



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas

Beatriz Marrazes Ideias

Orientação: Professor Doutor José Saragoça

Mestrado em Sociologia

Área de Especialização: Recursos Humanos

Dissertação

Évora, 2019



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas

Beatriz Marrazes Ideias

Orientação: Professor Doutor José Saragoça

Mestrado em Sociologia

Área de Especialização: Recursos Humanos

Dissertação

Évora, 2019



UNIVERSIDADE DE ÉVORA



Agradecimentos

A realização desta dissertação, só se tornou possível, graças há disponibilidade e ao contributo de algumas pessoas que se fizeram presentes nos momentos em que mais necessitei de auxílio para transpor as dificuldades que iam surgindo. Por tudo, agradeço:

Ao Professor Doutor José Saragoça, meu orientador, por orientar a minha dissertação e ter aceite este tema, permitindo-me concretizar este estudo numa área com a qual me envolvi neste último ano. As suas críticas, sugestões, esclarecimentos e palavras de confiança possibilitaram a concretização deste estudo.

À minha mãe, um agradecimento especial por acreditar em mim, por todo o seu apoio, que não mediu esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida. Espero que esta etapa, que agora termino, possa, de alguma forma, retribuir e compensar todo o apoio e incentivo que constantemente me oferece.

Por fim, um agradecimento a todas as pessoas que colaboraram com a investigação, contribuindo para a recolha de dados, que se demonstraram prestáveis para contribuir com os seus testemunhos indispensáveis.

Expresso também a minha solidariedade para com todas as pessoas com deficiência que se veem confrontadas com barreiras no seu dia-a-dia e lutam todos os dias por um lugar na sociedade e pela melhoria das suas condições de vida.

A todos que, embora não tenham sido citados, contribuíram direta ou indiretamente na elaboração desta dissertação!

O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas

Resumo

Esta investigação aborda a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o papel dos serviços de recursos humanos na sua integração nas empresas. As perguntas mobilizadoras são as seguintes: a) Como é que os recursos humanos das organizações estão a contribuir para aumentar o emprego dessas pessoas? b) Quais as “Boas Práticas” existentes?

A metodologia aplicada foi de natureza qualitativa. Os dados foram recolhidos a partir de entrevistas orientadas para perceber como é que os serviços de recursos humanos abordam esta problemática nas suas políticas de contratação, identificando as “Boas Práticas”, e perceber o que é que pode ser feito para aumentar a contratação destas pessoas.

O estudo contribui para a compreensão da problemática, na medida em que, as principais conclusões mostram que as pessoas com deficiência têm poucas qualificações escolares, que as empresas ainda não têm as suas políticas e estratégias voltadas para a inserção de pessoas com deficiência e ainda que as “boas práticas” são pouco implementadas.

Palavras Chave: Pessoa com deficiência, Inclusão, Mercado de trabalho, Recursos Humanos, Empresas

The role of human resources services in the inclusion of people with disabilities in enterprises

Abstract

This research addresses the inclusion of people with disabilities in the labor market and the role of human resources services in the introduction into enterprises. The mobilizing questions are: (a) How are the human resources of organizations contributing to increasing their employment? B) What are the “good practices” that exist?

The applied methodology was qualitative in nature. The data were collected from interviews to understand how human resources services address this problem in their policies, identifying “good practices”, and learn what can be done to increase the recruitment of these people.

The study contributes to the understanding of the problem, as the main conclusions are that people with disabilities have few school qualifications, that companies do not yet have their policies and strategies aimed at the integration of people with disabilities and even "good practices" are poorly implemented.

Keywords: disabled person, Inclusion, Labor market, Human Resources, companies

Índice

Agradecimentos	4
Resumo	5
Abstract	6
Índice de Gráficos	8
Índice de Quadros	9
Índice de Apêndices	10
Introdução	11
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	14
1 - Revisão da Literatura: estudos sobre deficiência em Portugal	14
3 – Políticas de Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência em Portugal	57
PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO	70
1 – Aspectos Metodológicos	70
2 – Análise e discussão dos resultados	78
2.1 – O Papel dos serviços de Recursos Humanos na contratação de pessoas com deficiência	78
2.2 – Apoios para a contratação das pessoas com deficiência	86
2.3 – O desempenho profissional da pessoa com deficiência	90
Considerações finais	94
Bibliografia	103

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Pessoas desempregadas com deficiência, por nível de habilitações (2011 e 2016)	17
Gráfico 2 -Taxa de desemprego, por sexo e deficiência (2014)	26
Gráfico 3 - Tendências de atividade, por ano, sexo e deficiência (2010-2014)	27
Gráfico 4 - Pessoas com Deficiência e Incapacidades (2011-2015).....	28
Gráfico 5 - Apoios à contratação de pessoas com deficiência e incapacidades (2011-2015)	66

Índice de Quadros

Quadro 1 - Principais conclusões dos autores acerca do tema.....	38
Quadro 2 - Diferença entre conceitos de inclusão e inserção	59
Quadro 3 - Perguntas de partida e objetivos	72
Quadro 4 - Categorias de análise.....	77

Índice de Apêndices

Apêndice I - Guião das entrevistas aos Responsáveis dos serviços de Recursos Humanos das empresas	108
Apêndice II - Email para as empresas	110
Apêndice III - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 1”	111
Apêndice IV - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 2”	115
Apêndice V - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 3”	118
Apêndice VI - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 4”	120
Apêndice VII - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 5”	122
Apêndice VIII - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 6”	124
Apêndice IX - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 7”	126
Apêndice X - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 8”	129
Apêndice XI - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 9”	131
Apêndice XII - Grelha de análise	133

Introdução

A escolha do tema relacionado com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho surgiu da reflexão acerca desta problemática que se vive atualmente, especialmente num período em que o mercado de trabalho é cada vez mais competitivo e seletivo, tornando o seu acesso cada vez mais difícil, principalmente para estas pessoas que, ainda nos dias de hoje, sofrem de discriminação e exclusão social pelas suas limitações, muito por conta do preconceito existente. Considero, por isso, um tema pertinente de ser abordado e explorado no âmbito da sociologia, de modo a ter uma noção real de como é a entrada da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como, qual o acompanhamento prestado por parte das organizações, no sentido de as integrar e incentivar.

Numa sociedade que se encontra cada vez mais desenvolvida, o preconceito e as desigualdades de oferta e de oportunidades estão constantemente presentes. Apesar de todos sabermos que o direito à igualdade é para todos e que por isso todos devemos ter iguais oportunidades. No entanto, nem sempre isso se reflete na prática, no nosso quotidiano, nas mais diversas situações, levando determinados grupos a passarem por situações que não passariam se não tivessem uma determinada limitação ou incapacidade, que os distingue dos outros indivíduos e os limitam no exercício dos seus direitos.

As pessoas com deficiência deparam-se diariamente com barreiras que lhes dificultam a sua entrada no mercado de trabalho, sobretudo, devido à discriminação que sentem, ao preconceito de que são alvo e à diferença e desigualdade com que são tratados. Por isso, torna-se fundamental que se desmistifiquem as ideias pré-concebidas em relação a estas pessoas, para que elas possam também poder ser membros ativos na sociedade, desde que as suas incapacidades assim o permitam. Igualmente, é necessário, que haja um processo de acompanhamento a estas pessoas após a contratação, de modo a que a sua inserção seja facilitada e adequada às suas necessidades.

Neste sentido, é intuito deste trabalho abordar qual o papel dos serviços de recursos humanos e qual a sua importância na integração destas pessoas nas empresas.

Acredita-se ser importante promover a igualdade, desconstruir as barreiras socialmente construídas ao longo do tempo, quebrar a imagem estereotipada e negativa em relação a estas pessoas, o que passa por sensibilizar todos para esta realidade que em nada inferioriza essas pessoas na sociedade, formar e educar as pessoas com vista à mudança de valores e atitudes, percebendo e aceitando a diferença, a nível geral, não descuidando as entidades (Pegado, et.al., 1996).

Sabe-se que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um fator essencial para a inclusão destes cidadãos, quer pela independência económica que adquirem, quer pela realização pessoal que sentem ao desempenhar tarefas que os façam sentir úteis para a sociedade. De facto, a integração no mercado de trabalho por parte das pessoas com deficiência permite-lhes uma reabilitação tanto social, como psicológica.

Desde há muito tempo, o emprego é visto como algo que permite que os indivíduos se sintam integrados na sociedade, bem como, criar “laços sociais”, e em que o rendimento obtido, resultante do exercício de determinadas funções no seu emprego é considerado um elemento essencial para o bem-estar social e para o sentimento de utilidade social para qualquer cidadão (Casaca, 2005).

Por tudo isto, considero pertinente estabelecer os seguintes os objetivos da minha investigação:

- 1 - Caracterizar o papel dos serviços de recursos humanos na integração de pessoas com deficiência nas empresas/organizações.
- 2 - Identificar ações e medidas implementadas pelas organizações, de modo a integrar as pessoas com deficiência na empresa
- 3 - Identificar lacunas nos serviços de recursos humanos das empresas/organizações

4 - Perceber o que pode ser feito e de que forma, por parte dos serviços de recursos humanos para a inclusão destas pessoas

5 - Verificar quais os apoios e medidas existentes atualmente para contribuir para a contratação de pessoas com deficiência.

6 - Perceber se as empresas apenas contratam pessoas com deficiência se tiverem a possibilidade de receber os apoios existentes

Este trabalho está estruturado em três capítulos:

1 – Enquadramento teórico, onde evidencio a problemática em causa, através da revisão de literatura, e apresento quais as “Boas Práticas” de algumas empresas e as políticas de integração existentes atualmente.

2- Estudo Empírico, onde se identifica a problemática do estudo, indicando quais as perguntas de partida e objetivos que guiaram a investigação, assim como os instrumentos de recolha de dados utilizados para a recolha de dados. De seguida, é apresentada a análise dos dados por categorias, sendo que em cada categoria é apresentada a análise e uma reflexão sobre a mesma.

3- Considerações finais, onde apresentando uma reflexão sobre o trabalho desenvolvido e apresentando algumas sugestões que poderão contribuir para uma melhoria da situação atual.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1 - Revisão da Literatura: estudos sobre deficiência em Portugal

Em Portugal, a “deficiência” é, ainda, uma área com escassa investigação, quando comparada com outras. Menos ainda são as investigações académicas dedicadas às questões da integração e inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a determinar qual o papel dos serviços de recursos humanos das empresas na inclusão destas pessoas no mercado de trabalho.

No ano de 1998 surgiu, pela primeira vez, um trabalho que aborda a questão da deficiência e a sociologia da deficiência. Referimo-nos a um estudo de Veiga (1998), intitulado “Cooperativas de educação e reabilitação de crianças inadaptadas: uma visão global”. A partir deste momento foram elaborados mais alguns trabalhos onde a deficiência é, em certa parte, discutida.

Santos (2014) na dissertação de mestrado intitulada “Inserção socioprofissional e empregabilidade da pessoa com deficiência: contributos das ofertas de formação”, começa por dizer que o termo deficiência tem vindo a ter uma conotação negativa e que esta minoria populacional não deve ser descurada, por isso, deve-se desenvolver um trabalho que permita que estas pessoas não sejam marginalizadas e que ao mesmo tempo possibilite a sua inclusão na sociedade. Segundo Santos (2014), a deficiência não é um obstáculo para o exercício de um papel ativo na sociedade. É ainda afirmado que o grupo de pessoas com deficiência tem sido alvo de opressão por parte da sociedade, sendo vistos como seres humanos inferiores devido às suas incapacidades, dispendo de menos direitos e “esquecidos” nas mais diversas situações e programações da sociedade, principalmente pelos fracos acessos disponíveis para pessoas com limitações. Santos (2014) considera ainda que seria benéfico desenvolver as condições necessárias à expressão das capacidades destas pessoas e reestruturar a sociedade para que se mostre capaz de reconhecer as diferenças e ainda promover um processo de inclusão para que as pessoas com deficiência, que embora formando uma minoria não deve ser

descurada, possam participar nos diversos campos da vida social e possam fazer parte da sociedade, pois a deficiência não é de todo um obstáculo impeditivo para o exercício de um trabalho e da prática de um papel ativo na sociedade. A autora conclui que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um fator relevante para a inclusão social das mesmas.

Mais recentemente, Veiga e Fernandes (2014), no livro intitulado “Inclusão Profissional e Qualidade de Vida”, abordam a questão da incapacidade para o trabalho devido a uma causa não laboral e a tendência quase universal para a desvalorização da deficiência e a redução das oportunidades e possibilidades de sucesso a nível profissional. Na obra é abordada a discriminação existente nos mais diversos campos da vida na sociedade, tais como, educação, habitação, serviços, trabalho, entre outros tantos que poderiam ser inumerados. É referido, ainda, que há uma limitação da gestão de competências das pessoas com deficiência, o que revela que estas não são tratadas de igual forma às restantes, contribuindo para a discriminação.

Júnior (2016), num artigo publicado na revista Deficiência Intelectual (Ano 6/Nº10) cujo tema principal é “A inclusão é um caminho a ser trilhado e conquistado em sua plenitude”, aborda o desconhecimento da deficiência por parte da sociedade, pois trata estas pessoas como doentes, incapazes e não aptas para o mercado de trabalho. Sob o título “Proposta de índice de Maturidade em Gestão Inclusiva – Nova Metodologia deve facilitar a comunicação com as empresas e a definição de estratégias e investimentos”, Júnior justifica que a ferramenta a que chamou de Índice de Maturidade em Gestão (IMG) tem a finalidade de medir e avaliar as atitudes e ações inclusivas que uma empresa realiza e de que se espera que tenha um grande impacto nas empresas gerando possibilidades e oportunidades de inclusão para os indivíduos portadores de uma deficiência e que queiram ingressar no mercado de trabalho.

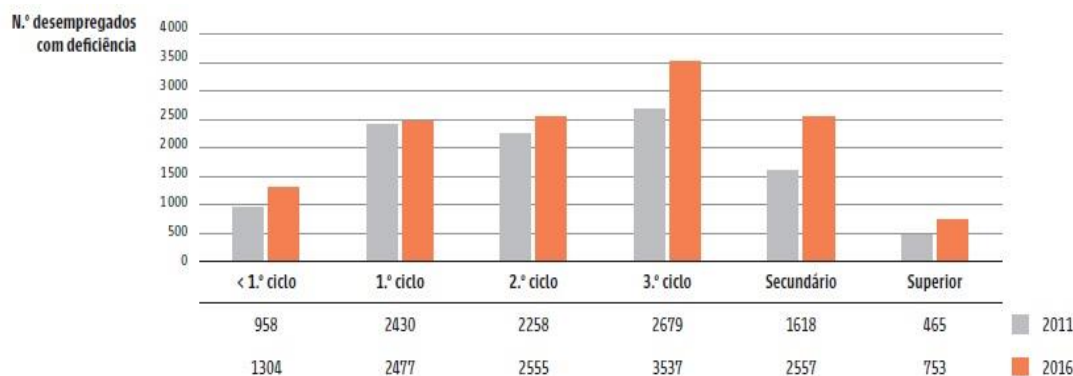
O Conselho Económico e Social (2008) concretizou um estudo acerca das “Pessoas com Deficiência: Mobilidade, Educação e Trabalho” que enfatiza que a inserção no mercado de trabalho é para todas as pessoas uma condição indispensável para a sua

autonomia e bem-estar, mas que, no entanto, no caso das pessoas com deficiência a taxa de pessoas ativas são bastante inferiores à média. Decorrente disso, são atribuídos subsídios a estas pessoas de forma a terem um meio de subsistência, contudo esta situação provoca penalizações a nível psicológico e social. Este estudo conclui, portanto, que não é o caminho mais cómodo, o da atribuição de subsídios, que soluciona esta situação, apenas garante as condições mínimas de sobrevivência destas pessoas e que se deve tentar inserir no mercado de trabalho as pessoas com deficiência que apresentem um perfil de empregabilidade, pois certamente existem muitas pessoas com deficiência que as suas limitações não permitem a sua empregabilidade por razões óbvias.

Pegado, et. al. (1996) nas atas do “III Congresso Português de Sociologia - Práticas e processos da mudança social”, abordam a “Integração Socioprofissional das Populações com Deficiência e Desfavorecidas” fazendo uma reflexão acerca da mesma e um dos pontos referidos é o de que a imagem deste grupo de pessoas está bastante conotado a estereótipos criados pela sociedade e as entidades empregadoras não são diferentes e também elas agem baseadas nessa imagem, daí as condições e o acesso ao emprego para estas pessoas serem frágeis e inferiores à restante população. Segundo o que foi defendido por estes autores, existem também outros fatores que prejudicam o acesso ao mercado de trabalho destes indivíduos nomeadamente, a pouca formação e qualificação escolar e a escassez de iniciativa. Estes autores defendem, ainda, que, devido à dificuldade, por parte deste grupo de pessoas, ao acesso à informação, seria necessário e importante a construção de serviços que servissem de apoio a estas pessoas, orientando-as, pois, cada caso é único e por isso carece de informações particulares. Também a realização de campanhas de sensibilização da opinião pública, das empresas e formação é uma iniciativa que poderia ajudar a combater o preconceito e discriminação de que estas pessoas são alvo e que se confrontam no seu dia a dia.

Segundo Sousa, Casanova, & Pedroso (2007) a maioria das pessoas com deficiência não progride para níveis mais avançados de escolaridade. (cf. Gráfico 1).

Gráfico 1 - Pessoas desempregadas com deficiência, por nível de habilitações (2011 e 2016)



(Fonte: Relatório ODDH, 2017)

Salvado (2012) elaborou um artigo intitulado “A deficiência na sociologia portuguesa: investigação e contextos institucionais” aborda pontos essenciais de serem abordados nesta temática, como a partir de quando é que a deficiência começou a surgir na sociologia e quais as ideias defendidas pelos sociólogos no que diz respeito a este assunto.

Por seu turno, Sousa, Casanova e Pedroso (2007), em “O Sistema de Reabilitação e as trajetórias de vida das Pessoas com Deficiência em Portugal”, destacam e evidenciam o progresso sentido no nosso país ao longo dos últimos anos em relação às políticas e práticas destinadas a pessoas com deficiências. Porém, é evidenciada a necessidade ainda existente de trabalhar neste assunto, devido ao trabalho que ainda falta realizar neste sentido, com o objetivo de colmatar as ainda grandes dificuldades latentes na sociedade, principalmente no que diz respeito à inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. Referem também o facto já mencionado por outros tantos autores, a baixa taxa de pessoas com deficiência no ativo e desenvolvem isso mostrando as taxas de atividade e desemprego consoante o tipo de limitações existentes dentro da deficiência.

Na tese de Millecamps (2017) “Contribuições para a construção de uma sociedade inclusiva: utopia ou evolução? O trabalho da associação `Pais em Rede`”, um estudo realizado na Universidade de Évora, consideram-se pessoas integradas na

sociedade todas aquelas que desfrutem dos direitos fundamentais, ou seja, todas aquelas que exerçam o direito à habitação, à saúde, à educação e ao trabalho. Todas aquelas que não exerçam qualquer um dos direitos referidos anteriormente ou que não exerçam num grau razoável são consideradas excluídas.

Um artigo acerca das “Políticas sociais na deficiência: exclusões perpetuadas” de Martins (n.d.), sublinha que a maioria das pessoas com deficiência não está incapaz, quer de adquirir uma formação, quer de exercer uma atividade remunerada e ainda de poder circular pelo espaço. No entanto, para que isto seja possível na realidade, é urgente criar as condições para formar estas pessoas e tornar os espaços acessíveis a pessoas com mobilidade reduzida, mas não só, pois, é necessário que depois de criadas as condições favoráveis, que as informações e ofertas cheguem ao público alvo.

Lima, Tavares, Brito, & Cappelle (2013) abordam este tema num artigo intitulado “O sentido do trabalho para pessoas com deficiência”, onde defendem que realizar uma tarefa, partilhando um espaço desperta a sensação de utilidade nos indivíduos o que também acontece aos indivíduos com deficiência, pois são cidadãos como quaisquer outros. A sensação de ser útil com as suas prestações favorece o sentimento de integração, utilidade e de “pessoa realizada”.

Ter um emprego para estas pessoas ganha uma dimensão maior quando elas o veem como a única forma de se sentirem integradas na sociedade e aceites pelos os que as rodeiam. Trata-se, portanto, não só do desejo de ter um emprego para fazer face às despesas normais da vida de um cidadão, mas também o desejo implícito de aceitação pela sociedade, o que resulta também no aumento da sua autoestima.

Estes autores enfatizam que, para estas pessoas, é importantíssimo que o mercado de trabalho as veja como pessoas capazes e com qualidades e competências que permitem exercer funções. À medida que o mercado de trabalho vai aceitando, incluindo e inserindo pessoas com deficiência, criando oportunidades, as mentalidades vão mudando e o trabalho desempenhado por estas pessoas torna-se reconhecido e

valorizado, deixando aos poucos de haver preconceito e pouca compreensão para com estas pessoas.

Apesar das dificuldades, dos entraves que lhes são colocados, do preconceito existente e da discriminação de que são alvo constantemente, estas pessoas não perdem a esperança nem a confiança de que são capazes e que podem ser úteis com o seu trabalho, com o desempenho de funções e tarefas. As pessoas com deficiência continuam a acreditar em si mesmas e a lutar para que um dia consigam ter uma oportunidade profissional que lhes possibilite provar e mostrar o quanto são pessoas como as outras e com habilidades necessárias para ocupar um cargo dentro de uma empresa.

