



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**O EXERCÍCIO DO DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA  
COM DEFICIÊNCIA MOTORA**

**MARGARIDA SIMÕES FIGUEIREDO**

**JULHO - 2016**

**MESTRADO EM**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
DISSERTAÇÃO

O EXERCÍCIO DO DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA  
COM DEFICIÊNCIA MOTORA

MARGARIDA SIMÕES FIGUEIREDO

**ORIENTAÇÃO:**

PROFESSOR DOUTOR ANTÓNIO GARCIA PEREIRA

JULHO - 2016

## **RESUMO**

O presente estudo visa compreender como se tem processado o exercício do direito ao trabalho pela pessoa com deficiência motora em Portugal. O enquadramento teórico inicia-se com uma contextualização histórica do conceito de deficiência e suas definições, prosseguindo para um enquadramento jurídico onde se aprofundam os princípios da igualdade e da não discriminação que devem nortear o exercício daquele direito. A problemática da investigação aponta para um estudo transversal, analítico e observacional feito a partir de uma amostra recolhida através de duas associações e com recurso a uma entrevista exploratória.

O questionário, instrumento central da investigação, foi aplicado a 162 associados, sendo objeto de tratamento estatístico e análise de conteúdo temático. Os resultados obtidos realçam uma grande maioria (80,4%) que não sentiu qualquer discriminação laboral. Porém, os que sentiram, evidenciam que esta esteve mais presente durante o trabalho (85,7%), pelos empregadores e colegas.

As conclusões apontam para a falta de cumprimento de leis relativas à inclusão e adaptação das pessoas com deficiência no local de trabalho e necessidade de solucionar problemas respeitantes à pobreza associada à deficiência, à discriminação indireta e à discriminação enfrentada dentro do local de trabalho. Existe ainda uma conceção de deficiência pejorativa, sendo de realçar o papel preponderante que o Estado deve ter na sensibilização e adoção de medidas sancionatórias contra a discriminação. Não obstante, são evidentes alguns progressos atuais que, lentamente, promovem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** deficiência, deficiência motora, princípio da igualdade, princípio da não discriminação.

## **ABSTRACT**

This study aims to understand how the exercise of the right to work for people with motor disabilities has been carried out in Portugal. The theoretical framework begins with a historical overview of the concept of disability and its definitions, followed by a legal framework which deepens the principles of equality and non-discrimination that should guide the exercise of that right. The problematic of the research leads to a transversal, analytical and observational study, developed from a sample taken from two associations and the use of an exploratory interview.

The questionnaire, main instrument of research, was applied to 162 members, being subjected to statistical treatment and thematic content analysis. The results highlight a large majority (80.4 %) that did not feel any employment discrimination. However, the ones that did, indicate that this is more present during the working period (85.7 %), through their employers and colleagues.

The conclusions indicate the lack of law enforcements related to the inclusion and adaptation of people with disabilities in the workplace and the need of solutions to problems related to poverty associated with disability, indirect discrimination and discrimination faced in the workplace. There is still a pejorative idea of disability, highlighting the important role that the State should have on the awareness and on the adoption of punitive measures against discrimination. Nevertheless, there are some clear, slow current progresses, that promote the inclusion of people with disability in the labor market.

**Key Words:** disability, motor disability, equality principle, non-discrimination principle.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu orientador, Professor Doutor António Garcia Pereira, pela sua franca disponibilidade, motivação e ajuda no ultrapassar de algumas dificuldades inerentes à investigação, e pela aprendizagem que me proporcionou;

Ao Instituto Superior de Economia e Gestão, pelo incentivo à investigação e por ter sido a minha casa nos últimos cinco anos, proporcionando-me bons momentos académicos de crescimento pessoal e profissional;

Às associações ADFA e APD, por constituírem o contexto empírico para este estudo e de um modo particular à Dra. Paula Afonso pela incansável dedicação e apoio;

Aos sujeitos do estudo, por partilharem as suas histórias e vivências do mundo laboral;

Ao Professor Doutor Manuel Luís Capelas, pela sábia ajuda que me deu no tratamento e revisão dos dados estatísticos;

Ao David Cunha pela amizade e ajuda informática;

À minha Mãe pelo amor que me dá e pela dedicação motivante que tem pela investigação, ao meu Pai por ser tão exigente e por me fazer lutar sempre para ser melhor, à Filipa pela inteligência e conhecimentos que me motivaram a aprendizagem de muitas áreas na minha vida, ao José pela sabedoria e experiência que me tornaram quem sou hoje e a toda a minha família, mesmo à mais recente, que dum forma ou outra me ajudou no meu percurso;

À Joana pela motivação e apoio nos momentos que mais necessitei e a todos os meus amigos que me perguntaram pela tese...

Um muito obrigado!

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

ADFA – Associação de Deficientes das Forças Armadas

APD – Associação Portuguesa de Deficientes

CRP – Constituição da República Portuguesa

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

## ÍNDICE

CAPÍTULO 1 – Introdução.....	1
CAPÍTULO 2 - Revisão de Literatura.....	4
2.1. A Deficiência.....	4
2.1.1 Conceito e Evolução Histórica.....	4
2.1.2 Síntese apreciativa.....	9
2.2 Enquadramento Jurídico.....	10
2.2.1 Igualdade e Discriminação: considerações introdutórias.....	10
2.2.2 Igualdade, Discriminação e direito ao trabalho: Substrato constitucional....	12
2.2.3 Igualdade e Discriminação: Alguma legislação internacional e comunitária.	14
2.2.4 Igualdade e Discriminação: Alguma legislação nacional.....	17
2.2.5 Síntese Apreciativa.....	18
2.2.6 Modelo Conceptual de Análise.....	19
CAPÍTULO 3 – Metodologia e Associações em Estudo.....	20
3.1 Metodologia.....	20
3.2 Associações em Estudo.....	22
CAPÍTULO 4 - Apresentação e Análise de Dados.....	23
4.1 Dados Quantitativos.....	23
4.2 Dados Qualitativos.....	31
CAPÍTULO 5 – Conclusão.....	36
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
ANEXO I- Questionário aos Associados.....	47
ANEXO II – Guião da Entrevista.....	51
ANEXO III – Lista de Categorias de Codificação.....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo Conceptual de Análise.....	19
--	----

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela I – Género (n=161).....	23
Tabela II – Faixas etárias, em anos (n=160).....	23
Tabela III – Estatística descritiva da idade, em anos.....	24
Tabela IV – Distrito de Residência (n=158).....	24
Tabela V – Estado Civil (n=160).....	25
Tabela VI – Naturalidade (n=140).....	25
Tabela VII – Habilitações (n=162).....	26
Tabela VIII – Deficiência (n=160).....	26
Tabela IX – Estatística descritiva do tempo desde que adquiriram a deficiência, em anos.....	26
Tabela X – Situação Laboral Atual (n=160).....	27
Tabela XI – Trabalho Após Deficiência (n=160).....	28
Tabela XII – Profissões Após Deficiência (n=105).....	28
Tabela XIII – Profissões Atuais (n=25).....	28
Tabela XIV – Contrato de Trabalho (n=31).....	28
Tabela XV – Programa de Reabilitação e/ou Reinserção Laboral (n=116).....	29
Tabela XVI – Voltaria a Trabalhar se Houvesse este Programa (n=85).....	29
Tabela XVII – Discriminação no Campo Laboral (n=142).....	30
Tabela XVIII – Onde Sentiram Discriminação (n=28).....	30

## **CAPÍTULO 1**

### **Introdução**

A deficiência pode ser definida como uma perturbação, congénita ou adquirida, nas funções ou estruturas do corpo, que desafia a relação da pessoa que a possui com a sociedade e consigo mesma. É uma realidade que pode acontecer a qualquer pessoa, embora ainda esteja muito ligada à pobreza e à exclusão (Barnes & Sheldon, 2010). A deficiência não é, por si só, obstáculo ao exercício do direito ao trabalho. No plano laboral, o trabalhador com deficiência enfrenta desafios e condicionantes, que levantam a questão de saber se persistirão formas de tratamento discriminatório desses trabalhadores comparativamente com outros cidadãos não deficientes. Apesar da vasta legislação existente (internacional, comunitária e nacional), a observação singela da realidade diz-nos que esta poderá não se revelar suficiente para contrariar os comportamentos discriminatórios perante as pessoas com deficiência.

Através de uma situação próxima, conheci a discriminação em razão da deficiência, em segunda mão. O assunto despertou interesse em compreender como são defendidos os interesses e direitos laborais das pessoas portadoras de deficiência e que adversidades enfrentam no quotidiano para conseguirem trabalhar. A deficiência motora constitui uma seleção de entre muitas formas de deficiência para efeitos de recolha de dados. Na Gestão de Recursos Humanos, é de extrema importância a igualdade de tratamento e respeito pelas diferenças de todos os trabalhadores para integrarem uma organização, bem como o conhecimento das leis laborais.

Um profundo levantamento bibliográfico demonstrou que o número de estudos elaborados sobre os temas da Deficiência e Direito do Trabalho são escassos, bem como

a informação estatística relativa às pessoas com deficiência em Portugal (PORDATA, 2016). Embora autores como Carvalho-Freitas & Marques (2007), Salvado (2012), Fontes (2009, 2010, 2012 e 2015) e Sena Martins (2015) façam referência às pessoas portadoras de deficiência no trabalho, é através de uma perspetiva mais sociológica, retrospectiva ou relativa às políticas sociais e não por referência ao Direito do Trabalho.

Deste modo, o presente estudo revela-se importante de um ponto de vista teórico, por desenvolver e relacionar dois temas pouco estudados em Portugal e no mundo. De um ponto de vista empresarial, apresenta dados atualizados sobre a situação laboral das pessoas portadoras de deficiência motora em Portugal, analisando o cumprimento das leis relativas à igualdade de oportunidades e não discriminação por comparação a acontecimentos vividos, e por levantar questões de discriminação existentes no país e de aplicabilidade ou incumprimento da legislação em vigor.

O problema a ser investigado neste estudo consiste na compreensão do exercício do direito ao trabalho da pessoa com deficiência motora, de um ponto de vista legislativo e do trabalhador, realçando os problemas existentes em Portugal que impossibilitem o tratamento igualitário no trabalho da pessoa com deficiência motora.

Como tal, a questão principal a responder será: como se processa o exercício do direito ao trabalho da pessoa com deficiência motora em Portugal? Metodologicamente, procedeu-se a um levantamento de conceitos fundamentais para o estudo através de artigos e monografias: Deficiência, Deficiência Motora, Princípio da Igualdade e Princípio da Não Discriminação; e fez-se um levantamento de normas internacionais, comunitárias e nacionais relativas aos conceitos. Numa fase mais empírica do estudo, realizou-se uma recolha de dados através de questionários e de uma entrevista

exploratória, de modo a obter dados atualizados e testemunhos de situações vivenciadas. No final do estudo relacionou-se os conceitos teóricos com o que foi encontrado na parte empírica do estudo para perceber se os mesmos coincidem e como se processa o exercício do direito ao trabalho da pessoa com deficiência motora numa perspetiva empresarial e jurídica.

