro de tartes para entrega ao domicílio
E10	50	Divorciada	Vive com dois filhos	Licenciatura em Gestão e Administração Pública	Vila Franca de Xira	Deficiência cognitiva e motora (AVC)	Assistente Operacional	Assistente Operacional
E11	37	Solteira	Vive com o namorado e um filho	Licenciatura em Línguas e Literaturas Modernas com variante Português-Ingês.	Oeiras	Deficiência cognitiva e motora (AVC)	Educadora de Infância (Colégio Bilingue)	<i>Coach</i> de nutrição

Fonte: Elaboração própria.