Num artigo apresentado na revista “Revista Direitos Fundamentais e Democracia” (2007), que aborda a temática da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e a deficiência na fase adulta, Leonart (2007), defende que os passos que se têm vindo a dar na inclusão de pessoas com deficiência ainda não demonstram uma atitude contra o preconceito, nem uma atitude de inclusão no verdadeiro sentido, pois muitas das pessoas com deficiência que estão empregadas, só o estão pelo facto de só na fase adulta da vida terem ficado com uma deficiência e por isso mantido o posto de trabalho que já tinham antes do sucedido. Ou seja, nestes casos já não existe a questão da falta de formação ou competências para desempenhar uma função, uma vez que, antes da pessoa ficar com uma deficiência, já exercia a função no seu posto de trabalho. Se a deficiência que adquiriu não impossibilita a realização das funções que antes exercia, a pessoa continua no seu emprego e como tem uma deficiência contribui para as estatísticas de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, embora não tenha sido recrutada para o emprego com a deficiência, dado que ela ocorreu posteriormente à entrada na empresa. Por outro lado, se a deficiência que adquiriu não possibilitar o desempenho das mesmas funções, por norma os indivíduos são colocados a desempenhar outras que lhes sejam possíveis de executar, no entanto com remunerações inferiores.

O que como sabemos, se essa pessoa, já na fase adulta, sofresse um problema que resultasse em uma deficiência e fosse procurar trabalho, encontraria obstáculos que

lhes dificultavam essa tarefa, como se tem vindo a abordar ao longo do trabalho e referido por tantos autores.

Oliveira (2012) em “Transição para a vida adulta – inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho” ressalta como conclusão que os obstáculos maiores para a inclusão de pessoas com deficiência estão presentes e relacionados com a indisponibilidade dos empregadores e a reticência em empregar estas pessoas - ainda que estejam consciente e despertados para o problema, sendo este um desafio para a sociedade em geral que deve ser ultrapassado, uma vez que quanto mais tempo de manter esta atitude mais se desenvolve este que é um problema social. Neste artigo é referido que Loprest & Maag (2003) defendem que a luta contra o preconceito deve ser feita desde o início da vida, em contexto familiar. Os autores defendem que garantir o acesso à educação das crianças com deficiência é essencial para garantir que no futuro têm capacidades, formação e competências que possibilitem a realização de tarefas em contexto profissional.

S. Santos (2014) dissertou sobre “A discriminação na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, podendo retirar-se duas principais conclusões. A primeira relacionada com o desconhecimento existente acerca do assunto, também já referido por outros autores. O desconhecimento, ignorância por parte das entidades empregadoras que não sabem como agir com estas pessoas, como inseri-las no seu negócio/empresa, nem como acompanhá-las ao longo do seu percurso profissional. E a segunda, acerca dos custos, pois uma das grandes preocupações das entidades empregadoras prendem-se com os custos. Os gastos que têm de despender para inserir uma pessoa com deficiência são vistos como prejuízos para empresa, devido à ignorância referida anteriormente. Muitas vezes, devido ao desconhecimento, estas pessoas são vistas pelos empregadores como trabalhadores que não vão ser capazes de produzir tanto quanto um outro trabalhador e por isso prejudicar a empresa uma vez que paga o salário a esta pessoa de igual forma, mas que depois esta não alcança o mesmo nível de produtividade que as restantes.

Existem, no entanto, alguns outros artigos relacionados com a deficiência, mas que apenas abordam e representam casos isolados, como a abordagem de um tipo específico de deficiência ou como, por exemplo, abordando o assunto em termos do problema social que a falta de informação acerca da deficiência provoca, devido aos estereótipos existentes que levam ao preconceito e discriminação destas pessoas. Um exemplo é a dissertação de mestrado de Figueira (2012) que abordou o caso específico da deficiência mental.

Segundo o INE (Instituto Nacional de Estatística), em "Análise de População com Deficiência" (2002) nos Censos de 2001, cerca de 6,1% da população residente possui uma deficiência correspondendo a diferentes tipos de deficiência como é apresentado de seguida detalhadamente:

- 0,1% paralisia cerebral
- 0,7% deficiência mental
- 0,8% deficiência auditiva
- 1,4% outra deficiência
- 1,5% deficiência motora
- 1,6% deficiência visual

A questão da deficiência deve ser olhada com importância não só pelo elevado número de pessoas com deficiência existente, mas também porque é algo que pode surgir na vida de qualquer pessoa.

É importante refletir acerca desta temática também do ponto de vista sociológico, visto que a exclusão social é um problema social presente na nossa sociedade, tendo como uma das causas a existência da deficiência.

Primeiro que tudo, importa afirmar que segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos “pessoa deficiente” (sic) é considerada toda e qualquer pessoa que seja incapaz de satisfazer por si própria, na totalidade ou em parte, as suas necessidades de uma vida normal individual e/ou social, resultante da deficiência que possui. O mesmo texto considera que as “pessoas deficientes” têm o direito ao respeito da sua dignidade, tendo os mesmos direitos fundamentais que os restantes cidadãos.

Apesar de tudo isto, estas pessoas não conseguem entrar no mercado de trabalho com a mesma facilidade das restantes, o que comprova ainda a resistência dos outros em aceitar estas pessoas e nomeadamente dar-lhes as mesmas oportunidades.

As pessoas com deficiência pertencem a uma categoria social que sofre de exclusão social, que é alvo de preconceito de discriminação, dificultando a realização de uma vida comum, devido à impossibilidade com que se deparam no seu quotidiano de ter as mesmas oportunidades que outras pessoas, nomeadamente no acesso ao mercado de trabalho. Sabe-se que a inserção no mercado de trabalho é um fator importante para a inclusão dos cidadãos na sociedade, sendo fundamental para a sua reabilitação.

A noção de “exclusão social” surgiu por volta de 1974 por René Lenoir, numa das suas obras. O autor faz uma aproximação da noção de exclusão que conhecemos hoje em dia abordando a exclusão como uma inadaptação social.

O conceito de exclusão social atualmente caracteriza-se pela dificuldade de integração ou de inserção num meio. A exclusão social de um grupo faz com que não participem em determinadas atividades características da vivência numa sociedade.

Segundo o “Fórum não governamental para a inclusão social” (2003), a exclusão social é o processo em que pessoas são “atiradas” para a margem da sociedade e que as impede de participar em pleno na vida social devido a um conjunto diverso de causas.

Este grupo de pessoas apresentam também grandes dificuldades no acesso à formação, nomeadamente acerca dos apoios existentes para os seus casos, tendo em vista a sua inserção tanto profissional e social.

Devido aos estereótipos estabelecidos na nossa sociedade, a imagem destas pessoas está fortemente conotada a várias desvantagens que interferem com a sua autoestima e confiança o que indiretamente as coloca em exclusão social, também pelo facto de não conseguirem ter um trabalho com remuneração. É de salientar que as mulheres, também neste caso, são duplamente prejudicadas. Pois, segundo a presidente da Cooperativa Nacional de Apoio a Deficientes (CNAD), se por um lado as mulheres são discriminadas no mundo do trabalho por simplesmente serem mulheres, quando se trata de uma mulher com deficiência a discriminação agrava-se, passando assim a ser prejudicadas não só por uma razão, mas por duas, o que não deveria acontecer para ambas as realidades, pois não é o sexo do individuo que demonstra as competências das pessoas.

Segundo Fontes (2013), no nosso país, o desrespeito pelas pessoas com deficiência e a sua exclusão do projeto de cidadania continua presente. Apesar das políticas desenvolvidas em Portugal após 1974, com vista a inserir este grupo minoritário da nossa sociedade, ainda existe um longo caminho a trabalhar para contrariar esta situação, pois, a vida das pessoas com deficiência continua a ser caracterizada pelas diversas barreiras físicas, económicas, sociais e psicológicas com que se confrontam no quotidiano e que as impedem de exercer os seus direitos de cidadania, como os restantes cidadãos e de aceder a uma vida autónoma.

Os profissionais dos serviços de recursos humanos ainda não se encontram preparados e despertos na sua generalidade para recrutar estas pessoas. Num estudo realizado no Brasil, pelo “i.social-soluções em inclusão social”, uma consultora com foco na inclusão social e económica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que auxilia as empresas na contratação de pessoas com deficiência, oferecendo ajuda especializada com determinadas questões, cujo objetivo principal é sempre o da inclusão e criação de soluções adequadas para cada empresa, procurou analisar a postura dos

profissionais de recursos humanos no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência, procurando perceber como são os processos de recrutamento, identificando a existência ou não de barreiras e preconceitos por partes dos técnicos, bem como, saber se do ponto de vista dos técnicos estas pessoas possuem comportamentos semelhantes ou até mais adequados do que os restantes indivíduos empregados sem qualquer deficiência, dos 2949 inquiridos cerca de 51% nunca entrevistaram pessoas com deficiência. À partida, poderíamos considerar que tendo em conta o desenvolvimento e o preconceito que ainda persiste na nossa sociedade, estes eram números bastante razoáveis. No entanto, quando questionados acerca da sua preparação pessoal para a realização do recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, numa escala de 1 a 10, correspondendo a nota 1, como não estando preparado e a nota 10 como, estando totalmente preparado, cerca de 18% afirma não estar preparado ou pouco preparado para o recrutamento dessas pessoas e apenas cerca de 12% afirma estar totalmente preparado. Com isto podemos colocar a hipótese de que os técnicos de recursos humanos não se encontram preparados num nível considerado razoável para realizar o recrutamento de pessoas quando envolve pessoas com deficiência.

Raposo (2013) em “A integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho” cujo estudo se caracteriza à volta da empregabilidade das pessoas com deficiência, relata que a sociedade não está preparada para lidar com a diferença, o que insequentemente relaciona-se com a dificuldade em inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Embora se possa verificar que a deficiência possa gerar algumas limitações, muitas vezes não compromete em nada a realização das funções que lhe são exigidas, pois a pessoa com deficiência consegue adequar a forma como realiza a tarefa exigida às suas limitações e ser igualmente produtivo.

Na sua investigação, Raposo (2013), considera que a adaptação dos locais de trabalho e a política de transportes não podem deixar de ser assinaladas como áreas deficitárias, embora já se tendo verificado algumas melhorias nestes setores, pois são áreas que enquanto para o resto da sociedade podem ser vistas como banais, para as pessoas

com deficiência são valiosas, pois dependem dos acessos adaptados para poderem usufruir dos serviços, bem como de transportes públicos adaptados, pois em muitos casos é o único meio de transporte que têm para se deslocar. O autor concluiu que os problemas predominantes com que as pessoas com deficiência se deparam e enfrentam para a sua inclusão no mercado de trabalho não são propriamente a ausência ou os escassos mecanismos e dispositivos legais, mas sim a eficácia das normas já existentes. Ou seja, embora ainda possa haver muito a ser feito neste sentido, os poucos mecanismos que já existem não são postos em prática como se desejaria, devido, muitas das vezes, ao preconceito que ainda persiste na sociedade relativamente às pessoas com deficiência.

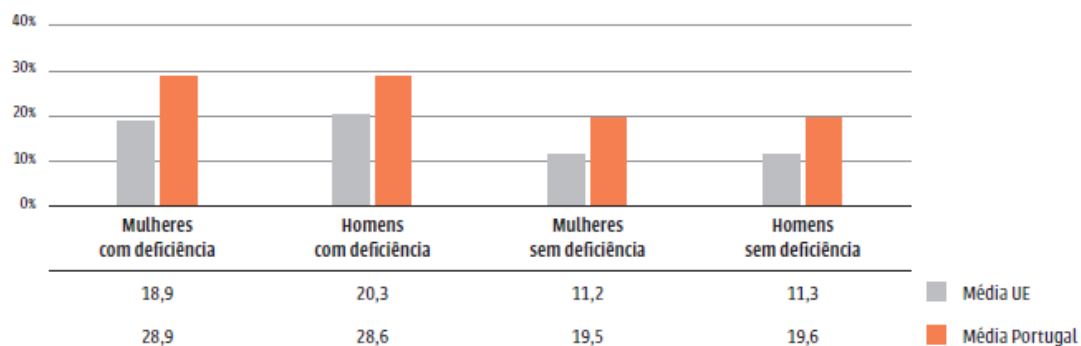
Pinto e Pinto (2017) escreveram um relatório intitulado “Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2017”, cuja preocupação principal foi colmatar a alegada falha, reconhecida por diferentes identidades, da escassez de informação estatística na área da deficiência. Este relatório apresenta indicadores bastante interessantes e é bastante completo, uma vez que sintetiza a informação atual num só documento e ainda conseguiu extrair um conjunto de indicadores com a possibilidade de posteriormente serem feitas aferições da progressão dos mesmos. No caso específico do emprego, os dados demonstram que o desemprego registado desceu 18,8% entre os anos de 2011 e 2016 para a população em geral, mas que para as pessoas com deficiência aumentou cerca de 26,7%, o que expressa que esta minoria foi mais afetada com o desemprego durante esse período de tempo, o que é algo previsível tendo em conta o que foi mencionado anteriormente pelos outros autores. Sabe-se ainda que as pessoas com deficiência inseridas numa empresa privada, com mais de 10 funcionários, representam um número inferior a 1%.

No campo da discriminação, os dados facultados pelo relatório indicam que no nosso país, a deficiência é o segundo motivo mais frequente para a discriminação, registando uma grande superioridade quando comparado com a União Europeia.

Tendo em conta os dados reunidos e disponibilizados pela investigação realizada pelos autores, Sousa et al. (2007) no que diz respeito à atividade económica das pessoas

com deficiência, pode-se verificar através do gráfico abaixo (cf. Gráfico 2) que a taxa de emprego das pessoas com deficiência é bastante superior à das pessoas sem deficiência, bem como, das pessoas com deficiência, são as mulheres quem tem a taxa de desemprego maior.

Gráfico 2 -Taxa de desemprego, por sexo e deficiência (2014)



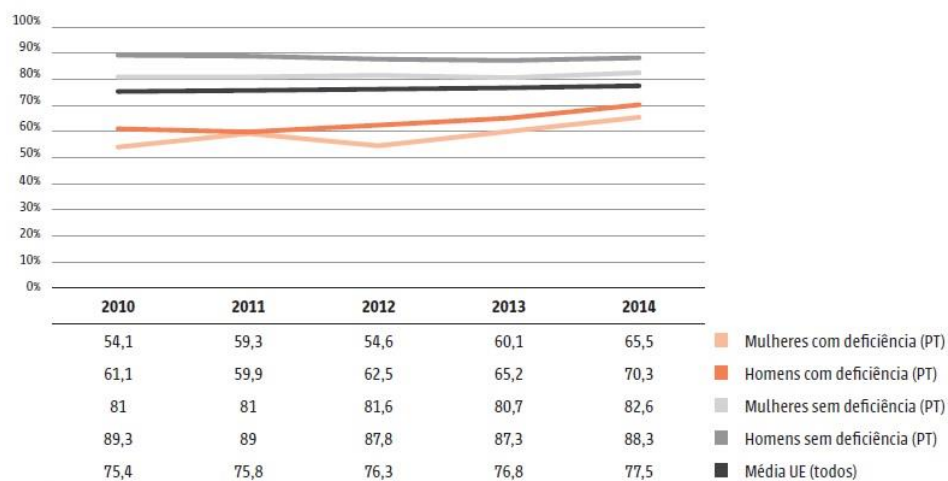
(Fonte: Relatório ODDH, 2017)

No gráfico abaixo (cf. Gráfico 3), acerca das tendências de atividade, por ano, sexo e deficiência, entre os anos 2010- 2014, podemos observar que as menores taxas de atividade correspondem a indivíduos do sexo feminino e com deficiência e de seguida a indivíduos do sexo masculino e também com deficiência, seguindo-se os indivíduos do sexo feminino sem deficiência e por fim indivíduos do sexo masculino sem deficiência.

Este gráfico permite-nos ter uma perceção real e consolidar o que já foi referido anteriormente acerca da posição e opinião dos diversos autores mencionados, que enfatizam a questão de que as pessoas com deficiência têm menos oportunidades e por isso estão em menor número no grupo das pessoas ativas, destacando-se o facto que anteriormente também salientado, de que as mulheres com deficiência sofrem mais, bem como têm menos oportunidades, devido ao facto de primeiramente serem discriminadas por serem do sexo feminino e depois por terem uma deficiência.

Gráfico 3 - Tendências de atividade, por ano, sexo e deficiência (2010-2014)

Tendo como base os dados estatísticos do IEFP, sabemos que ao longo dos anos

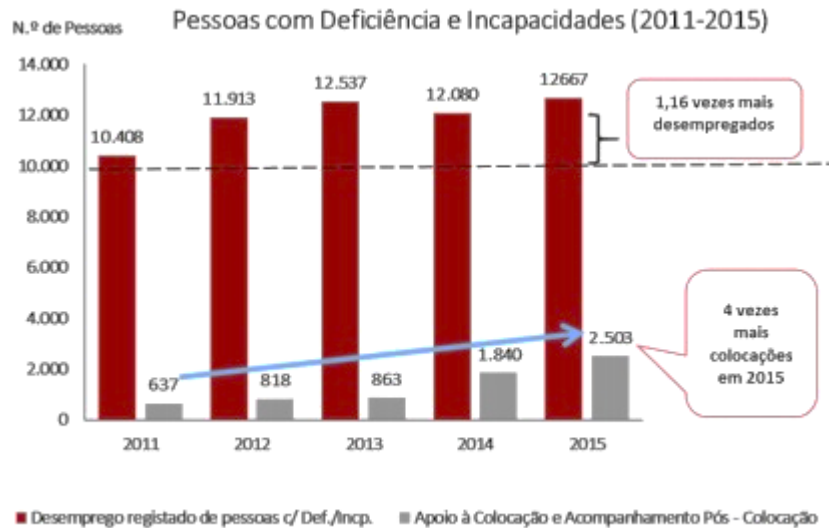


(Fonte: Relatório ODDH, 2017)

o número de desempregados com deficiência tem vindo a aumentar, embora também se observe um maior número de apoios à contratação destas pessoas.

Observando abaixo o gráfico (cf. Gráfico 4), podemos perceber que apesar do aumento ligeiro de pessoas com deficiência desempregadas, houve um maior aumento e mais significativo de apoios à contratação e respetivo acompanhamento entre os anos de 2011 e 2015.

Gráfico 4 - Pessoas com Deficiência e Incapacidades (2011-2015)



Fonte: Estatística sobre Deficiências ou Incapacidades – Gabinete de Estratégia e Planeamento

Como se pode observar pela leitura dos gráficos acima apresentados, os dados revelam que as pessoas com deficiência em Portugal se caracterizam pelos baixíssimos níveis de escolarização e pelos elevados índices de inatividade profissional. É interessante assinalar a persistência de desigualdades entre homens e mulheres, que em todos estes indicadores apontam para as múltiplas desvantagens que as mulheres com deficiência enfrentam.

Para os autores Leão e Silva (2012) citados por Miranda & Carvalho (2016) um dos principais obstáculos que as pessoas com deficiência enfrentam nas suas tentativas de ingressar no mercado de trabalho está precisamente nas organizações. Pois embora a organização possa ter dentro das suas políticas de gestão de pessoas a intenção e vontade de aceitar a diversidade, o que acontece é que estas pessoas são vistas como propícias a desencadear conflitos e outras situações de desconforto.

Para Maciel (2000) citado por Miranda & Carvalho (2016) o estigma da deficiência traz por consequência uma transformação das pessoas com deficiência que passam

a sentir-se incapazes, indefesas e sem direitos, deixando-as marginalizadas pela sociedade.

Quando se fala sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho muitos fatores têm de ser tidos em conta. As organizações devem estar a par de todas as leis existentes e apoios disponíveis, devem fazer um levantamento das dificuldades encontradas por parte das pessoas com deficiência no processo de inclusão, de forma a reunir as ferramentas necessárias para que possam posteriormente auxiliar e acompanhar estas pessoas na empresa (Wallerius & Bissani, 2015).

Apesar do direito assegurado por lei que as pessoas com deficiência podem e devem ter iguais oportunidades no acesso ao mercado de trabalho, isso não é o suficiente. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende de uma preparação prévia dos profissionais de Recursos Humanos. Essa preparação deve basear-se primeiramente nas condições estruturais da organização, funcionais e sociais. Um ponto fundamental para qualquer organização e que deve integrar a preparação prévia, é a deficiência em si, ou seja, a organização tem de perceber de entre as deficiências existentes, quais as que podem ser incorporadas nas funções que a organização desempenha ou nos serviços que presta.

Para que a inclusão destas pessoas seja conseguida é necessário a implementação de uma gestão com vista à diversidade. Esta gestão consiste na aceitação das diferenças, na consciência de que todos temos as nossas particularidades e um potencial que pode e deve ser desenvolvido. Os responsáveis pela gestão dos recursos humanos deve procurar desenvolver o potencial dos seus funcionários, promover a diversidade e reduzir o preconceito (Maccali, Kuabara, Takahashi, Roglio, & Boehs, 2015).

As pessoas com deficiência são frequentemente excluídas tanto da vida social como cultural, não lhes sendo permitido o acesso às relações sociais normais, o que as afeta psicologicamente, principalmente a autoestima que é nula. Estas pessoas sentem-se excluídas das atividades mais comuns. Segundo Carvalho-Freitas (2009) as

organizações a fim de fazer uma boa gestão das pessoas com deficiência devem ter em conta quatro fatores:

- 1- Desempenho das pessoas com deficiência: identificando a deficiência e quais as funções que podem exercer dentro das funções exercidas na empresa;
- 2- Vínculo organizacional: estabelecer compromisso e oferecer estabilidade no emprego das pessoas com deficiência contratadas;
- 3- Benefícios de contratação das pessoas com deficiência: identificar os possíveis ganhos e perdas gerados pela contratação;
- 4- Necessidade de formação: identificando as necessidades das pessoas com deficiência para a sua socialização e inserção;

Para Lima et al. (2013) todos estes fatores sintetizam um conjunto de aspetos sobre como devem ser tratadas estas pessoas dentro de uma organização e o que se deve esperar do técnico de recursos humanos. A forma como o gestor de recursos humanos entende o conceito de deficiência influencia o modo como implementa as práticas na organização. Ou seja, a maneira como o gestor entende e vê as pessoas com deficiência interfere com a maneira como as integra na empresa, como as trata e com o que esperam delas.