Assim, os objetivos desta dissertação são:

- 1.º - Caracterizar os sujeitos do estudo e o seu exercício profissional;
- 2.º - Analisar e interpretar a implementação do direito ao trabalho e dos princípios da igualdade e da não discriminação relativos às pessoas portadoras de deficiência motora;
- 3.º - Identificar os problemas e as expetativas das pessoas em relação ao tratamento e oportunidades laborais dadas a pessoas portadoras de deficiência motora no país;
- 4.º - Compreender como na realidade se processa o exercício do direito ao trabalho pela pessoa com deficiência motora.

Este estudo encontra-se dividido em cinco grandes capítulos. Um primeiro, correspondente à introdução, delineando a problemática e os objetivos do estudo. Um segundo capítulo, correspondente à revisão bibliográfica onde se desenvolveu a temática da deficiência e o enquadramento jurídico sobre a mesma. Um terceiro capítulo que descreve a metodologia utilizada e as associações estudadas através dos questionários. Um quarto capítulo onde se apresentam os resultados e respetiva análise. E, por fim, um quinto capítulo, relativo à conclusão, limitações e contribuições do estudo e sugestões para possíveis investigações futuras.

## **CAPÍTULO 2**

### **Revisão de Literatura**

O presente capítulo engloba as duas grandes áreas importantes para este estudo: a Deficiência e o Direito ao Trabalho. Inicialmente será feito um levantamento de conceitos e referida evolução histórica do tema da deficiência, para uma compreensão mais profunda desta área e dos estudos feitos sobre a mesma. Seguidamente, abordam-se os conceitos de igualdade, discriminação e direito ao trabalho, com o respetivo levantamento de normas em relação com a área da deficiência e do trabalho, com o objetivo de compreender que legislação existe em vigor e poder relacioná-la com as necessidades sentidas pelas pessoas com deficiência.

#### ***2.1 Deficiência***

##### ***2.1.1 Conceito e Evolução Histórica***

A deficiência é definida como um problema, congénito ou adquirido, nas funções ou estruturas do corpo, como um desvio importante ou uma perda, que limita ou condiciona a “atividade e participação em condições de igualdade” com a sociedade (Organização Mundial da Saúde, 2004; INR, 2016). De forma mais específica, a deficiência motora é definida como uma disfunção que afeta a motricidade dos indivíduos, de carácter definitivo ou evolutivo (Rodrigues, 1983).

Estas definições podem ter diferentes interpretações de acordo com modelos teóricos que se designam como o modelo biomédico, o modelo social e, mais recentemente, o modelo relacional ou biopsicossocial. O modelo biomédico caracteriza-se pelo enfoque dado às disfunções e incapacidades do indivíduo, procurando a sua melhoria através da medicina e a sua adaptação à sociedade. Pressupondo uma solução médica, este modelo

mantém a deficiência como uma questão individual e contribui para a opressão e exclusão social (Carvalho-Freitas & Marques, 2007; Fontes, 2010). O modelo social separa a noção de deficiência (*disability*) e a noção de incapacidade (*impairment*): aborda a deficiência como um produto das limitações causadas pela sociedade que facilita a exclusão e opressão das pessoas e relaciona a incapacidade aos aspetos biológicos e físicos de cada indivíduo (Fontes, 2012; Carvalho-Freitas & Marques, 2007). O modelo relacional ou biopsicossocial compreende que a deficiência não só provém do parecer social, mas que também traz consequências na vida psicológica e emocional das pessoas resultantes da interação entre funções do corpo, estruturas do corpo, atividades e participação e fatores ambientais (Fontes, 2009; Sena Martins, Fontes, Hespanha & Berg, 2012 *apud* OMS, 2001). Relaciona, então, a vertente social e biológica, realçando a igualdade e as diferenças específicas das pessoas com deficiência (Moreira, 2013).

A História mostra-nos uma evolução e diversidade de conceções sobre deficiência. Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2007), podemos realçar seis modos de pensamento sobre deficiência que tiveram influência na inclusão social das pessoas com deficiência ao longo da História mundial.

Destaca-se, primeiramente, a “matriz de interpretação da subsistência/sobrevivência”, que, tendo origem na Grécia Antiga, defendia que a deficiência era dificultadora da subsistência do povo, argumentando que um corpo disforme ou sem força pouco contribuiria para a agricultura ou para a guerra.

A segunda matriz em questão trata-se da “matriz da sociedade ideal e função instrumental da pessoa” e teve origem num período compreendido entre o Século VI A.C. e o ano 322 A.C. Segundo esta conceção, que procurava a “perfeição” na

sociedade, cada pessoa tinha uma função instrumental que procurava chegar à perfeição, não havendo lugar na sociedade para as pessoas com deficiência.

A terceira matriz denomina-se por “matriz de interpretação da deficiência como fenómeno espiritual” e surge durante a Idade Média (Séc. IV ao Séc. XIV), tendo base na doutrina cristã. A deficiência era concebida como um castigo por obra de Deus ou possessão diabólica, havendo estas pessoas que ser destinadas à tortura e à fogueira. A pessoa com deficiência, para ser afastada da sociedade, começou a ser acolhida em igrejas e instituições de tratamento. O cristianismo reprime a tendência de abandonar estas pessoas e realça a importância de estas serem mantidas e cuidadas, com um sentido de caridade. Nesta matriz, a pessoa com deficiência está excluída do campo de trabalho, mas contribui com a prestação de alguns serviços nas instituições onde estava asilada.

A quarta matriz, com origem na Idade Moderna, designa-se por “normalidade como matriz de interpretação predominante”. Esta considerava a deficiência como um desvio da norma, devendo as pessoas com deficiência ser institucionalizadas em hospitais ou clínicas psiquiátricas para “adequarem-se à normalidade”. Nesta época foram ainda assim realizadas algumas práticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em setores específicos, separadas dos demais.

Durante as primeiras décadas do Século XX e, principalmente, durante a Segunda Guerra Mundial, retoma-se a “matriz da sociedade ideal e função instrumental da pessoa”. Pretende-se a construção de uma sociedade ideal e perfeita o que significava a exclusão total das pessoas com deficiência.

No período pós Segunda Guerra Mundial, a perceção das pessoas com deficiência começou a modificar-se. Os países europeus estavam numa situação debilitada e

precisavam de homens para o mercado de trabalho. Alguns soldados, apesar de mutilados pela guerra, detinham um capital social e cultural diferenciado: “representavam os esforços de luta dos países e eram reconhecidos como pessoas capazes de contribuir com a sociedade, apesar de suas deficiências.” (página 64). Regressa-se então à matriz de subsistência, instituindo-se o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. No entanto, esta conceção apenas permite a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade em caso de necessidade (subsistência/sobrevivência) ou por comprovação de contribuição social através do trabalho, partindo do pressuposto que as mesmas são incapazes de contribuir para a sociedade.

A “inclusão social como matriz de interpretação”, como quinta matriz, nasce no Século XX. A partir das décadas de 1960/1970, começaram a surgir movimentos sociais de “minorias”, pela defesa dos direitos humanos e civis. O grande leque de conflitos sociais emergentes levou a uma maior participação dos cidadãos nas atividades do Estado, expandindo a noção de cidadania (Fontes, 2012 *apud* Turner, 1986). Estes movimentos deram origem a uma nova corrente ideológica da qual surge a defesa por medidas anti-discriminatórias e a criação de quotas compulsórias de emprego. Entre os novos movimentos sociais destaca-se o movimento de pessoas com deficiência, que em Portugal surge após a revolução de 25 de Abril de 1974, permitindo mudanças significativas de ação coletiva nesta área (através de denúncias de processos de exclusão e opressão social e defesa e proteção dos direitos de cidadania) (Fontes, 2012). A partir desta década, surgem também os Estudos da Deficiência (*Disability Studies*) no Reino Unido e nos EUA, que têm por base novos corpos políticos, como o *Independent Living*

*Movement* nos Estados Unidos, e o Modelo Social no contexto britânico (Fontes & Sena Martins, 2015).

A conceção de deficiência passa a ser então um fenómeno contingencial que afeta as ações sociais e que exige mudanças e ajustes no ambiente para uma adaptação às necessidades e natureza das pessoas com deficiência. Passa a entender-se que as mesmas devem ser incluídas na sociedade e no trabalho tendo como parâmetro as suas potencialidades. A partir do ano de 1981, a pessoa com deficiência deixou de ser excluída ou vista como objeto de caridade e passou a ser incluída na sociedade através de legislações de carácter social e que defendem a igualdade de oportunidades. Este ano foi declarado pela Organização das Nações Unidas como o Ano Internacional da Pessoa com Deficiência (Garcia, 2014).

Por fim, a última matriz caracterizada por Carvalho-Freitas e Marques (2007) intitula-se por “técnica como matriz de interpretação dominante” e tem vindo a desenvolver-se na atualidade. Esta consiste na passagem da perceção da diversidade como um problema social para um problema técnico que tem que ser gerido como um recurso dentro das organizações de trabalho (gestão da diversidade). Pretende-se, assim, com esta matriz final, a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e a gestão do seu trabalho como um recurso para a mesma.

No final do século XX, vários autores anglo-saxónicos interpretavam o conceito de “deficiência” como “produto das desigualdades sociais e económicas e como condição material de desvantagem inserida no modo de produção capitalista”. Os mesmos autores defendem a diferença entre “deficiência” e “incapacidade”, considerando que as pessoas com deficiência são excluídas da sociedade não pelas suas condições físicas e/ou biomédicas, mas por condições materiais e socioeconómicas (Salvado, 2012).

Torna-se clara a necessidade de acessibilidade que envolve a eliminação das barreiras físicas (barreiras arquitetónicas que dificultam a mobilidade de pessoas com deficiência), de comunicação (barreiras que dificultam a comunicação interpessoal, escrita ou virtual) e atitudinais (barreiras relacionadas com valores e conceções que podem levar à discriminação, preconceito e estereótipos) (Carvalho-Freitas *et al.*, 2010, *apud* Vivarta, 2003). O direito à acessibilidade não torna a sociedade realmente acessível a todos, mas minimiza as grandes divergências existentes para as pessoas com deficiência, fornecendo-lhes novas oportunidades (Vasconcelos, 2010).

Segundo Vasconcelos (2010), o corpo é um produto social. Com base em Bourdieu (1999) e Fontes (2004), o autor sugere a predominância de dois tipos de corpos: o dominante e o dominado (magro/gordo, grande/pequeno, normal/deficiente, etc.). Enquanto o primeiro é considerado um “corpo canónico” (produto e objeto da sociedade de consumo), o segundo é um “corpo dissonante” (deficiente, velho, gordo ou doente). Esta diferenciação e rotulação de dois tipos de pessoas evidenciam a preponderância do consumo e inserção social direcionados só para um tipo de pessoas (o definido “corpo canónico” ou “dominante”) e a segregação e negligência de outras (o “corpo dissonante” ou “dominado”).

No que diz respeito a dados estatísticos sobre a população portuguesa, segundo os dados da PORDATA, em 2001 a população portadora de deficiência, com 15 anos ou mais, era de 601.583 pessoas, com uma percentagem de 28% de desempregados. Deste total de pessoas, 151.736 possuem uma deficiência motora.