As práticas de recursos humanos implementadas pela empresa podem torná-la mais inclusiva, desde que sejam capazes de desenvolver ações que permitam e favoreçam a igualdade do exercício do trabalho por parte das pessoas com deficiência e das restantes dentro da organização.

Uma empresa que tenha a sua política estruturada e consolidada voltada para a inclusão terá maior facilidade desenvolver práticas inclusivas do que as empresas que não têm essa consciência e esses objetivos.

A entidade empregadora ideal tem de ser capaz de socializar com as pessoas com deficiência, bem como com os restantes funcionários, pois a comunicação é fundamental e importante para um bom funcionamento de qualquer organização. Pois, por vezes é mais importante saber ouvir os seus funcionários do que falar (Lima et al., 2013).

A sociedade precisa de conhecer e principalmente de perceber as deficiências e as limitações de cada uma delas, pois existe ainda um desconhecimento acerca deste assunto por parte das pessoas. As barreiras que são colocadas às pessoas com deficiência devido a esse desconhecimento impõem-lhes restrições no seu quotidiano relacionadas com o exercício da cidadania plena, de uma vida digna e participativa.

A inclusão destas pessoas no mercado de trabalho apresenta alguns problemas nomeadamente na fraca qualificação profissional destas pessoas, na carência dos sistemas de habilitação e reabilitação e na ausência de estímulos económicos que facilitem a contratação pelas empresas (Costa, 2013).

Segundo Gimenes et al. (2010) a falta de informação e o desconhecimento por parte das pessoas com deficiência acerca dos recursos disponíveis, faz com que ainda sejam poucos os que estejam inseridos no mercado de trabalho.

A maioria das empresas não têm condições estruturais e tecnológicas para receber pessoas com deficiência nas suas instalações. A falta de diversos equipamentos que fazem falta a estas pessoas não só para a sua deslocação, mas também para o seu desempenho profissional torna-se uma condicionante e um obstáculo para que estas pessoas não podem estar integradas no mercado de trabalho e para que as empresas também não contratem estas pessoas, uma vez que esse equipamento requer uma mudança nas instalações e por consequente gastos financeiros que não estão dispostos a despende (Gimenes et al., 2010).

Nos dias de hoje o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, os profissionais para conseguirem um lugar precisam de estar cada vez mais qualificados e preparados. É cada vez mais difícil entrar no mercado de trabalho e as pessoas com

deficiência para além de terem de lutar com essa competitividade têm o agravante de se depararem com o preconceito. As pessoas com deficiência não são diferentes das outras, apenas têm uma particularidade diferente o que as leva a ser vítimas do preconceito e da discriminação, principalmente no mercado de trabalho.

Para isso é preciso uma mudança na sociedade, pois o conceito da pessoa com deficiência necessita de mudar. Estas pessoas têm de ser vistas como quaisquer outras, com limitações e com capacidades. A resolução deste problema social passa muito pela mudança da perspetiva que a sociedade tem das pessoas com deficiência (Ramalho & Souza, 2006).

Segundo B. S. Martins et al. (2010), quando se fala em pessoas com deficiência inevitavelmente remetemos para o tema da exclusão e desigualdade social. A ausência de respostas adequadas a estas pessoas e a existência de barreiras que condicionam a inclusão ativa na sociedade são alguns dos aspetos que são constantemente ressaltados.

Um dos fatores pouco abordado é a necessidade sentida de informação estatística relativa à área da deficiência. A análise estatística neste setor é fundamental para o conhecimento e melhor entendimento desta parcela da população. A existência de dados que permitissem a definição de medidas adequadas que combatam as desigualdades sociais seria benéfico para combater os obstáculos.

Para construir um sistema de informação acerca desta área seria necessário desenvolver sistemas sistemáticos de recolha de informação e o seu posterior tratamento, sensibilizar a administração pública para a necessidade de recolher informação nesta área, atualizar todas as informações com regularidade e disponibilizar a informação com rapidez através da informática (Martins et al., 2010).

Para Campos, Vasconcellos, & Kruglianskas (2012) as pessoas com deficiência procuram a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho, com a esperança de se conseguirem inserir na sociedade, no entanto para isso é necessária a igualdade nos acessos. A exclusão de que as pessoas com deficiência estão sujeitas, têm sido a razão

para a definição de políticas públicas, numa tentativa de estimular a integração e inclusão destas pessoas na sociedade.

A empresas com uma visão de futuro e que praticam uma gestão voltada para a diversidade e para a responsabilidade social na organização têm uma perspectiva de que a diversidade é uma boa forma para agregar valores na organização e com isso ter benefícios para ambas as partes.

A inclusão na empresa pode trazer grande benefícios para todos, pois para além de a sociedade ter mais um pessoal integrada, de a pessoa com deficiência ter o seu emprego e por isso ter a sua dependência, a empresa pode obter capital reputacional, isto é, notoriedade. Isto é, o facto de a empresa admitir pessoas com deficiência na empresa passa uma imagem para o consumidor de ética.

Contudo, quando falamos em inclusão destas pessoas nas empresas, não pode descurada a diferença entre a inclusão e a sua inserção. Pois a inserção requer apenas práticas simples de recrutamento e seleção enquanto a inclusão requer planeamento da gestão das pessoas. Este planeamento que cabe à área de Recursos Humanos é indispensável para a inclusão dessas pessoas (Campos et al.,2012).

Segundo Hammes & Nuernberg (2015) o processo de inclusão destas pessoas nas empresas tem benefícios:

1- Sociais: pois as empresas têm a capacidade de influenciar a sociedade e com isso integrar pessoas em desigualdade;

2- Imagem: as empresas beneficiam com os ganhos de imagem, ou seja, com a imagem transmitida para os consumidores, devido às suas práticas de inclusão;

3- Clima Organizacional: a empresa com práticas inclusivas promove o espírito de equipa, estimula a equipa a atingir os objetivos, adequa o espaço físico, que também proporciona uma melhor qualidade das condições de trabalho para todos;

4- Aumento da produtividade: um bom clima organizacional promove e proporciona um aumento de produtividade;

No entanto, existem ainda muitos entraves para que essa inclusão seja posta em prática. Para Hammes & Nuernberg (2015) o baixo nível de qualificação das pessoas com deficiência, a falta de acessibilidade nos transportes, edifícios e espaços, bem como as barreiras culturais presentes na sociedade, devido ao desconhecimento do potencial destas pessoas são grandes impeditivos ou fatores que dificultam a sua inclusão no mercado de trabalho, por muito que as empresas estejam disponíveis para o fazer.

De acordo com a investigação de Violante & Leite (2011) só um número reduzido de empresas cumpre a lei de quotas para a contratação de pessoas com deficiência. Contudo, defendem que para se considerar uma sociedade como inclusiva, devem ser disponibilizadas as condições de trabalho necessárias para que todos possam aceder ao mercado de trabalho. Acreditar no valor da diversidade e reconhecer as necessidades das pessoas com deficiência e possibilitar-lhes o acesso a todas as instâncias do desenvolvimento social, bem como permitir-lhes a execução de funções com qualidade e autonomia. Para isso, a empresa tem de promover internamente e nas mais diversas áreas, vários fatores, nomeadamente:

- A adaptação dos postos de trabalho;
- Adoção de horários flexíveis;
- Revisão das suas políticas de contratação de funcionários;
- Revisão dos programas de formação e de desenvolvimento de recursos humanos;
- Sessões que desmistifiquem o conceito de deficiência;

Afigura-se necessário desconstruir a imagem do indivíduo com deficiência, que ainda está muito presente na sociedade, em que se consideram estas pessoas como incapazes e pouco ou nada produtivas.

Apesar de ser difícil e demorado, a criação de uma nova imagem, em que as pessoas com deficiência são capazes de trabalhar, podem ser produtivas tanto quanto as outras, que têm qualidades e competências (Violante & Leite, 2011).

Segundo Marx (1993) citado por Violante & Leite (2011) o trabalho exercido pelo funcionário é uma condição importante para a sua sobrevivência. No entanto, o trabalho não constitui por si só a satisfação de uma satisfação, mas sim um meio de satisfazer outras necessidades.

Uma sociedade inclusiva é aquela que não faz distinções, que respeita as diferenças, particularidades e limitações dos indivíduos. Contudo, as sociedades ainda não estão totalmente preparadas para conseguir promover a igualdade e a inclusão.

A questão da qualificação profissional é ainda considerada uma barreira para a contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas. Os educadores não estão preparados para lidarem com determinadas particularidades, o que de certo modo, prejudica a formação destes indivíduos. Posteriormente a sua inclusão fica comprometida no mercado de trabalho, uma vez que, a falta de qualificação e formação é um fator importante no processo de seleção nas empresas. Também o nível de escolaridade está relacionado com a remuneração que é estipulada, logo pode ser também um ponto que pode não incentivar estas pessoas a inserirem-se no mercado de trabalho (P. Silva, Prais, & Silveira, 2015).

O apoio e incentivo da família é fundamental para estas pessoas, pois são quem mantém contacto mais próximo. No entanto, a maioria desconhece na realidade quais as capacidades que a pessoa com deficiência tem. Isto deve-se ao facto de as tratarem sempre com muito zelo até uma idade avançada, o que não as permite desenvolver as suas capacidades e potencialidades. As pessoas com deficiência crescem num ambiente fechado e bastante protetor, o que prejudica muito o desenvolvimento das relações pessoais o que se revela no seu comportamento no ambiente de trabalho (P. Silva et al., 2015).

Alguns dos obstáculos com que as pessoas com deficiência se deparam são sobretudo a falta de acessibilidades, a adaptação dos espaços públicos, um sistema educacional mal-adaptado e o preconceito. Todos estes entraves dificultam a vida rotineira destas pessoas.

Como sabemos, o mercado de trabalho é competitivo e a criação da lei de quotas, segundo o Decreto Lei nº 29/2001, Série I-A de 2001-02-02, que veio ajudar a promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A existência dessa lei de quotas sugere, de certo modo, por si só, uma discriminação, onde parece ser implícito que essas pessoas não são capazes de competir no mercado de trabalho (Ribeiro & Lima, 2010).

Este assunto tem vindo a merecer destaque nas investigações dos estudos organizacionais, especialmente acerca da gestão da diversidade dentro das organizações. Para Carvalho-Freitas (2009) os estudos realizados até ao momento, relativamente à gestão da diversidade nas empresas, em específico as pessoas com deficiência, identificam três grandes dificuldades sentidas por estas pessoas. A primeira é a forma como os gestores veem a deficiência, a segunda são as condições e práticas de trabalho das empresas ou falta delas e por último, a necessidade de fazer uma avaliação ao nível de satisfação das pessoas com deficiência já inseridas no mercado de trabalho.

A adequação das condições e práticas de trabalho numa empresa são elementos que modificam a relação de forças entre a entidade patronal com os funcionários, com ou sem deficiência. O autor apresenta três fatores a ter em conta para a adequação das condições e práticas de trabalho dentro de uma empresa:

1. Sensibilização: por parte das chefias da organização e dos funcionários, para a inserção de pessoas com deficiência;
2. Adaptação: das condições e instrumentos de trabalho, com vista a facilitar a inserção de pessoas com deficiência;

3. Práticas de Recursos Humanos: pôr em prática condutas adequadas para a inserção de pessoas com deficiência;

A competitividade do mercado de trabalho é sentida por todos e exige cada vez mais rentabilidade, produtividade e ritmos mais acelerados. Apesar do esforço que se verifica para assegurar e garantir a participação das pessoas com deficiência na sociedade é no mercado de trabalho que estas pessoas mais sentem dificuldade.

Segundo Tanaka e Manzini (2005) citados por Romão (2014) a falta de informação acerca da deficiência e a percepção que as pessoas têm dela, que geralmente é baseada na incapacidade e improdutividade são as principais barreiras à inserção no mundo do trabalho por parte das pessoas com deficiência. A juntar a isso, a maioria das pessoas com deficiência que chegam ao mercado de trabalho não têm sequer as competências mínimas necessárias para a sua integração.

A contratação destas pessoas está prevista na lei, que prevê que sejam colocadas algumas vagas para serem preenchidas por pessoas, no entanto, muitas das empresas não atingem o número máximo de vagas preenchido, por trabalhadores com deficiência, para elas destinadas.

Empregar pessoas com deficiência traz benefícios tanto para as pessoas em causas, mas também para empresas, a questão é que as organizações não estão muito despertadas para este lado. Basta assegurar que estas pessoas estão no cargo certo e adequado (Romão, 2014).

Fazendo um levantamento das principais conclusões apontadas pelos diversos investigadores acerca da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas, bem como as dificuldades que encontram e o papel dos serviços dos recursos humanos podem ser destacadas as conclusões reunidas no quadro abaixo (cf. Quadro 1).

Quadro 1 - Principais conclusões dos autores acerca do tema

Fonte	Palavras-chave	Principais conclusões
Santos (2014)	- Deficiência - Minoria - Marginalização	- A deficiência na sua generalidade não é um obstáculo para a prática de funções e exercício de um papel ativo na sociedade; - A pessoas com deficiência são vistas como inferiores devido às suas incapacidades; - Fracos acessos disponíveis;
Veiga e Fernandes (2014)	- Inclusão - Desvalorização	- As pessoas com deficiência têm menos oportunidades e possibilidades de sucesso a nível profissional;
Júnior (2016)	- Desconhecimento	- Estas pessoas são vistas como incapazes e não aptas para o trabalho, pela sociedade;
Conselho Económico Social (2008)	- Mercado de trabalho - Deficiência	- O caminho mais cómodo para o Estado é a atribuição de subsídios, que apenas garantem o mínimo para a subsistência; - Deve ser feita a inserção das pessoas com deficiência, que apresentem um perfil de empregabilidade;
Pegado, et.al. (1996)	- Desfavorecidos - Estereótipos	- As pessoas com deficiência estão conotadas com estereótipos e elas próprias agem baseadas nessa imagem criada pela sociedade; - Estas pessoas têm pouca formação e qualificação escolar, bem como falta de iniciativa própria;
Sousa, Casanova & Pedroso (2007)	- Progresso - Políticas - Inclusão	- Tem se assistido a uma evolução de práticas e políticas destinadas à inclusão das pessoas com deficiência;
Lima, Tavares, Brito & Cappelle (2013)	- Integração - Mercado de trabalho	- Ter um emprego favorece a integração, o sentimento de utilidade e o aumento da autoestima;
Revista Direitos Fundamentais e Democracia (2007)	- Inclusão	- Quando a deficiência ocorre na fase adulta, já quando a pessoa tem um emprego, a empresa não está preparada para reintegrar o indivíduo;
S. Santos (2014)	- Desconhecimento - Custos	- As entidades empregadoras não sabem como agir e acompanhá-las no ambiente de trabalho; - As organizações consideram que com a admissão de pessoas com deficiência necessitam de despende gastos e que estas pessoas não são tão produtivas quanto as outras;
Raposo (2013)	- Integração - Empregabilidade	- A sociedade não está preparada para lidar com a diferença; - Em muitos casos, a deficiência não compromete a realização de funções;

		- Deve-se adaptar ao máximo os locais para as pessoas com limitações;
Pinto e Pinto (2017)	- Estatísticas - Deficiência - Portugal	- No nosso país, o segundo motivo mais frequente para a discriminação é a deficiência;
Wallerius e Bisani (2015)	- Preparação - Técnicos Recursos Humanos - Inclusão	- É necessário que os técnicos de Recursos Humanos tenham preparação prévia fazendo um levantamento das dificuldades destas pessoas e de quais as ferramentas são necessárias para integrar estas pessoas;
Maccali (2015)	- Gestão - Diversidade	- A empresa deve seguir uma gestão com base na diversidade, aceitando as diferenças e com a consciência de que todos temos um potencial que pode ser desenvolvido;
Lima (2013)	- Deficiência - Gestor	- A forma como o gestor entende a deficiência reflete-se na gestão que desempenha na empresa e de como integra estas pessoas na organização;
Gimenes (2010)	- Falta de equipamentos	- A falta de diversos equipamentos necessários para que estas pessoas possam desempenhar as suas funções de forma adaptada é uma condicionante que ainda prevalece; - Instalações das empresas não estão preparadas para receber pessoas com limitações;
Campos e Vasconcelos (2012)	- Inclusão - Reputação	- A inclusão de pessoas com deficiência em empresas pode trazer grande benefícios, não só para as próprias pessoas que conseguem ser socialmente úteis e independentes, como a empresa pode obter capital reputacional, pois passa uma imagem para o consumidor de ética.

Em suma: as conclusões a que chegaram os autores apresentados são diversas as causas encontradas e apontadas para o difícil acesso ao mercado de trabalho, bem como o baixo recrutamento destas pessoas por parte das entidades empregadoras.

2 – Gestão de Recursos Humanos: Boas Práticas e responsabilidade social das empresas

A Gestão de Recursos Humanos evoluiu ao longo do século passado, quer em termos de teoria quer de aplicação, o que levou a que durante todo esse período a designação sofresse alterações. Durante todo o Século XX, com a influência das relações laborais e dos movimentos sindicais que influenciaram não só as designações do conceito, mas também as próprias práticas de gestão (Neves & Gonçalves, 2009).

O conceito de Recursos Humanos ou Gestão de Recursos Humanos começou por ter uma designação completamente diferente. Inicialmente este conceito surgiu com o nome de “Administração de Pessoal”. Nesta altura, a gestão das pessoas que era realizada era ainda muito tradicional, não havendo qualquer preocupação com práticas de relacionamento pessoal, apenas eram resolvidos todos os assuntos que tivessem relacionados com os salários, avaliações dos funcionários e formações Carvalheiro (2011). Ou seja, segundo Besseyers des Horts (1987) citado por (Serrano, 2010) nos primeiros tempos, observou-se nas organizações, a criação deste serviço (administração pessoal) para tratar sobretudo as questões sociais (e.g. remunerações e recompensas e questões disciplinares), fazendo cumprir as regras da organização e da legislação em vigor.

Numa fase seguinte, entre as décadas de 1960 e 1980, o conceito passou a designar-se de “Gestão de Pessoal”. A rutura do conceito anterior e a entrada deste, trazia já algumas mudanças significativas. Com a “Gestão de Pessoal” começou-se a apostar na motivação no trabalho, bem como na elevação dos níveis de escolaridade dos funcionários. Nesta fase iniciou-se a promoção da integração de elementos da “gestão de pessoal” com vista a aumentar a produtividade global da empresa, apostando na perspectiva de que os trabalhadores motivados, terão um melhor desempenho no seu posto de trabalho (Serrano, 2010).

A “Gestão de Pessoas” trouxe a teoria de que as pessoas podem contribuir para melhorar a organização do trabalho e para o funcionamento da empresa. Assim sendo,

foram elaboradas “políticas centradas na formação dos chefes de pessoal”, com vista à melhoria da comunicação com os trabalhadores e dos critérios de recrutamento (Serrano, 2010).

A conceção da Gestão de Recursos Humanos desenvolveu-se por volta do início dos anos 80 e surgiu como uma resposta estrutural e de gestão às alterações verificadas nas empresas.

Nesta época as empresas sofreram alterações profundas consequentes do aumento da concorrência e competição internacional, da globalização dos mercados, da emergência de culturas empresariais de excelência, da competência no trabalho e da responsabilização dos trabalhadores e a importância atribuída ao cliente.

Aqui o desafio que se colocava era o de responder às “mudanças verificadas no mercado de trabalho, no mercado dos produtos, nas expectativas da força trabalhadora, na complexidade crescente dos processos de gestão, no aparecimento de novas formas não normalizadas de trabalho, na mudança da importância do coletivismo para uma abordagem mais individualista das relações entre as pessoas e a organização, no surgimento de uma confiança na gestão, no declínio, em certas áreas, da taxa de sindicalização dos trabalhadores e na sequência de todas as mudanças relacionadas com a introdução de novas tecnologias de informação no contexto organizacional” (Tavares e Caetano, 1999, cit. in Serrano, 2010).

Assim, segundo o conceito de Gestão de Recursos Humanos, as pessoas deixam de ser encaradas como apenas um fator de custo, para passarem a ser encaradas como um fator de investimento por parte das empresas. Deste modo, as empresas devem apostar no desenvolvimento das competências dos indivíduos, com o objetivo de criar valor individual, organizacional e social (Neves & Gonçalves, 2009).

A “Gestão de Recursos Humanos” distingue-se, então, da “Gestão de Pessoal” por colocar ênfase na gestão da cultura, ao contrário de se centrar nas regras e nos procedimentos e, ainda, pelo facto de neste momento se entender melhor os Recursos

Humanos, bem como a vinculação destes à organização, como um dos fatores fundamentais para a vantagem competitiva da empresa (Tavares e Caetano, 1999, cit. In Monteiro, 2013).

O conceito de Gestão de Recursos Humanos que agora surgira revelava uma evolução, ao longo da qual, os conceitos de administração, custos, formação e negociação coletiva tinham vindo de fora progressiva a ser substituídos pelos conceitos de gestão, investimento, desenvolvimento, negociação individual e trabalho em equipa (Neves, 2000, cit. in Monteiro, 2013).

A evolução da Gestão de Recursos Humanos em Portugal tem sido objeto de teorização e de análise empírica devido à necessidade de conceptualizar a grande diversidade de práticas desta área e a sua relação com a competitividade e de controlar os efeitos das suas práticas em termos de influência na competitividade, na produtividade e na organização (Neves & Gonçalves, 2009).

Por fim, a última alteração e designação que decorre até hoje é a “Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Esta nova e atual visão propõe uma Gestão de Recursos Humanos qualitativa e individual, privilegiando as competências. Segundo Carvalho (1998) citado por Carvalheiro (2011), uma das razões que levou a esta evolução foi o facto de os trabalhadores começarem a ser vistos como um recurso que se devia valorizar.

O reconhecimento das dimensões estratégica e simbólica do fator humano e do seu impacto na eficácia organizacional, incentivam os esforços de teorização da Gestão de Recursos Humanos. Aqui, o fator humano é a grande chave para o sucesso da empresa (Serrano, 2010).

Concluindo, a “Gestão Estratégica de Recursos Humanos” caracteriza-se pela adoção de uma visão dinâmica dos recursos que gere. Para Peretti (1998) citado por Monteiro (2013) a função de um gestor deve abranger o planeamento e a implementação de ações coerentes entre si e o controlo dos resultados.

O Departamento de Recursos Humanos é a secção da empresa responsável pela aplicação da concepção da Gestão Estratégica dos Recursos Humanos na empresa. É aqui que o gestor de Recursos Humanos tem um papel fundamental para o bom funcionamento e sucesso da empresa. A Gestão de Recursos Humanos é um fator chave para qualquer organização.

O responsável pela gestão de recursos humanos deve ter em conta as práticas de gestão de Recursos Humanos que são as atividades e funções correspondentes à função dos recursos humanos, das quais se destacam as atividades de recrutamento e seleção, formação e desenvolvimento, avaliação de desempenho, sistemas de carreiras e remunerações (Caroço, 2011).

No que diz respeito a este assunto, existem várias práticas que podem ser tidas em conta, mas devem sobretudo ir de encontro àquilo que é o espírito da empresa.

Um bom gestor tem de primeiro que tudo, ajustar as estratégias e práticas de Recursos Humanos àquela que é a estratégia empresarial. Ao assumir este papel o responsável pelos serviços de Recursos Humanos da organização torna-se um parceiro estratégico, em que ajuda a garantir o sucesso e a aumentar a capacidade da empresa a atingir os seus objetivos (Ulrich, 2000, cit. In Werlang, 2001).

O ponto de partida para uma gestão estratégica de recursos humanos é a de que as organizações, na adoção de qualquer estratégia, devem implementar uma prática de recursos humanos coerente com a estratégia seguida. Ou seja, as práticas de gestão de recursos humanos consistem num conjunto de sistemas resultantes do alinhamento das políticas estratégicas de gestão definidas pela organização para os seus trabalhadores, tendo em conta os objetivos e missão da empresa (Ulrich, 1987, cit. In Monteiro, 2013).

O gestor de Recursos Humanos de uma organização tem diversas funções a desempenhar e uma dessas funções é pôr em prática a gestão estratégica. Gestão essa, que como vimos anteriormente é muito qualitativa e individual, privilegiando as competências dos trabalhadores, sendo estes um recurso a valorizar.

O papel do gestor de recursos humanos começa desde logo no recrutamento de pessoas para exercer funções na empresa. Tanto o recrutamento como a seleção são tarefas atribuídas a um gestor e por isso acarretam um papel importante no que diz respeito à admissão e contratação de pessoas, pois dele depende o êxito futuro. Para isso é necessário inicialmente elaborar estratégias de recrutamento de pessoal, para posteriormente fazer então o recrutamento de pessoas qualificadas. No entanto, após a seleção das pessoas é importante proporcionar e acompanhar a integração dos funcionários dentro da empresa, tanto no seu posto de trabalho, como com os respetivos colegas (Teixeira, 2005).

Após o recrutamento e seleção de colaboradores para a organização, cabe ao gestor fazer algumas tarefas de cariz burocrático como definir salários, fazer pagamentos, avaliações, como o recrutamento, recompensas, monitorização, entre outras.

Todavia, o papel de um gestor de Recursos Humanos dentro de uma organização vai muito mais para além do controlo, das avaliações, de determinar salários, gerir carreiras, entre outras mencionadas anteriormente.

Para além daquilo que já foi mencionado, o gestor tem de assumir um papel fundamental dentro da organização e é isso que o diferencia dos restantes.

Esse papel passa por centrar-se muito nos trabalhadores, isto é, ter sempre em mente privilegiar as competências dos trabalhadores, por ter consciência e reconhecer que eles são um recurso a valorizar.

Se o gestor de Recursos Humanos conseguir promover o desenvolvimento, a qualificação e a mobilidade dos trabalhadores nas suas funções, através da gestão de competências e da avaliação das necessidades pessoais de cada indivíduo face à missão e objetivos da empresa, com certeza que irá ter um conhecimento maior acerca da sua equipa de trabalho. Este conhecimento irá permitir-lhe saber que caminho seguir e dessa forma saber como desenvolver as competências dos seus colaboradores. Para

isso, o gestor tem de assumir o papel de facilitador no processo de desenvolvimento organizacional, de agente incentivador, motivador e ativo na mudança.

Todas as pessoas possuem diversas competências que podem ou não estar a ser aproveitadas pela organização, sendo definidas como capacidade de agregar valor ao património de conhecimentos da organização (Dutra, 2008, cit. In Conde, 2016).

Qualquer organização necessita de pessoas e estas são imprescindíveis para o sucesso de uma empresa, podendo ser consideradas como o fator essencial. Tendo isso em conta, todas as empresas devem focar-se nas competências individuais de cada indivíduo e no seu compromisso para com o trabalho, de forma a contribuir com todo o seu potencial e talento para desempenhar a função ao qual está destinado.

Ao ter esta atenção e preocupação, o gestor consegue procurar proporcionar satisfação e realização na execução das tarefas, aos seus trabalhadores. Que segundo Silva (2012), é esse o maior objetivo final de um bom gestor, uma vez que vai muito de encontro ao que referido e defendido por autores anteriormente, que é o de pôr em prática a conceção de que os trabalhadores motivados têm um melhor desempenho na realização das suas tarefas, mais produtividade e satisfação em desempenhá-las. Tudo isto, faz a diferença nas organizações, pois são os colaboradores que as constituem e que fazem a empresa posteriormente gerar lucro.

É um ponto assente que, quanto maior for o bem-estar dos funcionários numa empresa e quanto maior for o seu nível de satisfação, mais eles trabalharam com empenho, e por consequente irão produzir em maior quantidade e sobretudo com melhor qualidade nos seus postos de trabalho.

As empresas não devem, portanto, apenas focar-se naquilo que são os direitos e deveres dos seus trabalhadores, mas sim investir no seu desenvolvimento pessoal e profissional, não descurando as condições de trabalho que devem ser asseguradas ao máximo e melhoradas sempre que haja necessidade ou que comprometa o bem-estar das pessoas.

Podemos, por isso, considerar que é algo desejado por todas as entidades empresariais, visto que tudo isto, por consequente provocará um bom ambiente entre os trabalhadores, bem como, um certo conforto nos seus postos de trabalho.

Uma empresa com trabalhadores felizes e satisfeitos demonstrará e transmitirá uma imagem positiva para a comunidade em geral e por isso atrair um maior número de clientes para os seus produtos e /ou serviços.

A importância da Gestão de Recursos Humanos para melhorar o desempenho de uma organização é imensa e assume um papel determinante na obtenção dos resultados pela empresa (Moreno, 2012 cit. In Carvalho, 2015).

Essa importância deve-se ao facto de os Recursos Humanos não poderem ser copiados, pois é necessária uma adaptação por parte de cada empresa, visto que é necessário ter em conta diversos fatores (Huselid & Becker, 1996, cit. In Carvalho, 2015).

No entanto, o papel do responsável de Recursos Humanos, passa também por ter uma política de responsabilidade ativa, implementando medidas de responsabilidade social, assim como deve promover a igualdade, apelar ao respeito, fomentar o trabalho em equipa, promover a delegação e responsabilidades em função das competências de cada indivíduo, isto é, atribuir cargos de maior importância, a funcionários que demonstrem ter efetivamente as capacidades e competências para desempenhar as funções que esse novo cargo exigem e ainda oferecer aos seus colaboradores perspectivas de emprego (M. Silva, 2012).

Ou seja, no fundo, o responsável de Recursos Humanos tem de, para além das tarefas que lhe cabem, exercer “Boas Práticas”.

Para uma empresa de sucesso é fundamental a existência de “Boas Práticas”, não só para o seu desempenho enquanto organização, mas também para a relação com os que a integram e a rodeiam.

Estudos realizados por vários autores, têm reforçado o consenso de que as práticas de recursos humanos, se corretamente aplicadas, têm um impacto económico direto no desempenho organizacional (Caroço, 2011).

Um gestor que queira implementar na empresa “Boas Práticas” tem de ter consciência de que as pessoas são o elemento central na empresa e desempenhar na realidade, da melhor forma possível, aquelas que são as tarefas esperadas de um gestor de Recursos Humanos, como tem vindo a ser referido.

Para a implementação de “Boas Práticas” é necessário acima de tudo reconhecer a importância da aplicação de práticas que promovam a responsabilidade individual e das equipas de trabalho, assim como, das diferentes formas de as motivar para além dos níveis adequados de autonomia, tendo como objetivo gerar um sentimento de realização e satisfação profissional (Showcasing de Boas Práticas, 2016).

Segundo o Showcasing de Boas Práticas (2016) são cinco as categorias de “Boas Práticas” que devem ser consideradas e postas em prática numa organização:

1. Liderança
2. Comunicação interna
3. Gestão da mudança
4. Cooperação interna e entre organismos/unidades orgânicas
5. Responsabilidade Social

A primeira categoria, a “Liderança”, refere-se à prática de influência positiva nos valores, atitudes e comportamentos das pessoas no ambiente de trabalho, no exercício de um papel decisivo na moldagem da cultura organizacional da empresa, através de uma presença inspiradora, criadora de um sentido organizacional, fomentando a criação de condições para as pessoas se desenvolverem integralmente.

A segunda categoria, a “Comunicação Interna”, caracteriza-se pelas práticas de comunicação que contribuam para aproximar as pessoas à organização, ajudando-as a entenderem as decisões e estratégias definidas, por fomentara necessidade da promoção de um bom ambiente de trabalho e ainda da motivação na prossecução dos objetivos estratégicos da organização.

A terceira categoria, “Gestão da Mudança”, retrata as práticas de implementação de processos de mudança relevantes no interior da organização, assim como, a ativação de práticas de promoção da mudança.

A quarta categoria, relativa à “Cooperação interna e entre organismos/unidades orgânicas”, inclui todas as práticas colaborativas com vista à conceção de melhores processos de trabalho, bem como, ações que permitam a melhoria de produtividade nos serviços prestados.

Por fim, a última categoria, “Responsabilidade Social”, diz respeito às práticas desenvolvidas que vão além das obrigações legais em matéria social e ambiental, à Integração e salvaguarda dos princípios da Responsabilidade Social e Igualdade.

Para Santos (2004), as pessoas são o ponto fulcral para o sucesso de qualquer organização dos dias de hoje e, por isso, é indispensável assegurar as condições necessárias para que se fomentem as suas competências, em prol da organização, o que passa por três passos fundamentais:

1- o desenvolvimento do capital humano, ou seja, apostar na estimulação das competências individuais dos colaboradores, como a formação, ou mesmo através da flexibilidade, curiosidade e proatividade do próprio funcionário;

2- o desenvolvimento do capital estrutural, em que se deve estabelecer estruturas internas que permitam a troca de conhecimento, a nível formal e informal, reforçando as relações entre os colaboradores;

3- o desenvolvimento do capital relacional, uma vez que a permuta de conhecimento entre indivíduos de diversas organizações permitirá uma perspectiva mais abrangente e realista, tornando o conhecimento mais valioso e incentivando, assim, as imprescindíveis inovação e criatividade

Por outro lado, Kasinath e Pradesh (2011), citados por (Marinho, 2012), consideram que a Gestão de Recursos Humanos deve basear-se em práticas de planeamento dos Recursos Humanos tais como:

- a) o recrutamento e posterior seleção, de forma a ter a pessoa certa no lugar certo;
- b) a formação e desenvolvimento, com vista ao aumento dos conhecimentos e competência, que irão refletir-se numa forma eficaz de alcançar os objetivos a que tanto o colaborador como a própria organização se propuseram pretendem;
- c) os sistemas de recompensas que é considerada uma das variadas formas de motivar e incentivar comportamentos desejáveis por parte dos funcionários;
- d) as relações humanas que contribuirão para um bom ambiente e relação entre os colaboradores da organização;

Já Chiavenato (1999) considera que as principais práticas de Recursos Humanos consistem na análise e descrição de funções, no vínculo à empresa, na formação, na gestão de recompensas dos funcionários, na avaliação de desempenho e no plano de carreira (Rua & Carvalho, 2017).

No manual da autoria de Haneman, Alves, & Visser (2011) são apresentadas aquelas que devem ser as práticas a seguir por uma organização, defendendo que para uma organização ter “Boas Práticas” deve:

1. Fomentar paixão, excitação e aventureirismo por parte da gestão, das chefias intermédias e dos outros membros da empresa;

2. Incentivar e reconhecer o envolvimento dos colaboradores na inovação, através de estímulos concretos e continuados, materiais ou psicológicos;
3. Treinar competências criativas de modo a promover a paixão e satisfação dos colaboradores e a sua participação para a inovação;
4. Criar equipas vocacionadas quer para a reflexão quer para a ação, que sejam proficientes em técnicas de criatividade aplicada e de resolução criativa de problemas e estimuladas a procurarem oportunidades de inovação experimentando novos métodos e processos;
5. Realizar tertúlias temáticas, regularmente, permitindo pensar e trocar experiências sobre inovação.;
6. Gerir e manter a motivação das pessoas para a inovação através da promoção da experimentação criativa;
7. Dar tempo às pessoas para debater ideias, mas também dar tempo às pessoas para as pôr em prática, motivando-as e estimulando-as (Haneman et al., 2011).

O serviço de Recursos Humanos da organização deve primar por uma gestão que tenha em vista a obtenção de qualidade. Considerando-se o capital humano das organizações como a sua mais valia, o desafio é conseguir “utilizar” esse mesmo capital de forma eficiente e eficaz. Embora haja sempre a necessidade de evolução e melhoria da produtividade e do desempenho.

Segundo Goleman, Boyatzis e Mackee (2002) citados por Santos (2004), a gestão adequada dos Recursos Humanos de uma empresa vai para além daquilo que é a componente racional, como é o caso dos objetivos da organização, pois é importante não esquecer que não se deve deixar de parte, as emoções, o bem-estar e a capacidade em estabelecer empatia entre os colaboradores. Uma vez que o estado emocional dos funcionários se traduzirá num aumento de desempenho das suas funções, bem como, na sua satisfação e realização profissional.

Embora o capital humano seja de grande importância para as organizações, deve-se ter em mente que, para que haja uma implementação eficaz das práticas definidas pela empresa, é necessário haver uma boa comunicação. Uma transmissão exata daquilo que é a estratégia global da empresa e pretendido da parte dos colaboradores é meio caminho andado em direção ao sucesso (Santos, 2004).

O exemplo de uma “boa prática” de uma empresa é a responsabilidade social que a organização implementa.

A responsabilidade social das empresas é de certa forma uma ferramenta disponível ao serviço das empresas, que a devem usar de modo a concederem o seu contributo naquilo que deve ser uma relação de equilíbrio entre o crescimento económico da empresa e o seu desenvolvimento sustentado. Com isto, espera-se que as empresas, para além de, promoverem o emprego e de gerar o seu lucro, consigam identificar e reconhecer o impacto que têm na sociedade. Impacto esse, que pode ser positivo ou negativo, bem como interno ou externo (Dias, 2009).

A responsabilidade social das empresas tende a ser colocada no patamar da cidadania individual, uma vez que, pressupõe que as empresas exerçam determinados direitos e deveres que devem ser guiados pelos valores éticos e não só pelas normas jurídicas.

Chiavenato (2004) salienta que uma organização deve cumprir suas obrigações através de várias ações que assegurem e melhorem o bem-estar da sociedade em simultâneo com objetivos empresariais.

Para além de visualizar o lucro, a empresa tem também de perceber que tem um papel importante no processo de inclusão social, pois é da sociedade que ela consegue o seu capital humano para desenvolver as suas atividades ou serviços (Guimarães, Oliveira, & Vicente, 2017).

Uma empresa é considerada como socialmente responsável quando, pela sua própria iniciativa, contribuem para uma sociedade mais justa e para um melhor meio ambiente promovendo o desenvolvimento sustentável. Ou seja, as empresas devem assumir as suas responsabilidades sociais, contribuindo para a coesão social, para o respeito e cumprimento dos direitos humanos e ainda para a defesa do meio ambiente.

Centrando-nos mais na dimensão social, e não na ambiental, porque mais nos interessa para o assunto de que se está a estudar, a responsabilidade social das empresas, deve ser uma preocupação da gestão dos recursos humanos. Pois, a gestão dos recursos humanos de uma empresa deve ser orientada no sentido de cumprir diversos interesses, sendo os dos trabalhadores um deles.

O conceito de Responsabilidade Social das Empresas pode ser dividido em dois níveis distintos, um nível interno e um nível externo.

O nível interno que corresponde à relação com os trabalhadores e todas as partes que possam influenciar os resultados da empresa. Este nível abrange na sua totalidade 4 áreas que se complementam, a gestão de recursos humanos, a saúde e segurança no trabalho, a adaptação à mudança por parte das pessoas e, por fim, a gestão do impacto ambiental causado pela empresa. Já o nível externo corresponde às consequências das ações da organização sobre o meio ambiente.

Contudo a implementação de medidas e práticas de responsabilidade social não deve ser encarada como algo feito como complemento do que é o funcionamento normal e gestão da empresa, mas sim como uma forma de gestão que é feita na empresa. Apesar de, na maioria das vezes quando se fala em Responsabilidade Social das Empresas, refere-se e pensa-se normalmente acerca do ato da reciclagem do lixo industrial, no entanto o conceito de Responsabilidade Social é muito mais abrangente e por isso vai muito mais para além disso. Pois engloba no fundo aquilo que podemos considerar como três dimensões, a primeira, a económica, quando pensamos na criação de riqueza (ex. lucros), a segunda, a social (ex. valorização das pessoas, como um recurso essencial),

e por fim a terceira, a ambiental, quando pensamos nas consequências para o ambiente (ex. redução dos efeitos nocivos).

A responsabilidade social das empresas tem vindo a ganhar destaque e importância cada vez mais, pois é de interesse coletivo e uma preocupação que tanto as empresas têm vindo a ter, como outras instituições têm tido um papel ativo no que diz respeito à sensibilização para esta temática destacando a sua importância nos dias que correm, assim como a sua importância para o futuro próximo, nomeadamente, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) são organizações que muito se têm dedicado a estas questões, alertando para a necessidade que existe em alterar o nosso comportamento e estilo de vida, para benefício da sociedade e ambiente atual, mas também para o futuro.

Apesar do conceito de Responsabilidade Social das Empresas não ser uma novidade recente no mundo empresarial, visto que, já no passado se tinham observado algumas intervenções sociais neste sentido, embora na altura, ainda bastante ligadas à Igreja, pois esta exercia um papel poderosíssimo na vida das pessoas. Contudo, já nos anos 80, existiu um aumento significativo e relevante com as preocupações tanto ambientais como sociais e foi a partir desse período sensivelmente, que o meio industrial começou cada vez mais a mostrar que estavam conscientes da importância deste papel social, passando a mostrar de forma progressiva o seu compromisso com o meio à sua volta.

Atualmente as empresas, felizmente, estão cada vez mais despertas para este assunto. Contudo é importante salientar que existe uma discrepância entre as empresas já desenvolvidas no mercado e as empresas ainda a marcar a sua posição no mercado. Pois de facto, nota-se que as empresas mais antigas e desenvolvidas são as que demonstram ter um maior nível de envolvimento no que diz respeito à Responsabilidade Social assumida e desenvolvida.

O conceito de Responsabilidade Social das Empresas implica a diminuição das desigualdades sociais que dificultam a inclusão de grupos minoritários, como é o caso das pessoas com deficiência. E por isso, não se pode deixar de sublinhar que a obtenção de um emprego não é só importante do ponto de vista da independência econômica, também o é do ponto de vista psicológico e social, contribuindo para uma integração plena na sociedade e esses fatores, aliados a Boas Práticas organizacionais, como é o caso da responsabilidade social, contribuem para uma melhor qualidade de vida dos indivíduos (Andrade, Silva, & Veloso, 2017).

Os serviços de recursos humanos têm um papel essencial no processo de inclusão e reabilitação profissional das pessoas com deficiência, pois são eles que têm o poder de decisão e por isso deve-se considerar que a qualificação dos Recursos Humanos é fundamental, pois a formação dos profissionais e o seu conhecimento estratégico é imprescindível não só para que sejam tomadas decisões de forma consciente e responsável, mas também para que sejam profissionais informados e despertos para esta problemática.

Tendo em vista que a empresa socialmente responsável vai para além das suas obrigações legais, as empresas devem ter conhecimento da legislação que regulamenta o processo de inclusão das pessoas com deficiência nas empresas (Guimarães et al., 2017).

A inclusão social não acontece num curto prazo, já que se dá por um processo em que a sociedade deve se preparar e se adaptar para oferecer as condições necessárias para que as pessoas, ainda excluídas, possam ser incluídas no contexto social.

Todavia, a prática da responsabilidade social nas empresas requer uma conscientização por parte dos empregadores e empregados. Para uma empresa se tornar socialmente responsável é preciso derrubar preconceitos e promover a igualdade. Somente quando a empresa entende a importância de se desenvolver uma consciência pessoal sobre a inclusão, e passa a buscar maneiras de trazer uma educação

organizacional que se preocupa com esse processo, que ela poderá obter sucesso em cumprir seu dever no processo inclusivo (Guimarães et al., 2017).

Quando surge um indivíduo com deficiência a candidatar-se a uma vaga, o recomendado é que aquando da seleção, seja realçado o perfil apresentado pelo candidato em termos das suas competências, habilidades, conhecimentos e experiência para desempenhar as funções, tal como deve ocorrer também com os candidatos sem deficiência.

A legislação portuguesa reforça essa preocupação, referindo no Código do Trabalho (Lei 7/2009 de 12 de fevereiro), no artigo 24º, ponto 1, que:

“O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego (...) não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de (...) deficiência (...).”