### ***2.1.2 Síntese Apreciativa***

A definição de deficiência adotada no presente estudo, com base na literatura apresentada, ilustra-se como uma perturbação, congénita ou adquirida, nas funções ou

estruturas do corpo, que desafia a relação da pessoa que a possui com a sociedade e consigo. Esta conceção define a deficiência de uma forma factual e semelhante às definições recentes, realçando a relação que a pessoa tem consigo e com a sociedade, mas não a entende como uma limitação, enfatizando que é algo a que a própria pessoa e sociedade têm de se adaptar e aceitar.

Entende-se que houve uma evolução crucial do conceito de deficiência a nível mundial. Os autores enunciados anteriormente realçam as dificuldades e ideologias existentes relacionadas com a deficiência e o seu contexto histórico. Contudo, as pessoas portadoras de deficiência ainda enfrentam problemas relativos à acessibilidade, igualdade de oportunidades e tratamento igualitário. A sociedade ainda espera que as pessoas com deficiência se adaptem ao contexto em que estão e não o contrário. Como tal, e com base nestes autores, o conceito de deficiência ainda possui uma conotação muito negativa não se encaixando nos padrões de “corpo canónico” da sociedade, impossibilitando, assim, a inserção total das pessoas portadoras de deficiência na sociedade.

Tendo em consideração a temática laboral do presente estudo, é de notar que, em Portugal, os dados estatísticos apresentados são muito desatualizados, o que mostra alguma negligência relativamente a este tema. De forma a alcançar dados mais atualizados, recorreu-se a associações que estão em contacto direto com cidadãos portadores de deficiência, como veremos no enquadramento empírico.

## ***2.1 Enquadramento Jurídico***

### ***2.2.1 Igualdade e Discriminação: considerações introdutórias***

A igualdade como princípio jurídico surgiu nas Constituições Americana de 1787 e Francesa de 1793. Esta *igualdade formal* predispunha que todos nascem iguais e livres e

que a lei, quer na sua formulação, quer no momento da sua aplicação, tem de ser igual para todos (Moreira, 2002). Todavia, revelou-se insuficiente para atenuar as desigualdades entre os homens. Em determinadas circunstâncias a realização do princípio da igualdade imporia uma concretização para além de um tratamento igualitário para todos. Surgiu então o conceito de *igualdade material*, uma igualdade de condições que procura reduzir os desequilíbrios sociais da época, traduzida no tratamento igual do que é igual e no tratamento desigual do que é desigual. Assim, a igualdade formal traduzia-se numa igualdade puramente legislativa e a igualdade material consistia no vínculo entre as disposições legislativas e o “direito justo” ou a “equidade”. O legislador deve ter em atenção as diferenças e semelhanças “essenciais” da sociedade, sendo os tratamentos diferentes válidos aqueles que se baseiam num fundamento razoável para tal. Um tratamento formalmente desigual pode, assim, justificar-se à luz das circunstâncias concretas de determinados casos, não obstante serem proibidas decisões administrativas arbitrárias, isto é, sem justificações fundadas em critérios objetivos.

Esta vertente da proibição de práticas de discriminações arbitrárias determina o aparecimento do conceito de não discriminação como vertente negativa do princípio da igualdade, ou seja, “a proibição de tratamento diferente em situações que objetivamente não apresentam elementos distintos que justifiquem essa diferenciação” (Moreira, 2002). A mesma definição envolve o cumprimento de três elementos: um elemento objetivo, que consiste na verificação de tal exclusão, preferência ou distinção exercida por uma entidade pública ou particular; um elemento subjetivo, que consiste na realização dessa exclusão, preferência ou distinção com o objetivo de “comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício de direitos em condições de

igualdade”; e um elemento causal, que consiste na “violação do princípio da igualdade por força da discriminação operada” (Dray, 1999).

Apesar do exposto, não está vedada ao Estado a promoção de “discriminações positivas”, que se definem como práticas que, inicialmente poderiam ser consideradas como discriminatórias, mas que na verdade pretendem alcançar a igualdade de oportunidades através de regras preferenciais para trabalhadores tendencialmente vítimas de desigualdade.

A discriminação tem origem em causas históricas, culturais, sociais, económicas e/ou políticas que causam preconceitos pré-estabelecidos e muitas vezes de forma invisível.

A tendência para disfarçar a natureza discriminatória das decisões de entidades empregadoras, evitando testemunhas e explicações por escrito, torna a discriminação difícil de provar. Contudo, existem casos onde os empregadores não têm consciência que as decisões que levaram a cabo são de facto discriminatórias (Moreira, 2013).

### ***2.2.2. Igualdade, Discriminação e direito ao trabalho: Substrato constitucional***

O princípio da igualdade e o direito ao trabalho têm consagração constitucional na CRP. Desde logo, é tarefa essencial do Estado promover o bem-estar, qualidade de vida e igualdade entre os portugueses (artigo 9.º, alíneas b), d) e h)). Prevê-se no artigo 13.º o princípio da Igualdade, salientando-se a igualdade dos indivíduos perante a lei e sua igual dignidade social, sem que ninguém seja privilegiado ou privado de qualquer direito ou dever por razões de “ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”. Trata-se de uma igualdade na aplicação do direito e quanto à criação do direito, uma igualdade justa, assente na proibição do arbítrio e na igualdade de oportunidades. É uma igualdade que “funciona não apenas com fundamento

antropológico-axiológico contra discriminações, objetivas ou subjetivas, mas também como princípio jurídico-constitucional impositivo de compensação de desigualdade de oportunidades e como princípio sancionador da violação da igualdade por comportamentos omissivos” (Gomes Canotilho, 2002: 430 e 431). Fica registada, assim, a consagração constitucional das “discriminações positivas”. Note-se, ainda, que o artigo 26.º, n.º 1 prevê a proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.

A CRP institui ainda um conjunto de normas que protege a classe trabalhadora, em virtude do reconhecimento de uma relação de inferioridade face às entidades empregadoras (Moreira, 2002). São exemplo o direito à segurança no emprego, com proibição dos despedimentos sem justa causa ou por razões políticas ou ideológicas (artigo 53.º), a promoção de medidas, por parte do Estado, que combatam a discriminação e estabeleçam a igualdade de oportunidades (artigo 58.º) e a garantia de especial proteção do trabalho aos trabalhadores deficientes (artigo 59.º). É também de referir o artigo 71.º, que dispõe que, tal como os restantes cidadãos, os cidadãos portadores de deficiência gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres (ressalvando os que se encontrem incapacitados para tal), sendo responsabilidade do Estado implementar uma política nacional de reabilitação e integração social e uma pedagogia de sensibilização da sociedade quanto ao respeito e solidariedade para com os mesmos. Por fim, o artigo 81.º reforça que uma das missões prioritárias do Estado é a promoção do “aumento do bem-estar social e económico e da qualidade de vida das pessoas, em especial das mais desfavorecidas” (al. a)) e “promover a justiça social, assegurar a igualdade de oportunidades e operar as necessárias correções das desigualdades na distribuição da riqueza e do rendimento” (al. b)).

### ***2.2.3 Igualdade e Discriminação: Alguma legislação internacional e comunitária***

Importa fazer agora uma breve referência a alguma da principal legislação existente internacional e comunitária, com o objetivo de evidenciar a preocupação do legislador nesta temática.

Desde logo, a Carta das Nações Unidas enuncia a preocupação em instituir relações baseadas no Princípio da Igualdade e assegurar a igualdade no tratamento social, económico e comercial dos seus membros (artigos 1.º, 2.º, 8.º, 55.º, 76.º e 78.º). A Declaração Universal dos Direitos do Homem realça a liberdade e igualdade em dignidade e direitos de todos os seres humanos e sua invocação, bem como a sua igual proteção contra qualquer discriminação e o direito ao trabalho de forma livre e equitativa para todos os seres humanos, incluindo a sua proteção contra o desemprego (artigos 1.º, 2.º, 7.º e 23.º). O Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais refere que o exercício dos direitos consagrados no mesmo é assegurado sem discriminação (artigo 2.º, n.º 2) e que todas as pessoas têm o direito de “assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceite” (artigo 6.º, n.º 1). O Pacto Internacional de Direitos Cíveis e Políticos proíbe qualquer tipo de discriminação e realça a igualdade dos indivíduos perante a lei (artigo 20.º e 26.º). A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU realça os direitos dos cidadãos com deficiência e com base nos princípios da igualdade e não discriminação procura promover nos Estados Partes o respeito pela dignidade humana, a acessibilidade e inclusão social dos mesmos, através de legislação e políticas. A Organização Internacional do Trabalho tem duas Convenções relevantes nesta matéria, a Convenção n.º 111 respeitante à Discriminação em matéria de Emprego e profissão, e a Convenção n.º 159, respeitante à readaptação profissional e ao emprego de

deficientes. A Convenção Europeia dos Direitos do Homem e a Carta Social Europeia consagram também o princípio da igualdade perante a lei e da não discriminação, especialmente a nível laboral ao nível da Carta Social Europeia (Moreira, 2002).

No que diz respeito ao Direito comunitário, os princípios da igualdade e da não discriminação é mencionado de forma algo fragmentária (Dray, 1999). Importa destacar o Tratado da União Europeia, que criou a União Europeia com base em valores de dignidade humana, igualdade e não discriminação (artigo 2.º e 10.º). Já a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, estabelece um Título sobre a igualdade (artigos 20.º e seguintes), em que, para além de realçar a igualdade dos indivíduos perante a lei e a importância da não discriminação, enfatiza os direitos das pessoas com deficiência, com vista à criação de medidas para garantir a autonomia, integração social e profissional e participação em comunidade dos mesmos (artigo 26.º). A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 1990 faz referência à luta contra a discriminação e promoção da igualdade de tratamentos, procurando, relativamente às pessoas com deficiência, a sua integração profissional e social.

Como fontes de direito secundárias, destaca-se a Diretiva 2000/78/CE (transposta pela Lei n.º 3/2011), de 27 de novembro de 2000, que tem por objeto a luta contra a discriminação no emprego e na atividade profissional. Destaca-se a criação de medidas para o tratamento igualitário no emprego, aludindo-se no artigo 5.º à necessidade de as entidades patronais tomarem medidas para que uma pessoa com deficiência possa ter acesso ao emprego de uma determinada função, exercê-la e nela progredir.