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST, 2004) refere que a adaptação dos postos de trabalho implica um conjunto de alterações que vão desde fornecer ao trabalhador todos os equipamentos necessários para a realização do trabalho (p. ex., leitores de ecrã) até a adaptação dos espaços físicos e/ou sinalética específica (Andrade et al., 2017).

A admissão de pessoas com deficiência para além da promoção da inclusão profissional, proporciona a interação dessas pessoas que geralmente não estão habituadas a se relacionar com os outros o que estimula a sua integração e participação na sociedade. É função dos Recursos Humanos apoiar e ajudar a empresa/organização a contribuir para a inclusão social, adotando uma postura de Responsabilidade Social na Empresa, fazendo uma mediação entre a empresa/organização e a pessoa com deficiência que ocupará um cargo, agindo como órgão facilitador. Os Recursos Humanos devem sensibilizar os outros trabalhadores para o acolhimento da pessoa com deficiência, com as suas limitações e capacidades (como qualquer outro indivíduo) que passará a fazer

parte do grupo e também acompanhar todo o percurso com o objetivo de evitar a ocorrência de divergências e situações de conflito e/ou discriminatórias, sendo este um processo contínuo.

Deve ser preocupação dos Recursos Humanos aquando da entrevista para a seleção dos candidatos, perceber quais as limitações que a pessoa tem e a compatibilidade com a ocupação do cargo a que se candidata, de forma a que possam ser desempenhadas as tarefas em questão sem qualquer desconforto para o indivíduo e que a concretização das suas atividades seja fluída, ou seja, confirmar que a deficiência que o candidato possui é conciliável com as funções a desempenhar.

Apesar de todos os preconceitos envolvidos nesta questão, não devemos subestimar estas pessoas, que embora tenham limitações, muitas das vezes são mais produtivas, empenhadas e responsáveis do que os restantes funcionários de uma empresa, contrariando assim as ideias pré-concebidas que a sociedade tem para com estes indivíduos.

Amsellem (2015) em “Contributos de um Sistema de Apoio à Decisão para a Inserção no Mercado de Trabalho de Pessoas com Deficiência: Estudo de Caso e Proposta de Intervenção na ARCIL” refere que através das suas pesquisas concluiu que a inserção das pessoas com deficiência relaciona-se com o modo como os técnicos encaram a deficiência e o facto de os postos de trabalhos não estarem adaptados a estes casos.

3 – Políticas de Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência em Portugal

Inserção e inclusão são conceitos distintos, no entanto, neste estudo vamos tratá-los como sinónimos. Uma pessoa inserida pode não estar necessariamente incluída. Ou seja, uma pessoa pode estar inserida no mercado de trabalho, tendo o seu emprego numa empresa, mas pode não estar integrada na mesma. Tendo como exemplo o assunto que está a ser estudado, um indivíduo com deficiência pode estar empregado numa organização, ter o seu posto de trabalho e executá-lo como os restantes funcionários, no entanto, a pessoa com deficiência pode não se sentir integrada. Contudo, o que vai ser abordado neste capítulo é a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no nosso país.

Rostelato (2010) em “A inclusão social das Pessoas com Deficiência, sob o viés da proteção universal dos Direitos Humanos” que aborda a problemática das pessoas com deficiência e a sua inserção na sociedade, afirma que apesar da extensa lista de direitos existentes e contemplados a estas pessoas, raras são as vezes em que efetivamente são postos em prática. O que importa salientar que não pode haver marginalização seja de quem for. A inclusão social fundamenta-se em reconhecer e respeitar os outros e não deixar que a diversidade crie tratamentos desiguais. A autora declara ainda que não é suficiente recorrer à afirmação de Aristóteles, em que a igualdade consiste em tratar de igual forma.

No artigo “Desafios da intervenção sociológica em prol da inclusão social” de Guerra e Santos (2004), os autores defendem que os excluídos tendem a ser avaliados com medo, com pena ou com ambos os sentimentos, mas que não se poderá falar de solidariedade. Esta atitude perante estas pessoas reproduz situações de dependência e principalmente não potencia a emergência de projetos de vida autónomos por parte dessas pessoas, o que é visto como algo necessário.

Segundo Gilles Lamarque (1995), a exclusão social é basicamente um prolongamento do conceito para designar todos os indivíduos que são vítimas da crise económica e que estão sujeitos a múltiplas dificuldades resultantes do processo de desqualificação social. Esse termo designa não só a degradação do mercado de emprego, mas sobretudo a sobrevivência duma população à margem do progresso económico e da partilha dos benefícios daí resultantes (Guerra, 2012).

Os indivíduos em exclusão social são os que não têm acesso a um rendimento, a um trabalho, a uma atividade económica, à educação, à formação, à saúde, à habitação e à igualdade de oportunidades pelas mais variadas razões.

Na opinião de Guerra & Santos (2004), a dinamização local e o associativismo ativo é importante e tende a ser maior em camadas de população não desintegradas, o que acentua cada vez mais as lideranças das camadas superiores da população, continuando as minorias em desvantagem e postas de parte numa possível participação em grupo na sociedade.

A inclusão social implica muito mais do que quebrar barreiras, pois requer investimentos e capacidades para potenciar e conseguir criar condições para a inclusão.

A inclusão assenta na aceitação e valorização da diversidade, na cooperação entre os cidadãos e na aprendizagem da multiplicidade, pois é um processo através do qual a sociedade, nas suas mais diversas dimensões, se adapta de forma a poder incluir todos os indivíduos que, por sua vez, se preparam para desempenhar um ou vários papéis na sociedade (Guimarães et al., 2017).

O conceito de inclusão parte do pressuposto de que todos são diferentes e que por isso todos têm direito de participar de forma ativa na sociedade.

Esta inclusão total e incondicional das pessoas parte do princípio de que as pessoas com deficiência não têm de “preparar-se” para a vida em sociedade.

Ao invés, a integração refere-se a uma participação parcial e condicional, que ocorre na medida em que a pessoa é considerada apta para exercer determinada função. Pressupõe ainda, que a pessoa se adapte aos modelos existentes na sociedade, os quais apenas poderiam sofrer alguns ajustes (Figueira, 2017).

Segundo Werneck (2003) existem diversas diferenças entre estes dois conceitos, sendo os mais relevantes apresentados no quadro abaixo:

Quadro 2 - Diferença entre conceitos de inclusão e inserção

Inclusão	Inserção
Inserção total e incondicional (crianças com deficiência não precisam de se “preparar” para ir à escola regular)	Inserção parcial e condicional (crianças “preparam-se” em escolas especiais para estar em escolas de ensino regular)
Exige ruturas nos sistemas	Pede concessões aos sistemas
Mudanças que beneficiam todas as pessoas	Mudanças que visam prioritariamente pessoas com deficiência
Exige transformações profundas	Contenta-se com transformações superficiais
Sociedade adapta-se para atender às necessidades das pessoas com deficiência e, com isso, torna-se mais atenta ~ as necessidades de todos	Pessoas com deficiência adaptam-se às necessidades dos modelos que já existem na sociedade que faz apenas ajustes
Defende o direito de todas as pessoas	Defende o direito das pessoas com deficiência
Traz para dentro dos sistemas os grupos de “excluídos” e, paralelamente, transforma esses sistemas para que se tornem de qualidade para todos	Inserre nos sistemas os grupos de “excluídos que provarem estar aptos”
O adjetivo “inclusivo” é usado quando se busca qualidade para todas as pessoas	O adjetivo “integrador” é usado quando se procura qualidade nas estruturas
Valoriza a individualidade de pessoas com deficiência (pessoas com deficiência podem ou não ser bons funcionários, etc.)	Como reflexo de um pensamento integrador podemos citar a tendência a tratar pessoas com deficiência como um bloco homogêneo (ex: surdos concentram-se melhor; cegos são excelentes massagistas, etc.)

Não quer disfarçar as limitações porque elas são reais	Tende a disfarçar as limitações para aumentar a possibilidade de inserção
Não se caracteriza apenas pela presença de pessoas com e sem deficiências num mesmo ambiente de trabalho	A presença de pessoas com e sem deficiência no mesmo ambiente tende a ser suficiente para o uso do adjetivo integrador
A partir da certeza de que todos somos diferentes, não existem “os especiais”, “os normais”, “os excepcionais”, o que existem são pessoas com deficiência	Incentiva pessoas com deficiência a seguir modelos, não valorizando, por exemplo, outras formas de comunicação

(Fonte: Werneck, C./ Veet Vivarta - coordenador/WVA edições (2003)

É fundamental que todos os cidadãos se sintam integrados na sociedade, assim como também é muito importante que todos tenham as mesmas igualdades de oportunidades e direitos. Só assim é que podem sentir confiança quer para realizar quer para demonstrar as suas capacidades em ser socialmente ativo, principalmente na questão do emprego, uma vez que a inclusão social também diz respeito ao trabalho, sendo esse um direito humano fundamental onde, “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (Declaração Universal dos Direitos Do Homem, 1948).

A integração da pessoa com deficiências ou incapacidade no mercado de trabalho é atualmente entendida como um fator decisivo para a inclusão social destas pessoas, a independência económica e consequente valorização e realização pessoal destes cidadãos (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Este grupo específico de cidadãos tem tendência em encontrar dificuldades na sua inclusão e inserção no meio social, mais especificamente no mercado de trabalho devido a limitações pessoais e por vezes até sociais.

Devido às suas limitações, as pessoas com deficiência devem ser incluídas no mercado de trabalho. Porém torna-se necessário assegurar a existência das condições necessárias para que a pessoa com deficiência possa circular, desempenhar e relacionar-se na empresa onde trabalha (Figueira, 2017).

O emprego tem uma importância muito grande para a vida das pessoas, pois permite a sua realização pessoal e profissional, ter uma vida ativa, sentir-se útil, e ainda porque permite o relacionamento interpessoal. O trabalho tem um papel importante na estruturação e formação dos indivíduos e para as pessoas com deficiência ganha outra dimensão.

No entanto, para que estas pessoas sejam produtivas e tenham satisfação na realização das funções que irão desempenhar é necessário encontrar uma atividade que corresponda às suas aptidões e ao seu potencial (Figueira, 2017).

Segundo Resende (s.d.) citado por Figueira (2017) os profissionais de educação precisam de compreender a importância de uma consciencialização para a aceitação das diferenças e que esta deve ser iniciada logo escola, para que na vida adulta e ao ingressar no mercado de trabalho as pessoas com deficiência sejam aceites e tenham as mesmas oportunidades.

Figueira (2017) considera que embora seja importante incutir na educação a importância do trabalho e a preparação para o mesmo e para que exista inclusão, existe quem veja a deficiência como algo desde sempre. De facto, isso não acontece sempre, o que leva a que a educação (institucional) em nada possa preparar para a inclusão/integração destas pessoas.

As pessoas com deficiência devem ter igualdade de direitos e oportunidades sobretudo no mercado de trabalho, como já foi referido. Contudo as empresas empregadoras têm um papel importante para alterar esta situação. E para isso, as empresas devem ter em consideração as características e habilidades individuais que cada um destes cidadãos, de forma a conseguir incorporá-los no seu seio profissional.

As pessoas, na generalidade, têm tendência para achar que as pessoas com deficiência devem ser “sustentadas” pelo estado e que essa forma é a melhor para todos.

No que diz respeito ao mercado de trabalho, as pessoas com deficiência tornam-se, de certa forma, diferentes em relação ao resto da população, no entanto, as suas limitações nem sempre impedem, na maioria dos casos, de estas serem pessoas ativas e capazes de desempenhar um papel socialmente útil. É necessário que se pense e que se atue cada vez mais no sentido da inclusão de pessoas com deficiência permitindo-lhes o acesso ao mercado de trabalho e dessa forma contribuírem para o desenvolvimento da sociedade.

As empresas têm obviamente um papel importante na inclusão e integração das pessoas com deficiência. É importante situar que não é apenas o processo educativo que prepara os deficientes para o mundo do trabalho. Importa, sim, compreender a panóplia de deficiências existentes, o que cada uma delas acarreta e a disponibilidade dos empresários para que ocorra um processo de inclusão e integração (Figueira, 2017).

Importa a implementação de políticas e ações que promovam a acessibilidade das pessoas com deficiência aos diversos domínios da sociedade, incluindo o mercado de trabalho. Tendo isto em conta, foi pensada uma legislação mais focada para os cidadãos com deficiência.

O Estado Português prevê na Constituição Portuguesa que são suas funções a promoção do bem-estar e a qualidade de vida da população, bem como a igualdade entre todos os cidadãos, assim como a efetivação dos seus direitos nas mais diversas áreas, seja económica, social, ambiental (Constituição da República Portuguesa, 2005).

No artigo 71.º da Constituição da República Portuguesa, referente aos cidadãos com deficiência, refere-se que estas pessoas têm salvaguardados os seus direitos. Considera o artigo que está presente que todos os cidadãos com deficiência, seja física ou mental, gozam plenamente dos seus direitos enquanto cidadãos, bem como dos seus deveres, a não ser que se encontrem incapacitados de exercer qualquer direito ou de cumprir qualquer dever. É também referido neste ponto que o Estado se obriga a realizar uma política nacional de prevenção, de tratamento, de reabilitação, de integração

aos cidadãos com deficiência e ainda de apoio às suas famílias. Adotando e desenvolvendo uma pedagogia capaz de sensibilizar a sociedade relativamente aos deveres de respeito e de solidariedade para com estas pessoas e também se encarregando da realização efetiva dos direitos destas pessoas (Constituição da República Portuguesa, p.24, 2005).

Posto isto percebe-se que o Estado Português considera de igual modo todos os cidadãos e que é sua intenção a promoção da igualdade.

Uma vez que também os indivíduos com deficiência têm o direito de ser empregados, de ter o seu emprego e a sua independência económica, caso a sua deficiência lhe permita exercer funções, é de esperar que, tal como as outras pessoas, queiram ter um trabalho.

De maneira a contribuir para tal desiderato, o Estado tem vindo a debruçar-se sobre o assunto e a elaborar um conjunto de leis, medidas e apoios.

Na verdade, o nosso país prevê que em todos os concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares para preencher por pessoas com deficiência. Também, num concurso cujo número de lugares a preencher seja de 1 ou 2 lugares, o candidato com deficiência, se tiver em igualdade em termos de classificação, prevalece. Apenas não se aplica o que foi referido, anteriormente, a concursos de ingresso a carreiras cujas funções sejam de natureza policial das forças e serviços de segurança e do corpo da guarda prisional (Decreto-lei nº29, 2001).

O mesmo também acontece para o setor privado, em que está estabelecido uma quota de 2% a ocupar por pessoas com deficiência, em empresas cujo número de trabalhadores seja igual ou superior a 100.

Portanto, existe uma legislação que prevê uma quota de emprego até 2% do total dos trabalhadores em empresas e de 5% para a administração pública. Nesta última, os

beneficiários são todas as pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que, no entanto, possam exercer se limitações funcionais a função a que se candidatarem (Instituto Nacional para a Reabilitação, 2018).

Mais recentemente, foi publicado o Decreto lei nº 126 (2017), de 6 de outubro, que apresenta a preocupação do governo pela inclusão das pessoas com deficiência, considerando-a como uma das prioridades de ação governativa. Visto ser desejo do governo constitucional, uma sociedade mais justa e solidária.

Com isto, o Estado Português assumiu o compromisso de promover condições de vida dignas às pessoas com deficiência e a responsabilidade pela aplicação de medidas que visem garantir a estas pessoas o pleno reconhecimento e o exercício dos seus direitos num plano de igualdade de oportunidades. Este compromisso manifesta-se através da criação da “prestação social para a inclusão” que visa melhorar a proteção social das pessoas com deficiência, promover o combate às situações de pobreza, fomentar a participação social e laboral e ainda contribuir para a sua independência e autonomia. Contudo, importa referir que, é considerada deficiência, a perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, causadoras de dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, limitar ou dificultar a atividade e a participação na sociedade em condições de igualdade em relação aos restantes indivíduos (Decreto lei nº126, 2017).

No seguimento da legislação existente em Portugal referente às pessoas com deficiência é necessário que, no âmbito das respostas desenvolvidas para esta parcela de população, existam apoios e serviços destinados a promover o acesso ao mercado de trabalho.

Um dos serviços disponíveis a fomentar esse acesso é o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) que apresenta um conjunto de 4 medidas que tencionam apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência que demonstram

dificuldades no acesso ao mercado de trabalho. Todas essas medidas são financiadas pelo projeto “Portugal 2020” (Instituto de Emprego e Formação Profissional, 2018).

A primeira medida é “Apoios à integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho”. Esta apresenta um conjunto de apoios facilitadores da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essencialmente, visa informar, avaliar e orientar para a qualificação e emprego, apoiar a colocação, acompanhar na fase posterior da colocação do cidadão com deficiência no mercado de trabalho e ainda adaptar os postos de trabalho. Esta medida conta com apoios direcionados tanto aos indivíduos com deficiência como também às entidades promotoras.

Quanto aos apoios providenciados às pessoas com deficiência, no âmbito desta medida, fazem parte o apoio técnico na tomada de decisões vocacionais adequadas à inserção profissional, o apoio financeiro ao público alvo que se encontre desempregado para a frequência de ações de formação, com o objetivo da qualificação, nomeadamente apoios nas despesas de deslocação e subsídios de refeição e alojamento. Quanto aos apoios direcionados às entidades promotoras, o IEFP comparticipa financeiramente com um valor de 75% do Indexante dos Apoios Sociais, que são cerca de 431,32€, nos custos de pessoal, rendas e gastos com a preparação e desenvolvimento das ações e encargos gerais dos projetos. O IEFP comparticipa ainda na totalidade as despesas referentes ao pagamento de despesas de deslocação, alimentação, alojamento, acolhimento de dependentes e seguro dos indivíduos.

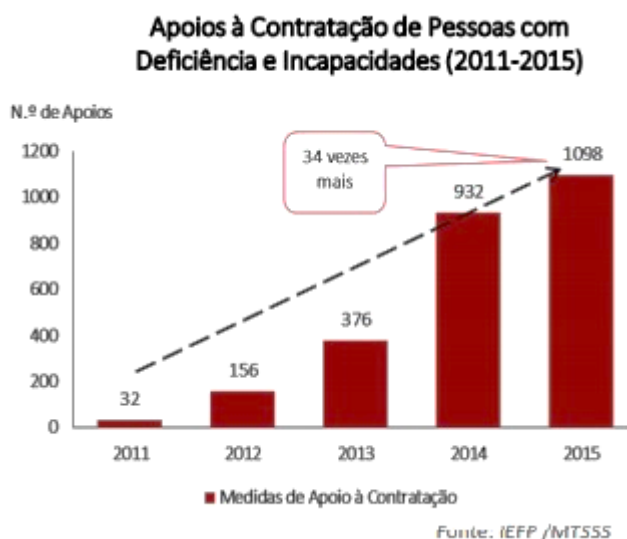
A segunda medida é o “Emprego Apoiado”, que tem como objetivo apoiar o exercício de atividades profissionais ou atividades socialmente úteis (ASU), pretendendo, com elas, o desenvolvimento de diversas competências que facilitem a transição dos indivíduos com deficiência para o regime normal de trabalho. Esta medida conta com algumas modalidades, designadamente: estágios de inserção, contratos emprego-inserção, emprego protegido e emprego apoiado em mercado aberto.

A terceira medida, “Marca Entidade Empregadora Inclusiva”, tem como finalidade a promoção de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras no que diz respeito às pessoas com deficiência.

Por fim, a quarta medida que o IEFP oferece é o “Financiamento de Produtos de Apoio”, cuja finalidade é, tal como o nome indica, o apoio financeiro a todas as pessoas com deficiência e incapacidade para a aquisição, adaptação ou eventualmente uma reparação de equipamentos e/ou sistemas que sejam indispensáveis seja para prevenir, compensar ou atenuar as limitações existentes, de forma a facilitar o acesso e a frequência no emprego e conseqüentemente a sua progressão na carreira.

Com estas medidas e práticas reabilitadoras espera-se um melhoramento da qualidade de vida da pessoa com deficiência tanto a nível profissional como pessoal (Instituto de Emprego e Formação Profissional, 2018).

Gráfico 5 - Apoios à contratação de pessoas com deficiência e incapacidades (2011-2015)



No gráfico acima (cf. Gráfico 5) é possível perceber que num período de quatro anos houve um aumento significativo dos apoios disponibilizados à contratação de pessoas com deficiência e incapacidades. No ano de 2011 existiam em vigor 32 medidas com vista a apoiar a contratação destas pessoas e que, no ano de 2015, já podíamos contar com 1098 medidas disponibilizadas, cerca de 34 vezes mais do que no ano de

2011. Este aumento significativo revela que neste período de tempo a questão da deficiência e a baixa contratação destas pessoas foi um assunto que mereceu reflexão e foi alvo de debate e posteriormente pensadas medidas que pudessem de alguma forma contribuir para a alteração da conjuntura que se fazia sentir nesse período para estas pessoas (Instituto de Emprego e Formação Profissional, 2016).

Também o Instituto da Segurança Social dispõe de apoios que as pessoas com deficiência podem beneficiar.

O Instituto da Segurança Social disponibiliza uma prestação social para a inclusão, cujas pessoas, das quais, detenham grau de deficiência igual ou superior a 60% podem beneficiar.

A “prestação social para a inclusão”, como é designada, é composta por três componentes: a primeira que é a componente base, que se destina a compensar os encargos acrescidos resultantes da condição de deficiência e ainda à substituição do subsídio mensal vitalício e pensão social de invalidez, caso cumpram com os requisitos para a sua atribuição. A segunda componente é o complemento, que se aplica em casos de carência ou insuficiência de recursos, apresentando-se como um instrumento de combate à pobreza das pessoas com deficiência. Por fim, a terceira componente que é a majoração, cujo objetivo é substituir as prestações, que no regime anterior se destinavam a compensar encargos específicos acrescidos resultantes da deficiência (Segurança Social, 2018).