Recentemente, o Comité das Nações Unidas esteve a avaliar como Portugal aplica a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (United Nations, Human

Rights, Office of the High Commissioner, 2016). O Comité reconhece os esforços feitos para a aplicação da mesma Convenção (através de leis, planos e programas) mas realça aspetos ainda a melhorar (Observatório da Deficiência e Direitos Humanos, 2016). Refere-se a necessidade de efetuar uma revisão e harmonização da legislação atual com a Convenção em questão, para garantir a proteção contra todos os tipos de discriminação e para fornecer soluções legais eficientes contra os mesmos. Salientam, também, a necessidade de alocação de fundos para a formação sobre a Convenção para pessoal do sistema judicial e para o investimento numa estratégia de viver independente para as pessoas com deficiência, apoiando a assistência pessoal. É primordial a revisão da legislação laboral para a conformidade com a Convenção e para aplicação de medidas e sanções para reforçar as regras em caso de incumprimento das mesmas, simultaneamente promovendo a responsabilidade social das empresas no que diz respeito ao emprego de pessoas com deficiência. É de realçar também, tendo em conta este estudo, que o Comité recomendou a revisão urgente das medidas de austeridade para evitar maiores consequências negativas na vida das pessoas com deficiência, sugerindo serviços de apoio para a melhoria de qualidade de vida. Por fim, tal como é referido neste estudo, o Comité refere a necessidade de estabelecer um sistema de indicadores com base nos direitos humanos e um sistema comparável e abrangente para a recolha de dados sobre as pessoas com deficiência, devido à escassez de dados atuais. O conceito de adaptação razoável surgiu com o propósito de destruir barreiras para a inserção e participação das pessoas com deficiência na sociedade, permitindo uma igualdade de oportunidades. Estas adaptações beneficiam não só a pessoa portadora de deficiência, mas também os restantes colegas de trabalho, pois facilita acessos e melhora as condições de trabalho de forma geral (Moreira, 2013). Artigo 2.º da

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e artigo 5.º da diretiva 2000/78/CE – este último coloca o conceito de adaptação razoável como eixo central da igualdade de tratamento das pessoas com deficiência. Defende que a noção de encargo desproporcionado não pode ser entendido como preservação da ideia das pessoas com deficiência serem caras, mas antes que trazem benefícios para a empresa, trabalhadores e clientes. (Moreira, 2013)

#### ***2.2.4 Igualdade e Discriminação: Alguma legislação nacional***

Na legislação nacional destaca-se, desde logo, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no qual se preveem algumas disposições referentes aos conceitos de discriminação (artigo 23.º), à igualdade de oportunidades e proibição de discriminação no acesso ao emprego e no trabalho (artigos 24.º e 25.º), à admissibilidade de discriminações positivas (artigo 27.º), à indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais relativos a um ato discriminatório (artigo 28.º) e aos direitos do trabalho da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida (artigos 84.º e seguintes).

São ainda de destacar a Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa portadora de deficiência, a Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, que proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, que cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades.

### *2.2.5 Síntese Appreciativa*

Tendo em conta o levantamento legislativo feito, é claro o grande número de normas relativas aos princípios da igualdade e da não discriminação para com as pessoas portadoras de deficiência. Existe ainda, no entanto, alguma discrepância na visão da pessoa com deficiência como se viu na secção anterior deste estudo. A título de exemplo, veja-se a definição encontrada no Decreto-Lei n.º 290/2009, o qual retrata a pessoa com deficiência como “aquela que possua capacidade produtiva inferior a 90 % da capacidade normal exigida”. Transmite-se a ideia de que uma pessoa com deficiência não trabalha tanto como outra, algo que não será necessariamente verdade e que possivelmente perpetua comportamentos discriminatórios por parte dos empregadores. Estamos, pois, perante uma legislação focada essencialmente na integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, como realça Moreira (2002) são igualmente necessárias medidas como regimes jurídicos sancionatórios, medidas positivas no combate à discriminação, incentivos para as empresas e criação de estruturas que apoiem e facilitem a integração destes cidadãos. Garcia Pereira (2012) acrescenta ainda que a inutilização ou inviabilização prática destes direitos deve-se não só à falta de qualidade dos mesmos, das decisões judiciais (reduzidas indemnizações e reparação de danos morais) e escassez de meios de fiscalização, mas também ao facto da procura de crescimento global do país negligenciar os direitos de cidadania, procurando apenas o lucro e tornando a Justiça num serviço em vez de um direito: “o mundo capitalista globalizado imprime, em todos os pontos das relações económicas, sociais e jurídicas, a ideologia e os valores que mais convêm aos seus interesses” (página 14).

### 2.2.6 *Modelo Conceptual de Análise*

Tendo em conta que o objetivo fulcral do trabalho é compreender como se processa o exercício do direito ao trabalho da pessoa com deficiência motora, a figura seguinte representa o modelo conceptual de análise:



*Figura 1 - Modelo Conceptual de Análise*

## **CAPÍTULO 3**

### **Metodologia e Associações em Estudo**

#### ***3.1 Metodologia***

A pesquisa feita para este estudo transversal, analítico e observacional, focou-se num levantamento bibliográfico através de bases de dados *online*, livros técnicos e jurídicos e da legislação disponível. A recolha de dados foi norteada, num primeiro tempo, pela análise dos sites e, num segundo, pelo contacto direto com pessoas de referência em duas associações ligadas à pessoa com deficiência no país. Foram salvaguardadas as questões éticas relativas ao anonimato dos sujeitos do estudo. Nesta continuidade, foi inicialmente utilizado um questionário de administração direta para os associados da ADFA e da APD (Anexo I). Este instrumento foi enviado por e-mail pelas duas associações e por correio, através da associação ADFA (com portes de envio pagos pelo investigador), encontrando-se alocado ao mesmo um envelope selado para a devolução do mesmo (entre 2 de fevereiro e 5 de maio). Para aumentar a taxa de retorno, colocou-se no envelope o carimbo da associação, comunicou-se às diversas delegações esta logística e colocou-se uma notícia no jornal da ADFA. O critério único de inclusão foi o de os associados terem as quotas em dia.

O pré-teste, realizado a dez associados, que não integraram a amostra, decorreu no serviço clínico da ADFA em dois dias de dezembro de 2015. Após a determinação do tempo médio de preenchimento (cinco minutos), foi realizada uma reunião com os sujeitos a fim de aferir o instrumento, tendo sido feitos ajustes pontuais.

O questionário foi organizado num formato de treze questões fechadas, para as quais foi utilizada a resposta múltipla, e uma questão aberta. A ordem das questões obedece a

uma sequência considerada lógica para atingir os objetivos do estudo. As questões estão agrupadas por temas, do geral para o particular, deixando a questão aberta para o fim por exigir maior disponibilidade temporal (Fortin, 1999). O primeiro bloco de perguntas é relativo a dados sociodemográficos e tem como objetivo caracterizar o inquirido a nível identitário e a nível das suas habilitações literárias e/ou académicas. O segundo bloco de questões diz respeito a dados de saúde, com o objetivo de caracterizar a deficiência. E o terceiro bloco centra-se em dados relativos à situação laboral do inquirido, com o objetivo de caracterizar esta situação. Na construção do questionário e do guião da entrevista foram seguidas algumas etapas sugeridas por autores como Quivy & Campenhoudt (1998), Foddy (1999), Fortin (1999) e Tuckman (2002). Este instrumento começa com o enquadramento do estudo, para legitimar o mesmo e para motivar o inquirido a responder.

Para perfazer um erro amostral máximo de 4%, foram enviados 535 questionários a portadores de deficiência motora, de entre um total de 10028 membros, das duas associações. Contudo, os participantes foram 162, perfazendo um erro amostral de 8%. Para o tratamento de dados recorreu-se ao programa “SPSS” (Statistical Package for the Social Sciences), com recurso a frequências absolutas, relativas e estatística descritiva. Prévio à apresentação das medidas de estatística descritiva, avaliou-se a normalidade das distribuições com o teste de Kolmogorov-Smirnov. Para simplificação das categorias, a “Freguesia de Residência” e “Naturalidade” foram agrupadas por distrito e ilhas portuguesas. A questão relativa ao tipo de deficiência não foi analisada devido à diversidade de respostas, apesar do pré-teste não ter mostrado essa dificuldade. As questões relativas às profissões pós-deficiência e atuais foram agrupadas segundo a Classificação Portuguesa das Profissões (INE, 2011). Utilizou-se o método do Qui-

quadrado para a análise da independência das variáveis, utilizando a correção de Monte Carlo, quando as premissas não se verificavam em tabelas superiores a 2\*2. Considerou-se haver significância estatística quando  $p < 0,05$ . Para calcular os intervalos de confiança das variáveis utilizou-se o programa Epidat 3.1. A questão aberta foi sujeita à análise de conteúdo temático, segundo Bogdan e Biklen (1994).

Foi utilizada a técnica da entrevista exploratória semiestruturada, a um indivíduo portador de deficiência motora empregado, para enriquecer o corpus em análise. O referido instrumento foi elaborado tendo por base os objetivos do estudo, explorando dois domínios primordiais – o percurso profissional dos sujeitos e os direitos e princípios de igualdade e não discriminação. Esta foi gravada, transcrita e enviada ao entrevistado para validação.

### ***3.2 Associações em Estudo***

A ADFA é uma organização livre e independente, fundada a 4 de maio de 1974 para apoio aos direitos das pessoas com deficiência provenientes da guerra colonial. Atualmente prossegue atividade em todo o território nacional através de doze delegações e um núcleo estrangeiro (Maputo). Possui 13160 sócios a nível nacional, dos quais 3374 são deficientes motores com uma distribuição heterogénea por delegação (ADFA, 2015).

A APD é uma organização não-governamental, sem fins lucrativos, que tem como objetivo primordial a promoção e defesa dos interesses gerais, individuais e coletivos das pessoas com deficiência em Portugal. Fundou-se em 1972 e prossegue a sua atividade em todo o território nacional, através de órgãos centrais, comissões dinamizadoras (1), delegações distritais (7) e delegações locais (12) (APD, 2015).

## CAPÍTULO 4

### Apresentação e Análise de Dados

#### *4.1 Dados Quantitativos*

Depois da análise dos 162 questionários recebidos puderam levantar-se diversas variáveis que caracterizam os sujeitos da amostra e o seu percurso laboral. Como se pode ver através da Tabela I, o género dos associados em estudo é masculino em 97,5% e feminino em 2,5%, justificado em parte pela ADFa possuir na sua maioria associados do sexo masculino (soldados da guerra colonial).

Tabela I - Género (n=161)

Género	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Masculino	157	97,5%	93,8-99,3
Feminino	4	2,5%	0,75-6,2
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>100%</b>	

No que diz respeito à idade (distribuição não normal), variam entre os 27 e os 83 anos de idade, com uma mediana de 67,50 e intervalo interquartil de [65,71] (média de 66,66 anos). Quanto ao agrupamento por faixas etárias, segundo a Regra de Sturges, 0,6% tinham entre 27 e 33 anos, 0% entre 34 e 40, 2,5% entre 41 e 47, 2,5% entre 48 e 54, 6,9% entre 55 e 61, 46,9% entre 62 e 68, 38,1% entre 69 e 75 e 2,5% entre 76 e 83 (Tabela II e III). Com evidência de inquiridos entre os 62 e 75 anos.

Tabela II - Faixas etárias, em anos (n=160)

Idade	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
[27,33]	1	0,6	0,02-3,4
[34,40]	0	0	0-2,3
[41,47]	4	2,5	0,7-6,3
[48,54]	4	2,5	0,7-6,3
[55,61]	11	6,9	2,6-11,1
[62,68]	75	46,9	38,8-54,9
[69,75]	61	38,1	30,3-45,9
[76,83]	4	2,5	0,7-6,3
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100,0</b>	

Tabela III- Estatística descritiva da idade, em anos

Medida	Valor
Média	66,66
<b>Mediana</b>	67,50
Desvio Padrão	7,022
Variância	49,307
Amplitude	56
Mínimo	27
Máximo	83
<b>Intervalo Interquartil</b>	6
Quartil 1	65
Quartil 3	71

Quanto à variável “freguesia de residência”, 26,6% dos inquiridos residem em Lisboa, 15,8% no Porto, 9,5% em Setúbal, 9,5% em Aveiro, 6,3% em Braga, 4,4% em Viseu, 3,8% na Madeira, 3,2% em Évora, 3,2% em Faro, 2,5% nos Açores, 2,5% em Santarém, 1,9% em Beja, 1,9% em Leiria, 1,9% em Vila Real, 1,3% em Bragança, 1,3% em Castelo Branco, 1,3% em Coimbra, 1,3% na Guarda, 0,6% em Aljustrel, 0,6% em Portalegre e 0,6% em Viana do Castelo (Tabela IV). Com evidente taxa de retorno quanto aos residentes de Lisboa e Porto.

Tabela IV - Distrito de residência (n=158)

Distrito	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Lisboa	42	26,6	19,4-33,8
Porto	25	15,8	9,8-21,8
Setúbal	15	9,5	4,6-14,4
Aveiro	15	9,5	4,6-14,4
Braga	10	6,3	2,2-10,4
Viseu	7	4,4	0,9-7,9
Madeira	6	3,8	0,5-7,1
Évora	5	3,2	1,0-7,2
Faro	5	3,2	1,0-7,2
Açores	4	2,5	0,7-6,4
Santarém	4	2,5	0,7-6,4
Beja	3	1,9	0,4-5,4
Leiria	3	1,9	0,4-5,4
Vila Real	3	1,9	0,4-5,4
Bragança	2	1,3	0,2-4,5
Castelo Branco	2	1,3	0,2-4,5
Coimbra	2	1,3	0,2-4,5
Guarda	2	1,3	0,2-4,5
Aljustrel	1	0,6	0,02-3,5
Portalegre	1	0,6	0,02-3,5
Viana do Castelo	1	0,6	0,02-3,5
Total	158	100,0	

Relativamente ao Estado Civil dos inquiridos, 86,3% estão casados, 6,3% são divorciados, 3,1% são solteiros, 3,1% são viúvos, 0,6% estão numa união de facto e 0,6% estão separados (Tabela V).

Tabela V - Estado Civil (n=160)

Estado Civil	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Casado(a)	138	86,3	80,6-91,9
Divorciado(a)	10	6,3	2,2-10,3
Solteiro(a)	5	3,1	1,0-7,1
Viúvo(a)	5	3,1	1,0-7,1
União de Facto	1	0,6	0,02-3,4
Separado(a)	1	0,6	0,02-3,4
Total	160	100,0	

No que respeita à Nacionalidade dos indivíduos, 100% têm nacionalidade Portuguesa (n=161). Dos mesmos 15,7% são naturais do Porto, 10% de Braga, 10% de Lisboa, 6,4% de Aveiro, 5,7% de Faro, 5,7% de Santarém, 5,0% de Castelo Branco, 5,0% da Madeira, 5,0% de Viseu, 4,3% de Beja, 3,6% de Évora, 3,6% da Guarda, 3,6% de Moçambique, 2,9% de Coimbra, 2,9% de Portalegre, 2,1% de Setúbal, 2,1% de Vila Real, 1,4% dos Açores, 1,4% de Leiria, 1,4% de Viana do Castelo, 0,7% de Angola, 0,7% de Bragança e 0,7% da Guiné (Tabela VI).

Tabela VI - Naturalidade (n=140)

Naturalidade	N.º	%
Porto	22	15,7
Braga	14	10
Lisboa	14	10
Aveiro	9	6,4
Faro	8	5,7
Santarém	8	5,7
Castelo Branco	7	5,0
Madeira	7	5,0
Viseu	7	5,0
Beja	6	4,3
Évora	5	3,6
Guarda	5	3,6
Moçambique	5	3,6
Coimbra	4	2,9
Portalegre	4	2,9
Setúbal	3	2,1
Vila Real	3	2,1
Açores	2	1,4
Leiria	2	1,4
Viana do Castelo	2	1,4
Angola	1	0,7
Bragança	1	0,7
Guiné	1	0,7
Total	140	100,0

Em relação às Habilitações dos Inquiridos, 6,1% não sabem ler nem escrever, 49,1% têm a Quarta Classe, 14,7% têm o 9.º ano, 13,5% têm o 12.º ano, 0,6% têm o Bacharelato, 13,5% têm uma Licenciatura, 1,8% têm o Mestrado e 0,6% têm o

Doutoramento (Tabela VII). Com evidente maioria de inquiridos apenas tendo completado o 4.º ano.

Tabela VII - Habilitações (n=162)

Habilitações	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Não sabe ler nem escrever	10	6,1	2,1-10,1
4.º Ano (Quarta Classe)	80	49,1	41,1-57,1
9.º Ano (Antigo 5.º Ano)	24	14,7	8,9-20,5
12.º Ano (Antigo 7.º Ano)	22	13,5	7,9-19,0
Bacharelato	1	0,6	0,02-3,4
Licenciatura	22	13,5	7,9-19,0
Mestrado	3	1,8	0,4-5,3
Doutoramento	1	0,6	0,02-3,4
Total	163	100,0	

Relativamente aos dados de saúde, o tempo decorrente entre a aquisição da deficiência (98,8% dos participantes) e a atualidade (distribuição não normal) tem uma mediana de 45 anos e intervalo interquartil de [42,48] (média de 43,4 anos), evidenciando que tal aconteceu durante o período da guerra colonial, enquanto 1,2% possuem a sua deficiência desde nascença (Tabela VIII e IX).

Tabela VIII - Deficiência (n=160)

Deficiência	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Adquirida	158	98,8	95,6-99,8
Nascença	2	1,2	0,15-4,4
Total	160	100,0	

Tabela IX - Estatística descritiva do tempo desde que adquiriram a deficiência, em anos

Medida	Valor
Média	43,42
<b>Mediana</b>	45,00
Desvio Padrão	9,020
Variância	81,357
Amplitude	61
Mínimo	6
Máximo	67
<b>Intervalo Interquartil</b>	6
Quartil 1	42
Quartil 3	48

Tendo em conta a situação laboral atual, 51,9% dos inquiridos são pensionistas, 34,4% estão reformados por invalidez, 25,6% estão reformados, 15,6% estão aposentados, 11,3% empregados, 3,1% nunca exerceram qualquer função, 2,5% estão desempregados, 0,6% não sabe e 0% estão à procura do primeiro emprego (Tabela X).

Tabela X - Situação Laboral Atual (n=160)

Situação Laboral Atual	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Pensionista	83	51,9	43,8-59,9
Reformado(a) por Invalidez	55	34,4	26,7-42,0
Reformado(a)	41	25,6	18,5-32,7
Aposentado(a)	25	15,6	9,7-21,6
Empregado(a)	18	11,3	6,0-16,5
Nunca Exerceu	5	3,1	1,0-7,1
Desempregado(a)	4	2,5	0,7-6,3
Não Sabe	1	0,6	0,02-3,4
À Procura do Primeiro Emprego	0	0	0-2,3

Após adquirirem a deficiência 77,5% trabalharam e 22,5% não trabalharam (Tabela XI).

Os inquiridos são Pessoal Administrativo em 32,4%, Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores de Montagem em 16,2%, Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices em 11,4%, Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio em 10,5%, Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas em 9,5%, Profissões das Forças Armadas em 7,6%, Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores em 3,8%, Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura, da Pesca e da Floresta em 3,8%, Trabalhadores Não Qualificados em 2,9% e Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos em 1,9% (Tabela XII). Os mesmos, que estão empregados atualmente, são Pessoal Administrativo em 28,0%, Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas em 24,0%, Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores de Montagem em 12,0%, Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio em 12,0%, Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices em 8,0%, Profissões das Forças Armadas em 8,0%, Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura, da Pesca e da Floresta em 4,0%, Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores em 4,0%, Trabalhadores Não Qualificados em 4,0%, Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos em 4,0% e Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio em 4,0% (Tabela XIII). É de notar que as profissões de Pessoal

Administrativo e de Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas são as que apresentam mais relevo para a pessoa portadora de deficiência motora.

Tabela XI - Trabalho Após a Deficiência (n=160)

Trabalho após Deficiência	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Sim	124	77,5	70,7-84,3
Não	36	22,5	15,7-29,3
Total	160	100,0	

Tabela XII - Profissões Após Deficiência (n=105)

Profissões Após Deficiência	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Pessoal Administrativo	34	32,4	22,9-41,0
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores de Montagem	17	16,2	8,7-23,7
Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices	12	11,4	4,9-17,9
Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio	11	10,5	4,1-16,8
Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas	10	9,5	3,4-15,6
Profissões das Forças Armadas	8	7,6	2,1-13,2
Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores	4	3,8	1,0-9,5
Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura, da Pesca e da Floresta	4	3,8	1,0-9,5
Trabalhadores Não Qualificados	3	2,9	0,6-8,1
Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos	2	1,9	0,2-6,7
Total	105	100,0	

Tabela XIII - Profissões Atuais (n=25)

Profissões Atuais	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Pessoal Administrativo	7	28,0	8,6-47,6
Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas	6	24,0	9,4-45,1
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem	3	12,0	2,5-31,2
Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices	2	8,0	0,9-26,0
Profissões das Forças Armadas	2	8,0	0,9-26,0
Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura, da Pesca e da Floresta	1	4,0	0,1-20,4
Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores	1	4,0	0,1-20,4
Trabalhadores Não Qualificados	1	4,0	0,1-20,4
Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos	1	4,0	0,1-20,4
Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio	1	4,0	0,1-20,4
Total	25	100,0	

Já o tipo de contrato de trabalho de quem está empregado revelou-se de Recibos Verdes em 3,2%, Contrato a Termo Certo em 12,9%, Contrato a Termo Indeterminado em 6,5% e Efetivo em 45,2%. A 29,0% dos casos Não se Aplica e 3,2% Não Sabe (Tabela XIV).

Tabela XIV - Contrato de Trabalho (n=31)

Contrato de Trabalho	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Efetivo	14	45,2	26,0-64,3
Não se Aplica	9	29,0	11,4-46,6
Contrato a Termo Certo	4	12,9	3,6-29,8
Contrato a Termo Indeterminado	2	6,5	0,8-21,4
Recibos Verdes	1	3,2	0,08-16,7
Não Sabe	1	3,2	0,08-16,7
Total	31	100,0	

A incoerência do número de respostas dadas entre a quantidade de pessoas empregadas (na pergunta 9, n=18), qual a profissão atual (pergunta 11, n=25) e o tipo de contrato de trabalho (pergunta 12, n=31), pode significar que muitos dos inquiridos embora recebam uma pensão ou reforma, esta não chega para subsistir e necessitem de, mesmo assim, trabalhar. O que vem comprovar Fontes (2010): os benefícios sociais são insuficientes para elevar a vida das pessoas com deficiência acima da linha de pobreza. O que revela um problema ainda a ser solucionado na atualidade.

A 11,2% dos inquiridos foi-lhes proposto um programa de reabilitação e/ou reinserção laboral e a 88,8% não foi proposto nenhum programa (Tabela XV). Dos 103 inquiridos que responderam negativamente, 24,7% afirmaram que trabalhariam outra vez se houvesse um programa de reabilitação e/ou reinserção laboral, enquanto 75,3% não voltariam a trabalhar mesmo sendo-lhes proposto este programa (Tabela XVI). Estes dados ilustram que, embora existam diversas leis que incentivem a inserção laboral e adaptação do posto de trabalho (conceito de adaptação razoável) para as pessoas com deficiência, esta execução é reduzida. Porém, um programa de reabilitação e/ou reinserção laboral não seria suficiente para o desejo de trabalhar para uma certa empresa.