O valor máximo previsto até ao momento (2017) é de 264,32€, variando consoante o grau de deficiência e os respetivos rendimentos da pessoa em causa. Embora esta seja uma medida recente, os valores “oferecidos” a estas pessoas não é o suficiente para fazer face às necessidades básicas de qualquer indivíduo (Segurança Social, 2018).

Todavia, o Instituto da Segurança Social dispõe de mais respostas sociais e apoios para as pessoas com deficiência, nomeadamente o centro de atendimento, acompanhamento e reabilitação social, o apoio domiciliário, o centro de atividades ocupadas, o

acolhimento familiar, os estabelecimentos residenciais, o transporte de pessoas, o centro de férias e lazer e ainda o apoio em regime ambulatorio (Segurança Social, 2018).

A luta pela inclusão e o combate às desigualdades, bem como o aumento do emprego para as minorias são preocupação da União Europeia, e fazem parte dos objetivos assumidos pelo programa “Portugal 2020”. Neste sentido foi elaborado um programa designado “Programa Operacional Temático Inclusão Social e Emprego”, com vista a reforçar os instrumentos nacionais já disponibilizados e que permitam concretizar uma estratégia que promova um crescimento sustentado do emprego e da inclusão social. Este programa visa reforçar a integração das pessoas em risco de pobreza e combater a exclusão social (GestOut, 2018).

Alguns autores defendem ainda a ideia da necessidade de medidas que contribuam para a inclusão e a motivação das pessoas com deficiência através da criação de um conjunto de condições físicas, como infraestruturas adaptadas e programas de apoio, como por exemplo ao emprego específico, que se tornem facilitadoras da integração dessas pessoas na sociedade (Figueira, 2017).

Concluindo, as leituras realizadas até ao momento enfatizam as grandes dificuldades sentidas pelos indivíduos no seu quotidiano devido às suas limitações e dificuldades tanto no acesso ao mercado de trabalho como também pela sensação de exclusão social e discriminação e revelam a existência de uma sociedade pouco desperta e pouco sensibilizada quer para a diferença quer para a aceitação e inclusão.

As nossas pesquisas revelam, ainda, que os serviços de recursos humanos ainda não estão suficientemente preparados para a prática de inclusão de pessoas com deficiência. Apesar de na generalidade os autores considerarem as pessoas como ponto fulcral para o sucesso de qualquer organização, ainda são poucas as empresas que asseguram as condições necessárias para receber uma pessoa com limitações.

As políticas com vista à integração destas pessoas no mercado de trabalho existem, embora ainda pouco conhecidas pelas organizações e pouco aplicadas na realidade.

PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO

A metodologia constitui um instrumento imprescindível para que se possa assegurar a qualidade e fiabilidade dos resultados de uma investigação, sendo uma parte fundamental na produção de um trabalho de investigação, pois depende dos objetivos definidos para a investigação. É através da metodologia escolhida que se começa a definir a tipologia de recolha dos dados essenciais para futura análise e reflexão.

Neste capítulo, apresenta-se a problemática e respetivas perguntas de partida, bem como, são descritos quais os procedimentos metodológicos escolhidos, determinados pelo tipo de estudo implementado e ainda o tipo de população alvo do estudo e seleção dos participantes, ou seja, a amostra.

1 – Aspetos Metodológicos

Partimos para a investigação considerando que, tal como fazem Guimarães et al. (2017), a prática da responsabilidade social nas empresas requer uma conscientização por parte dos empregadores e para que uma empresa se torne socialmente responsável é preciso quebrar os preconceitos e promover oportunidades iguais. Só quando a empresa entende a importância de se desenvolver uma consciência pessoal, sobre a inclusão, e passa a encontrar formas trazer uma educação organizacional para dentro da empresa, é que ela poderá obter sucesso e cumprir com o seu dever no processo inclusivo para, posteriormente, ter condições de definir políticas e medidas na empresa, acerca deste assunto, bem como o exercício de boas práticas.

Igualmente, consideramos, como faz Raposo (2013), em “A integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho”, que, embora se possa verificar que a deficiência possa gerar algumas limitações, muitas vezes elas não comprometem o exercício de funções, pois a pessoa consegue adequar a forma como realiza a tarefa exigida, às suas limitações e ser igualmente produtivo e, por isso, é essencial perceber

qual o desempenho destas pessoas dentro da organização, em termos de produtividade, com vista a poder entender o baixo número de pessoas com deficiência no ativo.

Por fim, tal como foi possível identificar através das leituras anteriores, existem apoios monetários, cujas empresas podem beneficiar na contratação de pessoas com deficiência, por isso, torna-se pertinente perceber se as empresas têm conhecimento dos mesmos, uma vez que pode ser uma mais valia para ambas as partes.

Assim considerando, formulámos as seguintes perguntas de partida para esta investigação:

1- Como é que os serviços de recursos humanos das organizações/empresas podem contribuir e estão a contribuir para aumentar o emprego de pessoas com deficiência em idade ativa?

1.1 - Que “boas práticas” existem?

1.2 - O que pode (ainda) ser feito por parte destes serviços para aumentar a contratação e facilitar a inclusão destas pessoas nas organizações?

2 - Quais os apoios estatais que existem para promover a contratação de pessoas com deficiência?

2.1 – São os apoios decisivos na contratação das pessoas com deficiência?

3 - Que avaliação global fazem as empresas do trabalho das pessoas com deficiência?

Quanto aos objetivos estabelecidos para esta investigação, no quadro 3 é possível identificá-los relacionando-os com as perguntas de investigação:

Quadro 3 - Perguntas de partida e objetivos

Perguntas	Objetivos
1 - Como é que os serviços de recursos humanos das organizações/empresas podem contribuir e estão a contribuir para aumentar o emprego de pessoas com deficiência em idade ativa?	- Caracterizar o papel dos serviços de recursos humanos na integração de pessoas com deficiência nas empresas/organizações.
1.1 - Que “boas práticas” existem?	- Identificar ações e medidas implementadas pelas organizações, de modo a integrar as pessoas com deficiência na empresa
1.2 - O que pode (ainda) ser feito por parte destes serviços para aumentar a contratação e facilitar a inclusão destas pessoas nas organizações?	- Identificar lacunas nos serviços de recursos humanos das empresas/organizações - Perceber o que pode ser feito e de que forma, por parte dos serviços de recursos humanos para a inclusão destas pessoas
2 - Quais os apoios estatais que existem para promover a contratação de pessoas com deficiência?	- Verificar quais os apoios e medidas existentes atualmente para contribuir para a contratação de pessoas com deficiência.
2.1 - São os apoios decisivos na contratação das pessoas com deficiência?	- Perceber se as empresas apenas contratam pessoas com deficiência se tiverem a possibilidade de receber os apoios existentes
3 - Que avaliação global fazem as empresas do trabalho das pessoas com deficiência?	- Verificar qual o desempenho das pessoas com deficiência no seu posto de trabalho - Perceber se são produtivas tanto quanto as outras pessoas a desempenhar a mesma tarefa

Trilhámos um percurso de carácter exploratório e qualitativo.

A principal técnica de recolha de dados escolhida para a realização da investigação foi a entrevista semiestruturada. Adicionalmente, fez-se uma análise de documentação e legislação portuguesa existente e aplicável à inserção profissional de pessoas com deficiência.

A realização de entrevistas, enquanto técnica de recolha de dados em investigação nas ciências sociais, apresenta diversas vantagens, nomeadamente a possibilidade

de recolha de informação mais detalhada e precisa, a recolha de testemunhos singulares consoante a experiência de cada entrevistado e a flexibilidade de explorar a informação (Spindola e Santos, 2003).

Segundo Quivy (1992), as entrevistas ajudam o investigador a contactar a realidade vivida pelos atores sociais, pois a interação entre o entrevistador e o indivíduo entrevistado possibilita ao entrevistador fazer uma “análise do sentido que os atores dão às suas práticas e aos acontecimentos com os quais se veem confrontados” através do seu discurso, forma como verbaliza (entoação), pausas no discurso e ainda expressões faciais. As entrevistas permitem assim uma maior flexibilidade, devido ao diálogo que propicia a obtenção de respostas ricas em conteúdo, também porque como foi referido anteriormente, permite ao entrevistador registar não só as respostas dadas, como também as reações e gestos realizados pelo indivíduo entrevistado, o que é uma mais valia, uma vez que proporciona um registo mais alargado e completo de informação, para além das respostas adquiridas, pois o comportamento observado pelo entrevistador também pode fornecer informações de relevo.

A entrevista, pela sua forma de diálogo social, possibilita que a pessoa inquirida tenha uma atitude reflexiva.

O tipo de entrevista realizada neste trabalho é a entrevista semiestruturada, que se caracteriza por seguir um guião elaborado com um conjunto de questões previamente concebidas, que nos permitirá o acesso a informação relevante, complexa e profunda acerca do tema, não exige uma ordem rígida das questões, uma vez que o desenvolvimento da entrevista se vai adaptando ao entrevistado.

Este tipo de entrevista permite ao entrevistado ter a liberdade necessária para abordar o tema em questão e ainda a permissão de responder exhaustivamente, caso seja necessário, com a sua própria linguagem.

No caso desta investigação as entrevistas dirigidas aos responsáveis pelos serviços de recursos humanos das entidades empregadoras serão iguais para todas as

empresas, pois é necessário que todos os entrevistados respondam às mesmas questões, para que dessa forma exista uniformidade e material significativo para a posterior análise do assunto em questão e também para que se consiga entender a realidade de cada empresa no que diz respeito aos mesmos parâmetros, nomeadamente em relação ao seu papel na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, desde processos de recrutamento de funcionários, à seleção e posterior admissão dos mesmos.

Para definir a amostra foi selecionado um território do centro do país que considera os concelhos de Leiria e da Marinha Grande.

O concelho de Leiria possui tradição industrial e de aproveitamento e valorização de recursos naturais que acabaram por evoluir para atividades tecnologicamente avançadas.

A disponibilidade de recursos naturais valiosos na região, a mão de obra aplicada e qualificada, a elevada capacidade de dinamismo e iniciativa empresarial, aliada à grande abertura à inovação tecnológica e aos mercados mundiais, bem como a posição geográfica central privilegiada e os seus fáceis acessos, fazem desta zona territorial um espaço de progresso económico (Bexiga, 2018).

O tecido empresarial da região de Leiria tem vindo a adaptar-se às sucessivas mudanças que têm surgindo e é caracterizado pela existência de vários setores de atividade dominantes. Atualmente, a rede industrial é das mais diversificadas e modernizadas do país, com uma posição relevante, a nível nacional, no que diz respeito às produções de cerâmica decorativa e utilitária, cimentos, plásticos, moldes, madeira e mobiliário, vidro e ainda cristalaria (Bexiga, 2018).

Relativamente ao concelho da Marinha Grande, este apresenta vocação e dinâmica empresarial, que se evidencia pelo facto de, conjuntamente com o concelho de Leiria, apresentarem, no contexto da Região de Leiria, movimentos pendulares

diários por motivos laborais, com forte relevância, sendo o concelho um espaço de atratividade empresarial e de local de trabalho.

As características do tecido e da dinâmica empresarial da Marinha Grande constituem, por isso, o motor e um dos pilares fundamentais da estratégia e do modelo económico proposto na Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial construída para a Região de Leiria, que reconhece a existência de um conjunto de atividades industriais suportadas em fatores competitivos avançados, nas quais a região, e a Marinha Grande em particular, têm um posicionamento extremamente favorável (Carta Estratégia de Desenvolvimento para o concelho da Marinha Grande, 2015).

O contexto histórico da cidade assenta na Indústria Vidreira e continua a ser um dos principais motores financeiros da região. Com a existência de várias fábricas de produção de vidro, desde as simples garrafas até às peças de decoração.

Hoje em dia, a Marinha Grande tem centenas de empresas de apoio ao fabrico de moldes, de vidro e de produção de plásticos.

Tanto o concelho de Leiria como o da Marinha Grande apresentam, portanto, um forte tecido empresarial, com centenas de empresas em ambos os territórios.

Trata-se, portanto, de um território pulverizado por pequenas e médias empresas, que podem empregar pessoas com conhecimentos, habilidades e competências muito diversas.

Foi neste sentido que efetuámos um levantamento prévio de empresas que empregavam pessoas com deficiência, por forma a seleccionar a amostra de empresas para o presente estudo, através do contacto com associações que mais trabalham nos referidos setores (por exemplo: associações e outras instituições que trabalham e/ou mantêm parcerias com outras organizações).

Assim, após a identificação das associações, estas foram contactadas no sentido de obter informações concretas de empresas, na região, que tenham funcionários com deficiência. A maioria dessas associações apresentaram-nos uma lista de nomes de

empresas com as quais mantêm contacto com alguma regularidade. Outras, limitaram-se a sugerir-nos procurar informação junto do IEFP, afirmando que seria essa a entidade que posteriormente poderia facultar essas informações. O referido instituto foi contactado com essa finalidade, contudo sem sucesso, uma vez que após inúmeras trocas de emails e contactos presenciais não foi obtida nenhuma informação nesse sentido, alegando a entidade, que, por motivos de proteção de dados, não poderiam divulgar quais as empresas que, na área territorial, teriam colaboradores com deficiência.

Obtivemos, assim, uma lista de empresas que empregam colaboradores com deficiência, obtida através das associações e também outra lista obtida através de um pedido realizado nas redes sociais, nas quais foi questionado se alguém teria conhecimento de familiares/amigos ou outros indivíduos com deficiência que estivessem a trabalhar em alguma organização. Com essa informação procedeu-se ao contacto via email (cuja carta de contacto se encontra no “Apêndice II – Email para as empresas”), fazendo uma breve apresentação da investigação a desenvolver, dando a conhecer os objetivos do trabalho e fazendo um pedido de colaboração para a investigação de forma a identificar se haveria disponibilidade das mesmas em participar na recolha de dados.

Assim que foi recebida uma resposta positiva por parte das empresas foram agendadas reuniões com vista à aplicação das entrevistas. No caso das empresas que não deram qualquer resposta foi necessário agir de outro modo: ir pessoalmente a estas entidades, explicando que já teria sido feito um contacto anteriormente e ao qual não teria sido dada uma resposta e perceber se haveria disponibilidade em colaborar.

A amostra é então constituída pelos responsáveis dos serviços de recursos humanos das empresas contactadas (amostra por conveniência), com o objetivo de perceber não só todo o processo de admissão da pessoa com deficiência na empresa, desde o recrutamento até à contratação e integração no local de trabalho, mas também qual o papel desempenhado pelos técnicos de recursos humanos na inserção destas pessoas no mercado de trabalho e mais concretamente a experiência pessoal de inserção e integração da pessoa com deficiência no posto de trabalho do técnico entrevistado, bem

como, o desempenho da pessoa com deficiência nas funções que exerce dentro da empresa.

As entrevistas foram realizadas entre os meses de março e julho, em dias agendados em função da disponibilidade de ambas as partes, no caso das entrevistas aplicadas presencialmente, no caso das empresas que só aceitaram participar na recolha de dados se lhes fosse enviadas as questões via email, não aceitando prestar informações presencialmente, foram-lhes enviadas as questões via email, as quais devolveram da mesma forma as questões com as devidas respostas.

Algumas das dificuldades sentidas foram o recenseamento de empresas que empregam colaboradores com deficiência, não só pelo número reduzido das mesmas, como também pelo facto de diversas entidades contactadas não terem acedido a divulgar essas informações e ainda, posteriormente, o facto de algumas das empresas contactadas não estarem disponíveis para colaborar com o estudo e recolha de dados do mesmo.

No entanto, após realizadas as entrevistas às empresas que aceitaram colaborar na investigação, foi construída uma grelha de análise do conteúdo, cujas categorias relativas às dimensões abordadas na recolha de dados se encontra no quadro abaixo (cf. Quadro 4).

Quadro 4 - Categorias de análise

Dimensões	Categorias
I - O papel dos serviços de RH	Políticas de contratação e razões para a contratação de PCD
	Processo de recrutamento e seleção
	Primeira vez que contratou uma PCD para a empresa
	Ações ou medidas implementadas na empresa pela GRH para integrar, motivar e valorizar as PCD
II – Apoios à contratação	Conhecimento de apoios para a contratação de PCD nas empresas e das entidades que os disponibilizam
	Opinião acerca da importância desses apoios
	Usufruto de apoios

	Possibilidade de contratar a pessoa com deficiência mesmo sem usufruir de apoios
	Intenção de renovar contrato após término dos apoios
III - Desempenho da pessoa com deficiência	Tipologia da deficiência
	Qualidade do desempenho destas pessoas

No seguimento do tratamento dos dados recolhidos através das entrevistas aplicadas aos responsáveis pelos serviços de recursos humanos foi construída uma grelha, especificamente para o efeito onde posteriormente se passou para a análise mais aprofundada e para a discussão dos dados obtidos.

2 – Análise e discussão dos resultados

Após a realização das entrevistas e da posterior construção de uma grelha para a análise detalhada das respostas obtidas (“Apêndice XII – Grelha de Análise”), passou-se para a fase seguinte, ou seja, a análise dos dados, que será apresentada em função das principais dimensões, e a discussão dos mesmos.

2.1 – O Papel dos serviços de Recursos Humanos na contratação de pessoas com deficiência

Na primeira dimensão, designada “O papel dos serviços de Recursos Humanos”, na primeira categoria “Políticas de contratação e razões para a contratação de pessoas com deficiência”, as respostas dadas pelos entrevistados apontam na sua maioria para a Responsabilidade Social da Empresa como motivo principal para a contratação de pessoas com deficiência nas empresas em questão.

Contudo, alguns dos entrevistados também afirmaram que as razões que estão na base da contratação das pessoas com deficiência assentam naquela que é a política da empresa, sobretudo pela missão e valores que defende, nomeadamente, a igualdade, a não discriminação de pessoas durante a realização do processo de recrutamento. No que diz respeito, ainda a esta categoria, também se verificou que uma das empresas entrevistadas não possui qualquer política que fundamente a contratação dos seus trabalhadores com deficiência, admitindo não ter qualquer política de contratação voltada para casos diferentes, como é o caso, das pessoas com deficiência, afirmando que, a contratação dessas pessoas aconteceu por outras razões, externa.

Na segunda categoria da primeira dimensão, intitulada o “Processo de recrutamento e seleção das pessoas com deficiência”, a maioria dos entrevistados declararam que não realizaram qualquer processo de recrutamento e seleção, para que as pessoas com deficiência tenham sido contratadas. Os entrevistados que confessaram ter contratado os seus trabalhadores com deficiência, não passando pelos procedimentos habituais, tendo sido essa admissão e contratação realizada através de associações locais, que trabalham na área da deficiência, que fazem uma mediação e seleção de possíveis candidatos a um posto de trabalho para a empresa específica, antes de os proporem a uma empresa. O facto de não haver pessoas com deficiência a candidatarem-se a vagas e posteriormente passarem pelo processo de recrutamento e seleção, podendo depois ser admitidas ou não, dependendo do perfil que apresentam e aquele que é procurado pela empresa, tal como acontece com os restantes indivíduos, revela a falta de iniciativa destas pessoas. Tal como Pegado et.al. (1996) afirmam, para além dos entraves já mencionados existem também outros fatores que prejudicam o acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência, nomeadamente, a pouca formação e qualificação escolar e ainda a escassez de iniciativa na procura. Também para Maciel (2000) citado por Miranda & Carvalho (2016) o estigma da deficiência traz por consequência uma transformação das pessoas com deficiência que passam a sentir-se incapazes, deixando-as marginalizadas pela sociedade, refletindo-se depois na forma como se comportam.

Os restantes entrevistados garantiram que os seus trabalhadores com deficiência, passaram pelo processo comum de recrutamento realizado pela empresa, tendo sido dessa forma que admitiram esses indivíduos. Esta prática vai de encontro ao que é defendido por Caroço (2011), que afirma que os técnicos responsáveis pela gestão de Recursos Humanos das empresas devem ter em conta as práticas de gestão de Recursos Humanos e colocá-las em prática quando procedem ao recrutamento de novos elementos para integrar as suas equipas. Pois, também Teixeira (2005) considera que é através dessas práticas que fazem parte do papel destes técnicos, que fazem toda a diferença e delas depende o êxito futuro.

Apesar de ser fundamental que as pessoas com deficiência passem por este processo, tal não se verifica na maioria das empresas entrevistadas. A importância desse processo passa pela necessidade de avaliar alguns parâmetros, não só as suas qualificações, mas também perceber alguns aspetos que devem ser discutidos, como, por exemplo, os horários e a necessidade de uma maior flexibilidade, se a limitação da pessoa em questão requer que haja uma adaptação ao posto de trabalho e se é necessário que toda a empresa esteja preparada com equipamentos de acessibilidade (Violante & Leite, 2011). Também, Raposo (2013), considera que a adaptação dos locais de trabalho é uma área assinalada como deficitária no que diz respeito aos acessos, as pessoas com deficiência dependem dos acessos adaptados para poderem usufruir dos espaços.

Quanto à terceira categoria, da primeira dimensão, em que se quis saber se era a “Primeira vez que tinham contratado pessoas com deficiência na empresa”, conclui-se que a grande maioria das empresas entrevistadas já teria contratado pessoas com deficiência no passado, não sendo por isso a primeira vez que o tinham feito. Sendo, portanto, uma pequena minoria as empresas, que referiram que o trabalhador com deficiência que têm a trabalhar, na empresa, foi contratado recentemente e que essa foi a primeira vez que a empresa admitiu uma pessoa com deficiência para integrar a equipa de colaboradores.