Tabela XV - Programa de Reabilitação e/ou Reinserção Laboral (n=116)

Programa de Reabilitação e/ou Reinserção Laboral	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Sim	13	11,2	5,0-17,4
Não	103	88,8	82,6-94,9
Total	116	100,0	

Tabela XVI - Voltaria a Trabalhar se Houvesse este Programa (n=85)

Voltaria a Trabalhar se Houvesse este Programa	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Sim	21	24,7	14,9-34,5
Não	64	75,3	65,5-85,1
Total	85	100,0	

No que diz respeito à discriminação no campo laboral, 19,6% dos inquiridos afirmaram terem sentido algum tipo de discriminação relacionada com a sua deficiência, enquanto 80,4% não o sentiram, o que demonstra uma favorável maioria a não sentir discriminação no campo laboral (Tabela XVII). Dos inquiridos que responderam afirmativamente, 85,7% sentiram esta discriminação durante o trabalho, 17,9% durante o recrutamento e seleção, 10,7% na cessação do contrato de trabalho e 3,6% durante o período experimental de trabalho (Tabela XVIII). Estes dados demonstram que, apesar dos indivíduos portadores de deficiência motora não sentirem, na sua maioria, discriminação, esta ocorre principalmente durante o trabalho. Como foi analisado anteriormente, a legislação existente foca-se essencialmente na integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sendo a única norma que faz referência a tal facto é a Diretiva 2000/78/CE que no seu 5.º artigo refere que as entidades patronais devem tomar medidas para que uma pessoa com deficiência possa exercer e progredir numa determinada função.

Tabela XVII - Discriminação no Campo Laboral (n=142)

Discriminação no Campo Laboral	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Sim	28	19,6	12,7-26,4
Não	115	80,4	73,6-87,3
Total	143	100,0	

Tabela XVIII - Onde Sentiram Discriminação (n=28)

Onde Sentiram Discriminação	N.º	%	IC <sub>95%</sub>
Durante o Trabalho	24	85,7	67,3-95,9
Recrutamento e Seleção	5	17,9	6,1-36,9
Cessação do Contrato de Trabalho	3	10,7	2,3-28,2
Durante o Período Experimental de Trabalho	1	3,6	0,09-18,3

Para uma análise mais aprofundada sobre a empregabilidade pós deficiência, decidiu-se correlacionar esta variável com as Habilitações Literárias e Académicas, para compreender se as mesmas tinham alguma influência no alcance de um posto de trabalho. Primeiramente, correlacionando as Habilitações Literárias (variável

independente) com a Empregabilidade pós Deficiência (variável dependente), procedeu-se ao teste do Qui-Quadrado através do SPSS. Segundo a correção de Monte Carlo, para  $\chi^2(4) = 9,494$ ,  $p = 0,048$  (IC<sub>99%</sub>: 0,042 - 0,054), portanto, não existe relação entre variáveis.

De forma semelhante, para as Habilitações Académicas o processo foi o mesmo, verificando-se que para  $\chi^2(3) = 1,344$ ,  $p = 1,000$ , ou seja, também não existe relação entre variáveis. Assim pode-se concluir que, a educação não influencia a obtenção de emprego após a deficiência. Uma vez que, numa situação aparentemente neutra de obtenção de emprego, as habilitações da pessoa com deficiência motora não têm influência, pode-se afirmar que estamos perante um caso de discriminação indireta, onde estes indivíduos estão claramente em situação de desvantagem perante outras pessoas.

Outra análise feita foi entre o sentimento de discriminação laboral e a proposta de um plano de reabilitação e/ou reinserção laboral, para compreender se mesmo tendo sido efetuado este programa as pessoas sentiram discriminação no trabalho. Sendo o programa de reabilitação e/ou reinserção a variável independente e o sentimento de discriminação laboral a variável dependente, procedeu-se através do teste Qui-Quadrado e verificou-se que, para  $\chi^2(1) = 1,907$ ,  $p = 0,231$ , ou seja não existe relação entre as variáveis. O que leva a concluir que, mesmo que o indivíduo seja acolhido na empresa com um plano de reabilitação e/ou reinserção laboral, não implica que não seja tratado de forma discriminatória.

#### ***4.2 Dados Qualitativos***

Dos 28 sujeitos que sentiram algum tipo de discriminação relacionada com a sua deficiência no trabalho (questão 17), emergiram quatro categorias principais. Uma

primeira, em que os sujeitos descrevem situações de **discriminação pelos empregadores**, uma segunda, onde os sujeitos se focam na **discriminação por pares**, uma terceira que evidencia os **problemas e expetativas** relativos ao seu tratamento e uma quarta em que os sujeitos encontram **estratégias face à discriminação**.

A discriminação sentida foi essencialmente dentro do local de trabalho. Na categoria **discriminação pelos empregadores**, os inquiridos sugeriram que aqueles não os consideravam adequados para preencher determinado posto devido à sua deficiência:

*“Dizerem-me, um superior hierárquico, que não podia preencher um determinado lugar por ser “ceguinho.” – Q46*

*“[...] concorri para o cargo de gerente e foi-me dito que embora sentissem que eu tinha perfil e capacidade, era um privilegiado porque tinha uma pensão de deficiente militar, pelo que deveria dar o cargo a outro colega.” – Q144*

*“[Fui] aconselhado a não passar pela receção de trabalho na hora de afluência de clientes.” – Q47*

Já na **discriminação por pares**, os inquiridos sentiram incompreensão quanto à sua deficiência e quanto à pensão que recebem, desconhecendo as suas reais capacidades e necessidades dos mesmos:

*“Discriminação por parte de colegas de trabalho que diziam que não precisava de emprego que já tinha uma pensão e que me chegava.” – Q73*

*“Havia colegas que pelo facto de eu ter uma pensão de invalidez [diziam que] devia estar em casa ...” – Q137*

*“Acham-me inferior, que não sou capaz de fazer o mesmo que os outros e gozam [...]”*

– Q159

Estes dados demonstram que a conceção de modelo biomédico da deficiência ainda é muito presente. Os empregadores e os colegas focam-se nas suas incapacidades e esperam que os mesmos se adaptem à sociedade, negligenciando a parte psicológica e emocional das pessoas (ou seja, afastando-se do conceito de modelo relacional). É também possível relacionar estas ideologias com as conceções de “matriz de interpretação da subsistência/sobrevivência” e com a “matriz da sociedade ideal e função instrumental” (Carvalho-Freitas e Marques, 2007), considerando que um corpo disforme (dissonante) não consegue cumprir a sua função instrumental tal como um corpo “canónico/dominante” (Vasconcelos, 2010) e demonstrando que existe a necessidade de uma evolução da conceção da deficiência a alcançar para a total integração da pessoa portadora da mesma. De notar que, a razão da necessidade de trabalhar dos pensionistas, não é muitas vezes compreendida pelas restantes pessoas.

No que diz respeito aos **problemas e expetativas**, realça-se a opinião de que o Estado devia-se responsabilizar por quem adquiriu deficiência na guerra colonial e pela necessidade de eliminação de barreiras e adaptação ao local de trabalho:

*“A minha deficiência [...] deveria ser de toda a responsabilidade do estado em virtude de ser adquirida ao serviço da pátria na guerra colonial.” – Q70*

*“Já tentei me reintegrar no mercado do trabalho, mas nunca foi possível por complicações por parte das possíveis entidades empregadores, nomeadamente, eliminação de barreiras arquitetónicas, adaptação do local de trabalho às minhas limitações, etc.” – Q149*

Mais uma vez, as normas de adaptação razoável e inserção da pessoa com deficiência sugerem estar em falha. Os meios de fiscalização, regimes jurídicos sancionatórios, medidas positivas no combate à discriminação, incentivos para as empresas e criação de estruturas que apoiem e facilitem a integração destes cidadãos são de facto da responsabilidade do Estado e necessitam de ser postas em prática para a integração e compreensão dos indivíduos portadores de deficiência.

Por fim, como **estratégias face à discriminação**, destaca-se uma vertente de aceitação e outra de luta pelos direitos:

*“No entanto por não haver nada a fazer sempre encarei a situação com alguma naturalidade.” – Q42*

*“[...] com alguma “luta” foi possível ultrapassar o tema. A minha postura foi sempre de que, jamais admitiria que alguém me dissesse o que eu poderia ou não fazer [...]” –*

#### **Q152**

Estes dados sugerem o percurso dos indivíduos vítimas de discriminação: a aceitação ou a tentativa de superar a adversidade. Nenhum dos inquiridos mostrou optar por ajuda judicial. Este facto pode traduzir a inviabilização prática dos direitos ou a reduzida efetividade das decisões judiciais, como já referido.

Contrariamente a estas conceções, a entrevista exploratória revelou uma experiência positiva por parte do entrevistado:

*“Não tenho tido qualquer problema, porque a empresa tem acesso, tem tudo rampas e dá perfeitamente, para um deficiente é perfeito! Sim, a única coisa que não tinham, [...] foi que eles adaptaram a casa de banho [...]. Eu adaptei-me à empresa e a empresa adaptou-se a mim.” – E1*

Esta empresa sugere a ideologia do modelo relacional, equilibrando e compreendendo a adaptação da pessoa à sociedade e da sociedade à pessoa, e é exemplo da “técnica como matriz de interpretação dominante”, vendo a diversidade como um recurso a ser gerido e não como obstáculo (gestão da diversidade) (Carvalho-Freitas e Marques, 2007).

No entanto, tendo tido esta experiência laboral positiva, o entrevistado realça de uma forma geral o problema do país:

*“[...] tem a ver com a mentalidade ainda, que precisa de crescer e ver pessoas deficientes a trabalhar e a serem exatamente como os outros só porque não andam ou porque não têm um braço [...]. Têm é que conhecer o deficiente em si. Na minha opinião é fundamental isso. Porque não podem julgar logo uma pessoa só pela aparência, têm que ver mais para além disso. E acho que o problema de Portugal é esse, ainda não conseguem ver mais para além da aparência [...]. Eu acho que as coisas estão melhores agora, mas nós podemos sempre melhorar a nossa própria vida e a sociedade em si.” – E1*

Tal demonstra essencialmente um problema de cultura social pouco enraizado nas conceções modernas de pessoa portadora de deficiência na sociedade contemporânea.

## **CAPÍTULO 5**

### **Conclusão**

De forma a compreender como se processa o exercício do direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Motora, este estudo centrou-se na compreensão do conceito de deficiência, no levantamento de normas relativas ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência (tendo por base os princípios da Igualdade e da Não Discriminação) e na recolha de dados relativos à experiência laboral de pessoas portadoras de deficiência motora. Através da aplicação de um questionário, conseguiu-se caracterizar os sujeitos de duas associações nacionais do ponto de vista sociodemográfico, de saúde e exercício laboral. A entrevista exploratória permitiu aprofundar o conhecimento sobre a experiência e perspetiva atual de uma pessoa portadora de deficiência motora no mundo laboral.