Relativamente à quarta e última categoria, da primeira dimensão, que agrupa as respostas relativas à existência de “Ações ou medidas implementadas pela Gestão de Recursos Humanos da empresa, como forma de integrar, motivar e valorizar as pessoas com deficiência”, constatou-se que as empresas não têm quaisquer medidas estabelecidas, criadas e desenvolvidas, com vista a apoiar especificamente as pessoas com deficiência ou outras limitações nos seus postos, após a contratação da mesma, nem nada pensado relativamente a um possível acompanhamento das mesmas.

Conclui-se, portanto, através da realização das entrevistas realizadas às empresas com colaboradores com deficiência, que as empresas não têm quaisquer medidas implementadas com o objetivo de integrar, valorizar e motivar essas pessoas, para que se sintam acompanhadas e ainda para que o seu processo de integração seja facilitado. A sua inserção num meio onde não estão habituadas a permanecer e lidar, nem as restantes estão preparadas para receber e acolher uma pessoa que requer, por vezes, outros cuidados, devem ser assistidas por alguém com competências para o fazer, mas também para que se sintam bem nas tarefas que estão a desempenhar. Pois, o bem-estar dos trabalhadores está diretamente relacionado com o nível de produtividade dos mesmos, uma vez que, o reconhecimento do seu trabalho é um ponto fundamental.

A inexistência de medidas e boas práticas implementadas para assegurar que o processo de inclusão das pessoas com deficiência são uma lacuna presente nas empresas que fizeram parte da investigação, uma vez que nenhuma apresenta implementadas boas práticas ou pelo menos, não são praticadas com consistência e rigor.

As empresas foram unânimes e afirmaram que apenas faziam um acompanhamento às pessoas com deficiência, prestando auxílio quando necessário ou que apenas os têm sob vigia com especial atenção, mas que não é nada pensado, nem realizado com rigor ou até mesmo conhecimento de como agir, na realidade. Com isto, concluímos que, tal como Santos (2014) afirma, que o desconhecimento acerca do assunto da deficiência e a ignorância por parte das entidades empregadoras é um fator constatado,

pois não sabem como agir com estas pessoas, como inseri-las no seu negócio/empresa, nem como acompanhá-las ao longo do seu percurso profissional.

Aquando da contratação de uma pessoa com deficiência numa empresa e sabendo que estas devem ser tratadas com igualdade e que têm os mesmos direitos que todas as outras pessoas, devido às suas limitações e que mesmo o próprio conceito de deficiência é ainda desconhecido pelas pessoas, bem como, pelo preconceito que ainda persiste na mentalidade da sociedade e de a maioria não saber como lidar com estas, devem haver medidas implementadas pela parte da organização. Tais medidas com vista, a não só inserir as pessoas no seu posto de trabalho, mas também, de as ajudar quando e se necessário, bem como incentivar e motivar que são um fator essencial para estas pessoas.

A necessidade de uma mudança na sociedade é urgente, pois o conceito da pessoa com deficiência necessita de mudar. Estas pessoas têm de ser vistas como quaisquer outras, com limitações e com capacidades. A resolução deste problema social passa por uma mudança da perspectiva que a sociedade tem das pessoas com deficiência (Ramalho & Souza, 2006).

Isto é, para que se reunam as condições necessárias para um bom desempenho da pessoa com deficiência e para que ela consiga prestar o máximo de produtividade dentro daquilo que as suas limitações e capacidades lhe possibilitam, têm de estar no posto de trabalho mais adequado e tão importante quanto isso, essas pessoas têm de se sentir satisfeitas e realizadas no que estão a fazer.

Pois, tal como Lima, Tavares, Brito, & Cappelle (2013) defendem, concretizar uma tarefa, partilhando um espaço com outras pessoas desperta a sensação de utilidade nos indivíduos, o que também acontece com as pessoas com deficiência, pois são cidadãos como quaisquer outros. A sensação de ser útil com as suas prestações favorece não só sentimento de integração, mas também o de utilidade e de “pessoa realizada”.

É fundamental, para um gestor que queira implementar na empresa “Boas Práticas”, que este considere que as pessoas são o elemento fulcral na empresa e que, com esta atitude, possa desempenhar, da melhor forma possível, aquelas que são as tarefas esperadas de um gestor de Recursos Humanos.

À partida, pressupõe-se que exista de certa forma algo construído e desenvolvido pela gestão de recursos humanos com vista não só a fazer face ao que já foi dito anteriormente, mas também devido à necessidade de ter alguns cuidados que devem ser redobrados com estas pessoas. No sentido, em que é fundamental que elas estejam a desempenhar as funções corretas dentro da empresa, tendo em conta aquilo que são as suas incapacidades e competências e o que elas lhe permitem desenvolver e exercer na prática, mas sem pôr em causa a produtividade da empresa, nem colocar em causa o sentimento de utilidade da pessoa em questão. Isto é, para que se reuniam as condições necessárias para um bom desempenho da pessoa com deficiência e para que ela consiga prestar o máximo de produtividade que as suas limitações e capacidades lhe possibilitam, têm de estar no posto de trabalho mais adequado e tão importante quanto isso, essas pessoas têm de se sentir satisfeitas e realizadas no que estão a fazer. E ainda, porque se em determinadas empresas, dependendo do que é produzido nelas, as limitações das pessoas com deficiência podem colocá-las em perigo, por inúmeras razões, nomeadamente, por não terem a consciência real das regras de segurança (em casos particulares e dependendo da deficiência) e do perigo existente ou, por exemplo, em caso de emergência, perceber e ter consciente do que está a acontecer e agir consoante os procedimentos necessários previstos pela empresa, com a rapidez necessária.

Tendo em conta que as pessoas são o mais importante para o sucesso de qualquer organização, nos dias de hoje, é indispensável assegurar todas as condições necessárias para que se fomentem as competências dos seus trabalhadores, em prol da organização (Santos, 2004).

Esta é, portanto, uma das grandes lacunas presente nas empresas entrevistadas, pois a inexistência de um plano que possa servir como guia aos técnicos responsáveis

pelos serviços de recursos humanos da organização pode revelar diversas conclusões. Tais conclusões prendem-se, nomeadamente, pelo facto de as empresas ainda não estarem despertas o suficiente para este assunto, ou pelo desconhecimento de como agir nestas situações de pós contratação e acompanhamento de pessoas com deficiência.

Os técnicos de recursos humanos vão procedendo muito pelo que consideram o mais adequado e pelo o que vai sendo necessário no dia a dia. Talvez o facto de ainda não existir um considerável número de pessoas com deficiência a candidatar-se a uma vaga para um posto de trabalho nas organizações, seja uma das razões, pelas quais, as empresas ainda não tenham planeado algo nesse sentido ou procurado implementar boas práticas no âmbito da inclusão da deficiência.

Segundo Goleman, Boyatzis e Mackee (2002) citados por Santos (2004), a gestão adequada dos Recursos Humanos de uma empresa vai muito para além daquilo que é a componente racional, como por exemplo os objetivos da organização, pois é também importante que não seja esquecida ou posta de parte, as emoções, o bem-estar e a capacidade em estabelecer empatia entre os colaboradores. Uma vez que o estado emocional dos funcionários, bem como, na sua satisfação e realização profissional, num aumento de desempenho e produtividade nas suas funções.

Segundo aquilo que responderam os entrevistados, apenas é feito um acompanhamento aos seus colaboradores com deficiência, passando esse mesmo por estar com mais atenção a essas pessoas, de forma a perceber se necessitam de ajuda, em alguma coisa, mas estabelecendo uma determinada distância.

Embora, como já foi referido anteriormente, o capital humano seja um fator de grande relevância para as organizações, é necessário ter-se em mente que, para que se consiga uma implementação eficaz das práticas definidas previamente pela empresa, é fundamental que haja uma boa comunicação. Uma transmissão exata daquilo que é a estratégia global da empresa e o pretendido da parte dos colaboradores é meio caminho andado em direção ao sucesso (Santos, 2004).

Contudo, esse acompanhamento é efetuado por outros trabalhadores, que na maioria dos casos é tarefa responsável do superior hierárquico da pessoa com deficiência e não propriamente de um dos gestores de recursos humanos da empresa. Na verdade, foi referido pelos empregadores que não têm qualquer plano desenhado para estes casos, tal não se observa, nem nas empresas com colaboradores com deficiência recentemente, nem nas empresas que já têm funcionários com deficiência já há algum tempo, estando até algumas delas com contrato sem termo.

Esta situação revela que as organizações descaram este que é um dos procedimentos mais importantes após a contratação destas pessoas apesar do conhecimento comum de que, atualmente, no acesso ao mercado de trabalho estão presentes inúmeros obstáculos para as pessoas com deficiência. A entrada no mercado de trabalho, ou a entrada num novo posto de trabalho é um acontecimento importante para qualquer um de nós, não sendo, portanto, exceção para estas pessoas, o sentimento experienciado nestas ocasiões. Uma experiência positiva, passa por um acompanhamento próximo, que transmita segurança, apoio, entreaajuda e confiança. Para as pessoas com deficiência torna-se ainda mais importante e imprescindível que assim seja vivida esta experiência, não só pelas limitações que possuem, mas também pela baixa autoestima que delas decorrem e que influencia o modo como vivem e sentem.

No que diz respeito ao salário auferido pelas pessoas com deficiência, a maioria dos técnicos dos serviços de Recursos Humanos entrevistados garantiram que os seus funcionários com deficiência recebem o mesmo valor que os restantes funcionários da empresa a exercer a mesma tarefa.

Ainda assim, alguns dos entrevistados revelaram que os seus trabalhadores com deficiência recebem um salário relativamente inferior em comparação com os restantes funcionários da empresa.

2.2 – Apoios para a contratação das pessoas com deficiência

Relativamente à segunda dimensão que aborda a questão dos “Apoios à contratação”, onde se quis perceber se as empresas entrevistadas tinham “Conhecimento de apoios para a contratação de pessoas com deficiência e das entidades que os disponibilizam”, todas as empresas revelaram ter conhecimento dos apoios existentes e disponibilizados, à exceção de uma única empresa que referiu desconhecer, mas que também não sentia necessidade em usufruir dos mesmos.

Todas as empresas que afirmaram ter conhecimento dos apoios existentes, disseram que tomaram conhecimento dos referidos apoios através das associações locais, aquando do contacto inicial estabelecido pelas mesmas, com vista a identificar a existência ou não de disponibilidade e abertura das empresas para receber uma pessoa com deficiência.

Isto indica que tem sido feita uma boa divulgação desses mesmos apoios junto das associações locais que trabalham na área da deficiência ou que as mesmas procuram estar informadas de todas as medidas e incentivos à inclusão, nomeadamente, os apoios de que as empresas podem beneficiar ao contratar uma pessoa com deficiência.

Para Wallerius & Bissani (2015), abordar a questão da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho impõe que se tenham em conta vários fatores, nomeadamente o conhecimento da existência de apoios. Ou seja, as organizações devem estar a par de todas as leis existentes e apoios disponíveis, de forma a reunir as ferramentas necessárias para que possam posteriormente auxiliar e acompanhar estas pessoas na empresa.

As empresas que voltaram a contratar pessoas com deficiência, mostraram interesse em voltar a usufruir dos apoios, uma vez que já tinham conhecimento dos mesmos, pela contratação realizada anteriormente com essas condições. O que demonstra que as empresas vêem estes apoios como um bom incentivo e, por isso, procuram

beneficiar deles, visto que surgiu a possibilidade de empregar novamente uma pessoa com deficiência.

As associações que trabalham na área da deficiência demonstram também estar a par de todas essas informações sobre os apoios existentes e de como proceder em caso de interesse por parte das empresas em beneficiar dos mesmos, aquando da contratação de pessoas com deficiência nas suas empresas.

Estas associações estão a desempenhar um papel muito importante na colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e conseqüentemente uma mudança de mentalidades na sociedade.

Como foi possível analisar anteriormente, a maioria das pessoas com deficiência que trabalham nas empresas que colaboraram na recolha de dados, foram contratadas através da iniciativa e contacto destas associações com as empresas. Muitas foram as empresas que revelaram ter sido contactadas pelas associações locais, que trabalham na área da deficiência.

Nestas situações, o que as empresas relataram foi que as associações fazem previamente uma seleção do perfil mais adequado aos serviços que determinada empresa presta e tendo em conta também as limitações e capacidades que os seus utentes têm antes de as proporem às empresas. Algo que deveria ser o técnico responsável pela gestão de Recursos Humanos da empresa a avaliar, uma vez que, como Figueira (2017) defende, que para que estas pessoas sejam produtivas e tenham satisfação na realização das funções que irão desempenhar é necessário encontrar a atividade que corresponda às suas aptidões e ao seu potencial, onde as suas limitações em nada interfiram.

Na segunda categoria desta dimensão, que diz respeito à “Opinião acerca da importância dos apoios à contratação” a grande maioria das respostas aponta a existência dos apoios de incentivo à contratação de pessoas com deficiência como importantes, positivos e ainda como uma boa ferramenta de incentivo às organizações no geral para contratarem estas pessoas.

Quando questionadas se estariam a usufruir desses mesmos apoios, a maioria diz não estar de momento a usufruir, pois os seus colaboradores com deficiência já se encontram efetivos na empresa e que, por esse motivo, já não lhes é possível beneficiar dos mesmos, mas que no passado usufruíram. Os restantes afirmaram que sim, que estariam a usufruir dos apoios previstos para estes casos e a que têm direito. Esses apoios são facultados pelo IEFEP, no âmbito de uma medida de apoio à inclusão no mercado de trabalho, que visa apoiar a colocação dos indivíduos.

Quanto àquela que é a opinião dos entrevistados acerca da importância dos apoios à contratação das pessoas com deficiência, existentes, as respostas foram unânimes pela positiva. Os técnicos dos serviços de recursos humanos que participaram na recolha de dados afirmaram que consideram que os apoios existentes e disponibilizados são uma boa ferramenta de incentivo para todas as empresas e organizações e que para outras empresas pode chegar mesmo a ser mesmo fundamental e um fator decisivo na contratação das pessoas com deficiência, por ser um apoio que podem usufruir enquanto tentam perceber se a pessoa com deficiência que empregaram se adapta ao posto de trabalho e ao meio ambiente, como também, lhes permite, perceber se aquela pessoa lhes é útil enquanto colaborador.

Ainda referente à questão dos apoios, e sobre a “Possibilidade de contratar a pessoa com deficiência mesmo sem usufruir de apoios,” a maioria dos entrevistados afirma que na impossibilidade de não receber os apoios, teria contratado à mesma as pessoas com deficiência. Havendo uma pequena minoria apenas a reconhecer que sem os apoios não teria contratado essas pessoas.

No entanto, alguns dos técnicos responsáveis pela gestão de Recursos Humanos das empresas entrevistados, não escondem que, a impossibilidade de receber esses apoios ou a não existência dos mesmos, teria sido sem dúvida, um fator impeditivo para contratação dessas pessoas, pois consideram logo à partida que, essas pessoas não serão rentáveis nem produtivas ou, ainda, porque estão reticentes acerca da possibilidade de terem pessoas com deficiência como colaboradores da organização, pelas mais

variadas razões, acentuando e prolongando desta forma o preconceito que permanece à volta deste assunto e que continua a dificultar a entrada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Raposo (2013) relata que a sociedade não está preparada para lidar com a diferença e que isso interfere inconsequentemente com a dificuldade em inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Também S. Santos (2014) considera que devido ao desconhecimento, as pessoas com deficiência são vistas pelas entidades empregadoras como trabalhadores que não vão ser capazes de produzir tanto quanto os outros trabalhadores e, por isso, não contribuir da mesma forma para o lucro. Isto, é entendido pelos empregadores como, como prejuízo, de certa forma, para a empresa, uma vez que, terá igualmente gastos com essa pessoa, como acontece com todos, mas que depois esta não tem capacidade de alcançar o mesmo nível de produtividade que as restantes.

Os técnicos que afirmaram que nessa situação e sem essas condições, teriam contratado sem qualquer obstáculo essas pessoas, mesmo não usufruindo dos apoios existentes e que isso não seria, portanto, um fator impeditivo da contratação, demonstram que não o fizeram apenas para receber os apoios. Mas, embora tenham admitido que a impossibilidade de não receber os apoios não era um fator que tivesse impedido contratar as pessoas com deficiência, ainda assim procuraram beneficiar dos mesmos.

Ao ter esta atitude, as empresas demonstram não ter qualquer receio em contratar pessoas com deficiência, bem como, estão abertas e dispostas em contribuir para a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. Contudo, apesar disso, ainda demonstram um grande desconhecimento relativamente ao facto de não saberem lidar com estas pessoas, como fazerem a introdução da pessoa no local de trabalho de forma mais adequada e o posterior acompanhamento.

Nos casos das empresas, que afirmaram ser a primeira vez que tinham contratado uma pessoa com deficiência, têm agora a oportunidade de com esta oportunidade e experiência procurar implementar medidas e boas práticas na empresa, tornando-a

mais inclusiva, e em simultâneo proporcionar aos seus colaboradores com deficiência um acompanhamento adequado. Esta será também uma boa oportunidade para em conjunto com a pessoa com deficiência, identificar quais os aspetos que devem ser melhorados, para que numa próxima contratação de um colaborador com deficiência, consigam desde o início, prestar um acompanhamento e incluir essa pessoa no ambiente de trabalho, adequadamente.

Relativamente às empresas que afirmaram não ser a primeira vez que o tinham feito, continuam sem ter nada planeado nesse sentido, o que revela despreocupação com esse assunto, uma vez que não procuram estudar mais sobre o processo de inclusão de pessoas com deficiência. Também mostra um não aproveitamento da experiência anterior para abordarem a pessoa em questão no sentido de fazer aquilo que Wallerius & Bissani (2015) consideram fundamental, ou seja, um levantamento das dificuldades encontradas pela pessoa com deficiência. Ou seja, os técnicos deveriam identificar aspetos a melhorar ou mudar, junto das pessoas com deficiência que lá trabalham, com vista a ter uma noção real daquelas que poderão ser dificuldades ou obstáculos na perspetiva das pessoas com deficiência naquele ambiente. Com essas informações será mais fácil começar a implementar um plano, que possa servir como guia ao processo de inclusão, aos futuros colaboradores com deficiência contratados.

2.3 – O desempenho profissional da pessoa com deficiência

Quanto à última dimensão que trata o “Desempenho das Pessoas com Deficiência”, a primeira categoria agrupa os dados recolhidos referentes à “Tipologia da deficiência” das pessoas que estão empregadas nas empresas entrevistadas. Segundo os dados obtidos, é possível concluir que existe uma variedade de tipologias, sendo a mais frequente a deficiência mental, seguindo-se a deficiência auditiva, posteriormente a física/motora e por fim a deficiência múltipla. Com isto, percebe-se que não há uma deficiência que se destaque mais.

No que diz respeito à tipologia das deficiências, os dados recolhidos demonstram que nas empresas entrevistadas, dos colaboradores que têm deficiência, são vários os tipos de deficiência, não havendo, portanto, um tipo de deficiência que sobressaia em relação às restantes. Ou seja, através das entrevistas realizadas não se pode concluir que a deficiência “x” é mais frequente e, portanto, concluir que determinada deficiência permite mais empregabilidade em relação às outras, ou que por coincidência foi a mais observada. Até pelo contrário, pois segundo foi possível analisar, dos dados recolhidos, são vários os tipos de deficiências que se encontrou nas diversas empresas, sendo por isso, possível constatar que as diversas deficiências existentes permitem a empregabilidade, ou seja, o desempenho de funções e, por isso, a inserção no mercado de trabalho, dependendo de cada caso em particular, como é calculável, mas que não existe uma deficiência mais predominante nos casos observados.

Na segunda categoria intitulada “Qualidade do desempenho das Pessoas com Deficiência” foram mais as empresas que consideraram que os seus colaboradores com deficiência não são produtivos em comparação com os restantes funcionários sem deficiência a exercer as mesmas funções. Júnior (2016), num dos seus artigos aborda o desconhecimento da deficiência por parte da sociedade que se revela na forma como as trata, pois são vistas como pessoas como doentes, incapazes e não aptas para o mercado de trabalho.

No entanto, e em contrapartida, outras empresas sentem que a produtividade dessas pessoas é igual às restantes e que estão satisfeitos quanto ao seu desempenho, havendo ainda empresas que consideraram que o desempenho dessas pessoas é de facto muito bom e que, por vezes, é superior ao dos outros funcionários. Tais dados comprovam que ter uma determinada deficiência não é impedimento para realizar funções e que estas pessoa são capazes de estar encarregues de realizar funções e ainda de ser tão ou mais produtivas que as restantes. O que vai de encontro com a ideia defendida por Raposo (2013), que afirma que embora em algumas situações se possa verificar que a deficiência possa gerar algumas limitações, muitas das vezes não compromete a

realização das funções que lhe são exigidas, pois a pessoa com deficiência consegue adequar a forma como realiza a tarefa exigida às suas limitações e ser igualmente produtivo.

Segundo as leituras realizadas previamente, muitos são os autores que afirmam que um dos obstáculos à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a forma como os empresários olham para estas pessoas e como entendem a deficiência em si. Mas, tendo em conta alguns dos dados recolhidos através das entrevistas realizadas, podemos perceber que algumas das empresas consideram que os seus funcionários com deficiência são tão produtivos a desempenhar as suas funções, assim como outras empresas que afirmam que, por vezes, os seus trabalhadores com deficiência conseguem ser superiores em termos de produtividade quando comparados com os restantes funcionários, que desempenham a mesma tarefa. Isto apesar de a maioria dos entrevistados ter afirmado o oposto, isto é, que os seus funcionários com deficiência ficam muito aquém dos restantes no que diz respeito à produtividade.