Os dados revelam que o sexo masculino é o mais representativo (97,5%) e a mediana de idades é de 67,5 anos. Estes fatores podem ser explicados em parte pelos associados da ADFA serem na sua maioria soldados da guerra colonial e também por haver poucos jovens associados na atualidade. Do total dos inquiridos, 86,3% são casados e a maioria reside nas cidades de Lisboa e Porto. Completaram o 4.º ano 49,1% dos inquiridos e adquiriram a sua deficiência com uma mediana de 45 anos (coincidente com o período da guerra colonial). O exercício da atividade laboral na atualidade recai entre Pessoal Administrativo (28%) e Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas (24%). De acordo com os dados, muitos dos inquiridos apesar de receberem uma pensão ou reforma, ainda necessitam de trabalhar, o que sugere que os benefícios sociais são insuficientes para elevar a vida das pessoas com deficiência acima da linha de pobreza

(Fontes, 2010). À maioria dos inquiridos não lhes foi proposto nenhum programa de reabilitação e/ou reinserção laboral (88,8%), o que demonstra um baixo cumprimento das leis relativas à inserção laboral e adaptação do posto de trabalho (adaptação razoável) para as pessoas portadoras de deficiência. Os dados relativos à discriminação mostram uma grande maioria que não sentiu qualquer discriminação laboral (80,4%), o que ilustra uma realidade mais positiva do que aquela inicialmente prevista de acordo com a literatura e legislação encontrada. Porém, os que a sentem, evidenciam que esta está mais presente no exercício do trabalho (85,7%).

As correlações entre variáveis revelam que as habilitações não influenciam a empregabilidade das pessoas com deficiência, o que demonstra que existe discriminação indireta, neste caso. Ao relacionar-se o sentimento de discriminação laboral com a proposta para um plano de reabilitação/reinserção laboral descobriu-se que um indivíduo que tenha sido sujeito a tal programa não está livre de, mesmo assim, ser discriminado no campo laboral.

Ao analisar a resposta à pergunta aberta, denotou-se que dentro do local de trabalho ainda existe uma conceção muito negativa das pessoas com deficiência (por parte dos empregadores e dos pares), focada nas incapacidades e na adaptação dos mesmos à sociedade (modelo biomédico) e no facto de um corpo dissonante não conseguir cumprir a sua função instrumental tal como um corpo dominante o consegue (“matrizes de interpretação da subsistência/sobrevivência” e da “sociedade ideal e função instrumental”). Perante tais factos, as pessoas portadoras de deficiência revelam dificuldade na sua integração que é, também, responsabilidade do Estado. Vistos com aceitação ou com tentativa de superar a adversidade, nenhum inquirido mostrou optar

por ajuda judicial, o que pode significar a inviabilização prática destes direitos ou a reduzida efetividade das decisões judiciais.

De forma contrastante, a entrevista demonstrou uma experiência de um sujeito numa empresa com uma visão baseada no modelo relacional, onde a empresa se adapta à pessoa e a pessoa à empresa, e numa aproximação à “técnica como matriz de interpretação dominante”, vendo a diversidade como um recurso a ser gerido e não como obstáculo.

Apesar dos dados indicarem que a discriminação não se apresentou como um problema para muitas pessoas, ainda há mudanças a serem produzidas para um melhor exercício laboral da pessoa com deficiência motora. A legislação existente foca-se primordialmente na inserção das pessoas com deficiência no mercado laboral, mas ainda necessita de solucionar problemas relativos à pobreza associada à deficiência, à discriminação indireta e à discriminação enfrentada dentro do local de trabalho. O único normativo encontrado com referência a este último aspeto foi a Diretiva 2000/78/CE (transposta pela Lei n.º 3/2011) que no seu 5.º artigo refere que as entidades patronais devem tomar medidas para que uma pessoa com deficiência possa exercer e progredir numa determinada função. É também notório realçar a necessidade de haver meios de fiscalização sancionatórios para um melhor cumprimento de normas e a sensibilização da sociedade, por parte do Estado, quanto ao respeito e solidariedade para com os cidadãos deficientes, dando cumprimento ao artigo 71.º da CRP. Alguns destes aspetos foram também observados pelo Comité das Nações Unidas relativamente a Portugal, este ano.

Como limitações do estudo evidenciaram-se a baixa taxa de retorno (com erro amostral de 8%) e a não deteção no pré-teste de algumas dificuldades no tratamento de dados. A questão 8, relativa ao tipo de deficiência, não foi tratada devido à vasta abrangência de respostas com difícil tratamento e na questão 9 não foi prevista a multiplicidade de respostas, o que tornou difícil a interpretação conjunta com as questões seguintes.

Realça-se também a disparidade de conceções sobre deficiência ainda presentes em Portugal. Por um lado, é evidente a ideologia do modelo biomédico e da função instrumental da pessoa, da preferência e procura do corpo canónico/dominante. Por outro lado, já é notória uma melhor compreensão da pessoa com deficiência e adaptação mútua da mesma com a sociedade e da sociedade com esta. Denota-se também que a diversidade começa a ser gerida como um recurso e não como obstáculo, algo que para o gestor de recursos humanos é primordial e traz valor acrescido para a empresa.

Seria interessante, para estudos futuros, projetos de investigação relativos à discriminação ou inserção social e laboral de diferentes grupos de pessoas consideradas “diferentes”: orientação sexual, raça e etnias, idade, sexo, etc.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADFA (2015). *Associação dos Deficientes das Forças Armadas* [Em linha]. Disponível em: <http://www.adfa-portugal.com/> [Acesso em: 2015/11/23]

APD (2015). *Delegações* [Em linha]. Disponível em: [http://www.apd.org.pt/index.php?option=com\\_content&view=section&id=10&Itemid=196](http://www.apd.org.pt/index.php?option=com_content&view=section&id=10&Itemid=196) [Acesso em: 2015/11/23]

APD (2015). *Entrada* [Em linha]. Disponível em: [http://www.apd.org.pt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=74&Itemid=191](http://www.apd.org.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=74&Itemid=191) [Acesso em: 2015/11/23]

APD (2015). *Estatutos* [Em linha]. Disponível em: [http://www.apd.org.pt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=473&Itemid=192](http://www.apd.org.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=473&Itemid=192) [Acesso em: 2015/11/23]

Barnes, C. & Sheldon, A. (2010). Disability, politics and poverty in a majority world context. *Disability & Society* 25 (7), 771-782.

Bogdan, R. & Biklen, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação – Uma Introdução à Teoria e aos Métodos*. Porto: Porto Editora.

Carvalho-Freitas, M. N. & Marques, A. L. (2007). A Diversidade Através Da História: A Inserção No Trabalho De Pessoas Com Deficiência. *Organizações & Sociedade* 14 (41), 59–78.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2016). *Diretiva 2000/78/CE* [Em linha]. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/imgs/directivas/Directiva%202000-78.pdf> [Acesso em: 2016/02/17].

Dray, G. M. (1999). *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

União Europeia (2016). *Tratados da UE* [Em linha]. Disponível em: [http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index\\_pt.htm](http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index_pt.htm) [Acesso em: 2016/04/12].

Foddy, W. (1999). *Como Perguntar: Teoria e prática da Construção de Perguntas em Entrevistas e Questionários*. Oeiras: Celta.

Fontes, F. (2009). Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: Da caridade à cidadania social. *Revista Crítica de Ciências Sociais* 86, 73-93.

Fontes, F. (2010). Deficiência e Cidadania: o papel do movimento de pessoas com deficiência em Portugal. *Actas do Seminário Geografias de Inclusão: desafios e oportunidades*, Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa, pp. 90-101.

Fontes, F. (2012). Cidadania E Acção Colectiva: O Caso Do Movimento De Pessoas Com Deficiência Em Portugal. *VII Congresso Português de Sociologia*. 1-11

Fontes, F. & Sena Martins, B. (2015). Deficiência E Inclusão Social: Os percursos da lesão medular em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas* (77), 153-172.

Fortin, M. (1999). *O Processo de Investigação: da concepção à realidade*. Lisboa: Lusociência.

Gabinete de Documentação e Direito Comparado (2016). *Carta das Nações Unidas* [Em linha]. Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/onu-carta.html> [Acesso em: 2016/01/21].

Gabinete de Documentação e Direito Comparado (2016). *Carta Internacional dos Direitos Humanos: Declaração Universal dos Direitos do Homem* [Em linha].

Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidh-dudh.html> [Acesso em: 2016/01/21].

Gabinete de Documentação e Direito Comparado (2016). *Carta Internacional dos Direitos Humanos: Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos* [Em linha].

Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidh-dudh-direitos-civis.html> [Acesso em: 2016/01/21].

Gabinete de Documentação e Direito Comparado (2016). *Carta Internacional dos Direitos Humanos: Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais* [Em linha]. Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidh-dudh-psocial.html> [Acesso em: 2016/01/21].

Gabinete de Documentação e Direito Comparado (2016). *Conselho da Europa: Convenção Europeia dos Direitos do Homem* [Em linha]. Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/conv-tratados-04-11-950-ets-5.html> [Acesso em: 2016/03/23].

Gabinete de Documentação e Direito Comparado (2016). *Conselho da Europa: Carta Social Europeia* [Em linha]. Disponível em: [http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/rar64A\\_2001.html](http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/rar64A_2001.html) [Acesso em: 2016/03/23].

Gabinete de Documentação e Direito Comparado (2016). *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* [Em linha]. Disponível em: [http://direitoshumanos.gddc.pt/3\\_7/IIPAG3\\_7\\_1.htm](http://direitoshumanos.gddc.pt/3_7/IIPAG3_7_1.htm) [Acesso em: 2016/02/10].

Gabinete de Documentação e Direito Comparado (2016). *Convenção n.º 111 da OIT, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão*. [Em linha]. Disponível em:

<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/pd-conv-oit-111-emprego.html> [Acesso em: 2016/01/21].

Gabinete de Documentação e Direito Comparado (2016). *Convenção n.º 159 da OIT, respeitante à Readaptação Profissional e ao Emprego de Deficientes* [Em linha]. Disponível em: <http://www.gddc.pt/siii/docs/rar63-1998.pdf> [Acesso em: 2016/04/02].

Garcia, V. G. (2014). Panorama Da Inclusão Das Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho No Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde* 12 (1), 165-187.

Garcia Pereira, A. (2012). Inefectividade Das Leis E Justiça Do Trabalho. *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*. Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

Gomes Canotilho, J. J. (2002). *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 6ª Ed. Coimbra: Almedina.

Indexador do Diário da República (2016). *Decreto-lei 290/2009, de 12 de Outubro* [Em linha]. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/262126/> [Acesso em: 2016/04/12].

InfoEuropa (2016). *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores* [Em linha]. Disponível em: <http://ftp.infoeuropa.eurocid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf> [Acesso em: 2016/04/12].

Instituto Nacional de Estatística (2011) *Classificação Portuguesa das Profissões 2010*. Lisboa: INE.

Instituto Nacional Para a Reabilitação (2016). *Glossário* [Em linha]. Disponível em: <http://www.inr.pt/content/1/11/glossario> [Acesso em: 2016/03/10].

Instituto Nacional Para a Reabilitação (2016). *Decreto-Lei n.º 93/2009, de 16 de Abril* [Em linha]. Disponível em: [http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/dl\\_93\\_2009.htm](http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/dl_93_2009.htm) [Acesso em: 2016/03/10].

Instituto Nacional Para a Reabilitação (2016). *Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto* [Em linha]. Disponível em: [http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/lei\\_38\\_2004.htm](http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/lei_38_2004.htm) [Acesso em: 2016/03/10].

Instituto Nacional Para a Reabilitação (2016). *Lei n.º 46/2006, de 28 de Agosto* [Em linha]. Disponível em: [http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/lei\\_46\\_2006.htm](http://www.inr.pt/bibliopac/diplomas/lei_46_2006.htm) [Acesso em: 2016/03/10].

Monteiro Fernandes, A. (2012). *Direito do Trabalho*, 16.<sup>a</sup> Ed. Coimbra: Almedina.

Moreira, A. (2002). *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Moreira, T. C. (2013). *Igualdade e Não Discriminação. Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (2016). *ODDH / Respostas à 'Lista de Questões' do Comité da ONU sobre implementação da Convenção da Deficiência* [Em linha]. Disponível em: <http://oddh.iscsp.utl.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/247-respostas-do-oddh-%C3%A0-lista-de-quest%C3%B5es> [Acesso em 2016/05/18].

Organização Mundial de Saúde. (2004). *CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direcção-Geral da Saúde.

PORDATA (2016). *População residente com 15 e mais anos com deficiência segundo os Censos: total e por tipo de deficiência e condição perante a actividade económica (2001)*. [Em linha]. Disponível em: [http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+com+15+e+mais+anos+com+defici%C3%Aancia+segundo+os+Censos+total+e+por+tipo+de+defici%C3%Aancia+e+condi%C3%A7%C3%A3o+perante+a+actividade+econ%C3%B3mica+\(2001\)-1244](http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+com+15+e+mais+anos+com+defici%C3%Aancia+segundo+os+Censos+total+e+por+tipo+de+defici%C3%Aancia+e+condi%C3%A7%C3%A3o+perante+a+actividade+econ%C3%B3mica+(2001)-1244) [Acesso em: 2016/04/15].

Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa (2016). *Código do Trabalho* [Em linha]. Disponível em: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so\\_mio=lo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so_mio=lo=) [Acesso em: 2016/02/17].

Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa (2016). *Constituição da República Portuguesa* [Em linha]. Disponível em: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=4&tabela=leis&so\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis&so_miolo=) [Acesso em: 2016/02/17].

Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, 2ª Ed. Lisboa: Gradiva.

Rodrigues, D. (1983). *Educação especial: deficiência motora: coletânea de textos*. Lisboa: ISEF-CDI.

Salvado, A. (2012). *A deficiência na sociologia portuguesa: investigação e contextos institucionais*. Lisboa: CIES

Sena Martins, B.; Fontes, F.; Hespanha, P. & Berg, A. (2012). A Emancipação dos Estudos da Deficiência. *Revista Crítica de Ciências Sociais* 98, 45-64.

Tuckman, B.W. (2002). *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

United Nations, Human Rights, Office of the High Commissioner (2016). *CRPD - Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 15 Session (29 Mar 2016 - 21 Apr 2016)* [Em linha]. Disponível em: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/SessionDetails1.aspx?SessionID=1050&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/SessionDetails1.aspx?SessionID=1050&Lang=en) [Acesso em: 2016/05/18].

Vasconcelos, F. D. (2010). O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 35 (121), 41-52.

**ANEXO I – Questionário aos Associados**



Instituto Superior de Economia e Gestão  
UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

Universidade de Lisboa  
Instituto Superior de Economia e Gestão  
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

### Questionário aos Associados

N.º

Estou a elaborar uma dissertação no âmbito do curso de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, cujo o tema consiste no **Exercício do Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Motora**, sob orientação científica do Professor Doutor António Garcia Pereira e com a colaboração da vossa associação. Para tal necessito da sua colaboração com o preenchimento deste questionário (por autopreenchimento ou com ajuda de algum familiar ou amigo).

Leia com atenção as perguntas, pois a sua opinião é de **grande importância**.

Por favor, responda a **todas** as questões e **justifique** sempre que tal lhe for solicitado.

As respostas destinam-se exclusivamente à investigação, pelo que são confidenciais e é garantido o anonimato.

Devolva o questionário preenchido no envelope fornecido para o efeito, com a brevidade possível

Muito grata pela sua colaboração e disponibilidade.

*Margarida Simões Figueiredo*

Dezembro de 2015

### Dados Sociodemográficos

1. Sexo 1.1 Masculino

1.2 Feminino

2. Idade:  anos

3. Freguesia de Residência: \_\_\_\_\_

4. Estado Civil: Solteiro(a)  Casado(a)  Divorciado(a)

Viúvo(a)  União de Facto  Outro  Qual? \_\_\_\_\_

5. Nacionalidade: \_\_\_\_\_

6. Naturalidade: \_\_\_\_\_

7. 7.1 Habilitações Literárias: Não sabe ler nem escrever   
4.º Ano (Quarta classe)   
9.º Ano (Antigo 5.º Ano)   
12.º Ano (Antigo 7.º Ano)   
Outro  Qual? \_\_\_\_\_

7.2 Habilitações Académicas: Licenciatura   
Mestrado   
Doutoramento   
Outro  Qual? \_\_\_\_\_

### Dados de Saúde

8. Tipo de Deficiência: \_\_\_\_\_

- Adquirida  Há quanto tempo? \_\_\_\_\_
- Nascimento

### Dados relativos à situação laboral

9. Qual a sua situação laboral atual?

À procura do primeiro emprego	<input type="checkbox"/>
Pensionista (Caixa geral de Aposentações)	<input type="checkbox"/>
Aposentado	<input type="checkbox"/>
Reformado (Centro Nacional de Pensões/ Segurança Social)	<input type="checkbox"/>
Reforma por invalidez	<input type="checkbox"/>
Desempregado	<input type="checkbox"/>
Empregado	<input type="checkbox"/>
Nunca exerceu	<input type="checkbox"/>
Não Sabe	<input type="checkbox"/>

O questionário continua  
na próxima página →

10. Depois de adquirir a deficiência, trabalhou ou exerceu alguma função remuneratória?

Sim  Qual? \_\_\_\_\_ Não

11. Se está empregado qual a sua profissão atual?

\_\_\_\_\_

12. Se está empregado, qual o tipo de contrato de trabalho?

Recibo verde  Contrato a termo certo  Não sabe

Contrato a termo indeterminado  Efetivo  Não se Aplica

13. Foi-lhe proposto algum programa de reabilitação e/ou reinserção laboral?

Sim  Não

14. Se respondeu negativamente na pergunta anterior, voltaria a trabalhar se houvesse um programa de reabilitação e/ou reinserção laboral?

Sim  Não

15. Já sentiu, de forma direta ou indireta, algum tipo de discriminação relacionada com a sua deficiência no trabalho?

Sim  Não

16. Se respondeu afirmativamente à pergunta anterior, clarifique onde:

No Recrutamento e Seleção

Durante o período experimental de trabalho

Na cessação do contrato de trabalho

Durante o trabalho

Outro

<input type="checkbox"/>

Qual? \_\_\_\_\_

17. Se respondeu afirmativamente à pergunta 15, **justifique** a sua resposta, descrevendo a situação:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Terminou o preenchimento deste questionário.  
Muito obrigado pela sua colaboração!**

Se as linhas não forem suficientes para a sua resposta utilize o verso desta folha sff →

**ANEXO II – Guião da Entrevista**

## Guião de Entrevista

Chamo-me Margarida Simões Figueiredo, sou mestranda do Curso de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa, sob orientação científica do Professor Doutor António Garcia Pereira, e venho convidá-lo(a) a participar num estudo de investigação sobre o **Exercício do Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Motora**, através da resposta a esta entrevista.

**Tipo:** semiestruturada

**Destinatários:** Pessoas portadoras de deficiência motora que se encontrem empregadas ou que tiveram um percurso laboral significativo para o estudo.

**Finalidade:** compreender o cumprimento das normas de direito do trabalho, princípios da igualdade e não discriminação, para com as pessoas portadoras de deficiência em Portugal.

**Objetivos:**

- Caracterizar os sujeitos do estudo e o seu exercício profissional;
- Analisar e interpretar a implementação do direito ao trabalho e dos princípios da igualdade e da não discriminação relativos às pessoas portadoras de deficiência;
- Identificar os problemas e as expetativas das pessoas em relação ao tratamento e oportunidades laborais dadas a pessoas portadoras de deficiência motora no país.
- Compreender como na realidade se processa o exercício do direito ao trabalho pela pessoa com deficiência motora;

**Tempo médio de realização:** 30 minutos

### 1. Caracterização dos entrevistados

Género ----- idade-----

Habilitações literárias ou académicas?-----

Tipo de deficiência? -----

De nascença ou adquirida?-----

### 2. Percurso Profissional

Qual foi o seu Primeiro emprego? Descreva

**Qual a sua situação laboral atual? Descreva**

Foi-lhe proposto algum programa de reabilitação e/ou reinserção laboral?

A empresa adaptou-se a si ou você teve que se adaptar à empresa.

Descreva o processo de adaptação?

O que gostaria que fosse diferente relativamente á inserção laboral?

Que dificuldade ainda enfrenta no seu dia-a-dia como trabalhador?

**3. Direitos e Princípios da Igualdade e Não Discriminação**

**Já sentiu, de forma direta ou indireta, algum tipo de discriminação relacionada com a sua deficiência no trabalho?**

Descreva a situação, o contexto e as pessoas envolvidas por favor.

**Acha que as pessoas com deficiência estão bem representadas?** (Associações, política)

Justifique a sua resposta

Se não, como poderiam estar?

**Relativamente aos direitos das pessoas com deficiência no campo laboral, acha que são suficientes?**

O que poderia ser diferente?

**Qual o próximo passo que Portugal deve dar para uma sociedade mais respeitadora das diferenças das pessoas e mais igualitária no seu tratamento?** (Política nacional, internacional e mundial)

**4. Fecho da Entrevista**

Existe algum aspeto que gostasse de referir e que eu não lhe tenha perguntado?

**ANEXO III – Lista de Categorias de Codificação**

**Categorias - Questão N.º 17**

<b>Categorias</b>	<b>Unidades de Registo</b>
<b>Discriminação pelos Empregadores</b>	<i>“Como empregado efetivo na [Instituição Bancária] concorri para o cargo de gerente e foi-me dito que embora sentissem que eu tinha perfil e capacidade, era um privilegiado porque tinha uma pensão de deficiente militar, pelo que deveria dar o cargo a outro colega.” – Q144</i>
<b>Discriminação por Pares</b>	<i>“Acham-me inferior, que não sou capaz de fazer o mesmo que os outros e gozam, [...] Gozam quando me queixo que não consigo fazer mais, pois parte da minha deficiência não é motora, não é visível, e eu também não digo nada aos colegas, pois seria pior ainda e depois gozam, convencidos que eu estou a fazer ronha.” – Q159</i>
<b>Problemas e Expetativas</b>	<i>“A sua deficiência, minha neste caso, deveria ser de toda a responsabilidade do Estado em virtude de ser adquirida ao serviço da pátria na guerra colonial.” – Q70</i>
<b>Estratégias Face à Discriminação</b>	<i>“Lutei, e acabei por ser promovido, preenchendo esse lugar de supervisor, e mais tarde acabei a minha carreira como gerente.” – Q46</i>