Posto isto, surgem algumas questões, nomeadamente: Será que não são mesmo produtivas as pessoas com deficiência? Têm como justificar tal afirmação? Em que se baseiam para o dizer? Será que essa reduzida produtividade se deve à deficiência que a pessoa possui? Haverá deficiências que interferem com o alcance de uma maior ou menor produtividade? Será que, no caso de o nível de produtividade não ser efetivamente igual ou mesmo superior, não se deverá ao facto de essas pessoas não estarem no posto de trabalho mais adequado às suas limitações e capacidades e por isso as suas funções não serem desempenhadas da melhor forma, bem como, com a rapidez e produtividade considerada razoável para a mesma? Será que esses mesmos empresários e técnicos dos serviços de recursos humanos, levados pela ideia pré-concebida da sociedade de que as pessoas com deficiência não conseguem fazer as mesmas coisas que as outras pessoas, responderam de imediato que não são tão produtivas, sem de facto terem a certeza do que afirmaram? A baixa produtividade não se deverá ao facto de não haver um plano desenhado a pensar no acompanhamento e inclusão da pessoa com

deficiência? Não será a falta de apoio por parte da empresa e a sensação de “ser só mais um colaborador” que as pessoas com deficiência se sentem desmotivadas e não incentivadas, que depois se reflete na baixa produtividade? E por fim, terá a gestão dos recursos humanos das organizações considerado que a baixa produtividade dessas pessoas, em algum momento, que a baixa produtividade possa estar inteiramente ligada à lacuna anteriormente detetada, relativamente à inexistência de um plano ajustado à pessoa com deficiência?

Geralmente as pessoas na maioria das situações apontarem os defeitos e problemas em todos, exceto nelas próprias, contudo também é necessário questionarem-se, se não terão elas falhado e pensar em algo que possa ter sido feito mais e com isso melhorar.

No entanto, perante as informações prestadas pelos técnicos dos serviços de recursos humanos, os mesmos continuam sem demonstrar qualquer interesse ou desejo em planear um projeto que possa ser implementado, com vista a alterar esta situação de inexistência de medidas ou de prática de boas práticas inclusivas.

Todas estas questões também vão ao encontro com aquele que é o salário auferido, pois a maioria dos entrevistados afirmaram que o salário pago aos seus trabalhadores com deficiência era igual ao dos restantes funcionários. Ora, se a grande parte dos entrevistados consideram ou constataram que essas pessoas não são tão produtivas quanto os restantes trabalhadores, porque razão lhes pagam o mesmo valor monetário? Ou o facto de receberem um salário inferior também se deve ao facto de as pessoas com deficiência que trabalham nestas empresas não terem tantas habilitações escolares e formações, de forma a poder competir com os restantes indivíduos?

Considerações finais

A investigação realizada permitiu ter uma noção real daquilo que é a situação vivida atualmente no mercado de trabalho, no que diz respeito à contratação de pessoas com deficiência por parte das organizações e retirar algumas conclusões.

Do estudo realizado é perceptível que as dificuldades maiores que os indivíduos com deficiência enfrentam para sua inclusão no mercado de trabalho não dizem concretamente à ausência de mecanismos e dispositivos legais, mas sim à eficácia das normas existentes, que não são aplicadas, ou quando são, não é de forma correta. Pois, não se verificou a lei de quotas aplicada na totalidade das empresas que colaboraram para a recolha de dados.

As empresas e organizações demonstram ainda alguma resistência em abordar a questão da deficiência. Prova disso foi a resposta negativa dada por diversas empresas ao contacto realizado no âmbito das entrevistas, demonstrando que não tinham interesse em divulgar quaisquer dados sobre o assunto, o reduzido número de empresas que empregam pessoas com deficiência e ainda, o facto de algumas das empresas, não quererem fazer responder à entrevista pessoalmente, só aceitando participar na recolha de dados, se lhes fosse enviado por escrito as questões.

É importante que as organizações comecem a olhar para estas pessoas como cidadãos com grandes potenciais e capazes de trabalhar, desde que no posto de trabalho adequado, basta para isso, darem uma oportunidade às mesmas para demonstrarem que são completamente capazes de assumir a execução de uma tarefa como qualquer outra pessoa.

Nos dias de hoje, com a possibilidade de as organizações beneficiarem de apoios para a contratação de pessoas com deficiência, estão criadas as condições necessárias para as entidades empregadoras darem o primeiro passo em direção à aceitação da diferença e à inclusão. O preconceito presente na sociedade que tem persistido nas

gerações, bem como, a ideia distorcida de que estas pessoas não são capazes de ser tão produtivas quanto as restantes, deixa de ser uma razão plausível para a não contratação das mesmas por parte das organizações. Pois, com a possibilidade de as organizações receberem apoios pode servir para compensar de certa forma o lucro que não seja alcançado pelo baixo desempenho e produtividade dessas pessoas, caso isso aconteça de facto. Por outro lado, e tal como se pode verificar em alguns casos, através das respostas obtidas nas entrevistas realizadas, as pessoas com deficiência são tão produtivas ou mais que os restantes funcionários, e por isso, estes apoios servem como incentivo para fazer algo que não deveria ser necessário de ser feito com incentivos, que é dar oportunidades iguais a estas pessoas, permitir-lhes estar no mercado de trabalho e de poderem obter a sua independência económica.

As organizações, sejam elas quais forem, bem como os serviços que prestam ou bens que produzam, devem ter sempre presente de que o sucesso para uma boa integração da pessoa com deficiência passa por vários fatores. Primeiramente, a empresa tem de ter uma política e estratégias organizacionais voltadas para inserção de pessoas com deficiência. Pois uma empresa com política estruturadas voltadas para a inclusão terá mais facilidade em desenvolver práticas inclusivas, o que só é possível se for feita uma boa gestão dos Recursos Humanos.

Os gestores de recursos humanos devem ter como ponto assente que a deficiência não é, necessariamente, um obstáculo à produtividade, pois com um bom planeamento é possível potenciar as capacidades de cada pessoa, desde que sejam criadas as condições necessárias para que cada uma delas possa ter o melhor desempenho profissional possível. Isto passa, sobretudo, por colocar a pessoa com deficiência no posto de trabalho mais adequado, onde possa exercer o que as suas capacidades lhe permitem, onde as funções que desempenha sejam aquelas que lhe façam sentir satisfação e sensação de utilidade. Criar oportunidades para estas pessoas é algo em que se deve apostar, mesmo que isso implique, que as empresas tenham de tornar as suas instalações adaptáveis a pessoas com limitações.

Os trabalhadores com deficiência terão certamente necessidades e expectativas diferentes dos restantes trabalhadores da organização e isso é um fator que tem de ser tido em conta aquando do desenvolvimento desse planeamento e acompanhamento, assim como, o tipo de abordagem que se deve fazer consoante as necessidades e limitações da pessoa em questão. As políticas e práticas organizacionais implementadas no âmbito da inserção de pessoas com deficiência são de particular importância na promoção da empregabilidade destas pessoas, bem como da transformação de como é visto o conceito de deficiência por parte da sociedade.

Os resultados desta investigação mostram que existe uma grande falha nos serviços de recursos humanos das empresas, pela falta de um plano desenhado e pensado para acompanhar as pessoas com deficiência que contratam. Tendo estas pessoas necessidades e expectativas diferentes das restantes (caracterizadas, muitas vezes, por baixa autoestima devido ao preconceito de que são sendo alvo ao longo de toda a vida, fazendo-as sentir como inferiores e menos capazes) é essencial que haja um acompanhamento dessas pessoas no seu local de trabalho. De modo, a que, numa relação mais próxima possam ser identificadas dificuldades, que têm de ser ultrapassadas, para que tudo funcione em pleno no trabalho, para que a pessoa se sinta motivada, útil sentindo que as suas capacidades estão a ser aproveitadas e que as suas limitações em nada impedem o exercício das funções e conseguir altos níveis de produtividade. Como tal, a inexistência de medidas ou ações planeadas nesse sentido podem comprometer o sucesso da colocação da pessoa com deficiência na empresa e agravar a situação já sentida.

Nas empresas inquiridas as baixas qualificações das pessoas com deficiência são uma característica comum, tal como acontece em muitos outros casos. Isso, torna-se, logo à partida, um dos obstáculos para que estas pessoas conquistem e mantenham um lugar no mundo do trabalho, que se caracteriza cada vez mais pela competitividade e pela busca de pessoas cada vez mais qualificadas e com competências muito diversas, por parte das empresas.

Importa, com isso, as pessoas com deficiência investirem na sua (re)qualificação ao longo do tempo e no desenvolvimento de competências necessárias aos diferentes momentos do seu percurso profissional. Ou seja, não devem descurar a sua formação escolar e qualificação profissional. Naturalmente, hoje, a formação de base não é suficiente, pelo que, as pessoas com deficiência também devem procurar novas formações nas áreas que desejam e em que estejam inseridas, como o objetivo de se especializarem-se em áreas específicas e dessa forma adquirirem competências que lhes permitam ter as ferramentas necessárias, para que no futuro tenham asseguradas as condições necessárias de empregabilidade. Em suma, a formação profissional é fundamental e não deve ser descurada principalmente por estes indivíduos.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. é uma entidade de serviço público com a grande missão de promoção da qualidade de emprego e o combate ao desemprego e por isso conta com algumas políticas ativas de emprego, nomeadamente a formação profissional e a promoção da reabilitação profissional das pessoas com deficiência. Possui, portanto, a valência “Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidades”, pois considera necessária a promoção das “competências necessárias ao desenvolvimento dos indivíduos, bem como da coesão social, do exercício dos direitos de cidadania, assim como da qualificação e integração socioprofissional de grupos com dificuldades de inserção” como é o caso das pessoas com deficiência. O IEFP tem, por isso, formações destinadas a estes grupos e para dar resposta a necessidades específicas, este instituto, elabora um conjunto de instrumentos e procedimentos técnico/pedagógicos com vista à promoção da inclusão social destas pessoas, desenvolvendo formações com a finalidade de qualificar estas pessoas, para que seja mais fácil a sua empregabilidade (Guia Informativo, n.d.).

As pessoas com deficiência podem também recorrer às oportunidades formativas proporcionadas por outras organizações. É o caso da Federação Portuguesa de Centros de Formação Profissional e Emprego para Pessoas com Deficiência (FORMEM) entidade que tem vindo a desenvolver ações de formação profissional e emprego destinadas

a pessoas com deficiência. Esta organização é formada por diversas entidades que trabalham ativamente no terreno, junto das pessoas. A sua atividade passa pela abordagem de diversas problemáticas, nomeadamente, a avaliação e orientação profissional, formação profissional, emprego e recursos humanos da reabilitação (Formem, 2012).

Acima de tudo, as pessoas com deficiência devem apostar na sua formação e procurar estar em constante aprendizagem ao longo do seu percurso e em simultâneo continuar a combater os preconceitos que persistem na sociedade, quer sejam eles próprios ou de terceiros, pois só assim se poderá formar a condição favorável para que mais pessoas com deficiência com capacidade de o fazer, possam aceder ao mercado de trabalho e exercer funções. Tal não acontece no caso das pessoas que entrevistámos.

Se, por um lado, se fala que as pessoas com deficiência sofrem de preconceito, que vivem à margem na sociedade e que não têm as mesmas oportunidades no que diz respeito ao mercado de trabalho, por outro lado, também não se observa qualquer esforço da parte delas para mudar tal situação. Na verdade, as empresas entrevistadas, nenhum dos colaboradores com deficiência se candidatou a uma vaga de trabalho, passando pelo recrutamento e seleção como é o processo habitual dentro de uma empresa para o preenchimento de uma nova vaga.

Algumas pessoas com deficiência mantêm contacto com associações que trabalham na área da deficiência e com isso demonstram vontade de entrarem no mercado de trabalho. No entanto o facto de essas associações fazerem o estudo de campo e um levantamento das empresas existentes na localidade e de identificar quais as que podiam contratar uma pessoa com deficiência, talvez possa estar a inibir de algum modo a iniciativa própria dessas pessoas. Pois acabam por deixar a tarefa de encontrar um emprego, encarregue às associações. Esta situação não incentiva a própria pessoa a ser ativa na procura, o que era mais desejável, também para o ponto de vista das empresas, pois transmitem uma imagem de vontade, iniciativa, capacidade e coragem.

Ou seja, também em jeito de sugestão, considero que as associações devem de facto continuar a prestar o excelente serviço que até agora têm desempenhado, principalmente no que diz respeito à pesquisa de campo, em que procuram diversas empresas e contactam-nas com vista a perceber qual a disponibilidade das mesmas em admitir um funcionário com deficiência, utente da associação, que embora tenha determinadas incapacidades e limitações, tem capacidades e aptidões para exercer variadas funções. Contudo, na minha opinião, essas mesmas associações devem apresentar também uma atitude de incentivo para estas pessoas, nomeadamente, aquando da recetividade da empresa em receber o indivíduo, de ser o próprio a estabelecer posteriores contactos com a empresa. Ao ser ativo, o indivíduo com deficiência demonstra não só, que é uma pessoa como qualquer outra, mas também que este emprego é algo que deseja e que lhe interessa. Podendo, contudo, a associação intervir em caso de necessidade. Considero, por isso, uma boa forma de promoverem e incentivarem estas pessoas, e que em simultâneo estão a mudar mentalidades e preconceitos existentes nas outras pessoas, quando percebem que elas são capazes de agir como qualquer outra.

Por fim, os dados recolhidos demonstram que a maior parte das empresas na impossibilidade de receber os apoios monetários existentes não teriam contratado as pessoas com deficiência, o que faz refletir acerca da verdadeira razão da contratação dessas pessoas, pois terão contratado realmente as pessoas porque necessitavam de um funcionário? Terão admitido aquela pessoa com deficiência, com vista a receber apoios financeiros? Será que afinal as pessoas com deficiência não têm assim tão baixa produtividade e até dá jeito ter um funcionário que trabalha de forma razoável e ainda recebem um apoio financeiro por isso? Terão contratado essa pessoa para lhe dar uma oportunidade de ter experiência no mercado de trabalho?

Tornam-se um pouco claras e questionáveis as razões pelas quais as empresas contrataram na verdade estas pessoas, mas qualquer das formas a oportunidade que deram a essas pessoas é realmente importante, quer para as pessoas com deficiência

em causa como para a restante sociedade que começa a ver com outros olhos estas pessoas.

Na minha opinião é importante começar a mudar o modo como vemos estas pessoas, devido aos preconceitos pré-existentes na sociedade, começando por dar-lhes mais oportunidades, mais concretamente no acesso ao mercado de trabalho. Relembrando que a deficiência pode não ser de nascença, pois pode ter sido adquirida por um funcionário saudável durante a execução das suas funções na empresa, e por isso, é fundamental que a empresa esteja apta a receber essa pessoa com normalidade, providenciando as adaptações necessárias ao indivíduo para facilitar a sua permanência, incluindo uma eventual reestruturação das suas funções, formação para reconversão profissional ou a reafectação a um posto adequado.

Posteriormente, as mesmas devem ser acompanhadas, podendo até haver uma pessoa responsável pela orientação da pessoa com deficiência e que servirá como um meio de ligação entre a pessoa com deficiência e os seus superiores e serviços da empresa. Esse acompanhamento pode ser realizado segundo um conjunto de boas práticas que deverão estar já previamente estabelecidas antes da contratação da pessoa com deficiência, de forma a que seja todo o processo mais ágil e facilitador para as duas partes. Um exemplo que todos podem seguir e adequar àquele que é o meio de trabalho da sua empresa e à deficiência da pessoa em questão é o Código de Boas Práticas apresentado pelo Parlamento Europeu.

Segundo o Código de Boas Práticas anteriormente referido tem de haver uma adaptação às pessoas com deficiência na empresa, não só no processo de recrutamento e seleção, mas também na evolução da carreira, na sua formação, promoção, relações sociais, bem como nas instalações. As pessoas com deficiência devem sempre ser questionadas acerca do equipamento que necessitam com vista a melhorar não só a sua deslocação como também o seu desempenho das suas funções. Um aspeto que também deve ser discutido com ambas as partes e pode significar muito é a flexibilização do trabalho, pois segundo o Código de Boas Práticas um horário flexível, que possa

corresponder aos interesses quer do indivíduo quer da entidade empregadora pode ser benéfico. Dependendo das limitações em causa, os indivíduos podem ter dificuldade em usufruir dos meios de transporte públicos para se deslocarem para o local de trabalho, apesar de cada vez mais estes estarem preparados para a acessibilidade, ter intervalos com maior regularidade de forma a que possam repousar ou tomar medicação que seja necessária, entre outros aspetos que podem variar consoante a pessoa em questão e a sua deficiência.

Concluindo, o estudo realizado permitiu perceber que ainda existem poucas empresas a contratar pessoas com deficiência, bem como, as empresas que possuem colaboradores com deficiência não estão preparadas para o fazer. Algumas das empresas reconhecem essa lacuna e consideram que esse é uma questão que deve ser trabalhada na empresa, embora não seja uma das prioridades. Ou seja, as políticas e estratégias das empresas estão pouco voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência, e a práticas de “boas práticas” também não é muito consistente. Existindo por isso uma lacuna nos serviços de recursos humanos pois não têm um plano desenhado que sirva de base, num acompanhamento de um novo trabalhador com deficiência.

A indisponibilidade de algumas empresas em responder e colaborar com a investigação revela que ainda há receio de falar sobre este assunto e que as pessoas não se sentem à vontade para falar do mesmo. A resistência por parte das empresas em abordar a questão da deficiência foi evidente. Apesar de na generalidade, a contratação das pessoas com deficiência, não fazer parte de uma política de “Boas Práticas” da empresa, observou-se alguns casos em que tal se verifica e que se percebeu que ainda estão muito no início da prática da responsabilidade social. Sendo necessário que haja uma quebra no preconceito que ainda persiste em volta da questão da deficiência.

A falta de iniciativa por parte das pessoas com deficiência foi notória, visto que de todos os funcionários com deficiência das empresas entrevistadas, nenhuma delas se candidatou à vaga, tendo sido por meio de associações que trabalham no setor, o que quer dizer que essas pessoas devido a todo o seu percurso de vida serem alvo de

preconceito as inibe de certo modo tomarem iniciativas próprias com receio da opinião dos outros, ou da rejeição. E ainda, um padrão comum que é o baixo nível de habilitações escolares.

Identificaram-se os apoios existentes, assim como se percebeu que as empresas têm conhecimento dos mesmos, considerando que os mesmos são positivos, outras veem-nos como fundamentais e imprescindíveis e outras como uma boa ferramenta de incentivo e que na impossibilidade de os receber teria sido um impeditivo de contratar a pessoa com deficiência. Por fim, constatou-se que o desempenho das pessoas com deficiência para uns é igual ou superior aos dos restantes funcionários, enquanto outros consideram que é inferior, mas que, no entanto, continuam a empregar essa pessoa, talvez ainda levados pelo estigma e considerando que as pessoas com deficiência não são produtivas.

Bibliografia

Amsellem, T. (2015). *Contributo de um Sistema de Apoio à Decisão para a Inserção no Mercado de trabalho de Pessoas com Deficiência: Estudo de Caso e Proposta de Intervenção na ARCIL. (dissertação de mestrado)*. Instituto Miguel Torga, Coimbra, Portugal.

Análise de População com Deficiência. (2002). *Instituto Nacional de Estatística*.

Andrade, A., Silva, I., & Veloso, A. (2017). Integração profissional de pessoas com deficiência visual: Das práticas organizacionais às atitudes individuais. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*. Braga, Portugal.

Bexiga, S. (2018). Leiria é o quinto maior distrito comercial do país. *Jornal Económico*.

Campos, J., Vasconcellos, E., & Kruglianskas, G. (2012). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração*, 48(3), 560–573.

Caroço, J. (2011). *Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Resultados Organizacionais: Estudo de Caso no Sector Empresarial Local (dissertação de mestrado)*. Universidades Lusíada, Lisboa, Portugal.

Câmara Municipal da Marinha Grande (2015) *Carta Estratégica de Desenvolvimento para o concelho da Marinha Grande - Relatório Final*. Disponível em https://www.cm-mgrande.pt/uploads/writer_file/document/1304/Carta_Estrategica.pdf. Acedido em 6-02-2019

Carvalho, C. (2011). *A Evolução da Gestão de Recursos Humanos (Relatório de Estágio)*. Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal.

Carvalho-Freitas, M. N. De. (2009). *Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso*. *Revista de Administração Contemporânea RAC* (Vol. 13). Brasil.

Carvalho, A. (2015). *Gestão de Recursos Humanos: Boas práticas para as unidades hoteleiras do Norte de Portugal Abel Fernando dos Santos Salgado de Carvalho (dissertação de mestrado)*. Instituto Politécnico do Porto, Porto, Portugal.

Chiavenato, I. (2004). *Introdução à teoria geral da administração*. São Paulo: Campus.

Conde, C. (2016). *Perfil de Competências percecionado pelos Profissionais de Recursos Humanos de Empresas Portuguesas (dissertação de mestrado)*. Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais, Setúbal.

Constituição da República Portuguesa. (2005). Artigo 9º-Tarefas fundamentais do Estado. *Diário Da República, N.º155 (7ª Revisão)*. Disponível em <https://doi.org/ISBN 978-972-556-646-6>. Acedido em 30-11- 2017

Costa, A. (2013). *Deficiente físico: dificuldades de ingresso no mercado*. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. Assis.

Declaração Universal dos Direitos Do Homem. (1948). Artigo 23º. *Ministério Da Solidariedade e Da Segurança Social*.

Decreto Lei nº 29/2001, Série I-A de 2001-02-02. Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública. Lisboa.

Decreto lei nº126. (2017). Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. *Diário Da República*, 1.ª Série — N.º193. Coimbra, Portugal: Universidade de Coimbra.

Dias, M. (2009). *Práticas de responsabilidade social em PME's do sector automóvel no Parque Industrial de Vendas Novas (dissertação de mestrado)*. Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisboa, Portugal.

Figueira, D. (2012). *Acesso ao mercado de trabalho: O caso das pessoas com deficiência mental (dissertação de mestrado)*. Universidade da Beira Interior, Covilhã, Portugal.

Figueira, M. (2017). *A Integração socioprofissional de pessoas com Deficiência e Incapacidades (dissertação de mestrado)*. Universidade de Évora, Évora, Portugal.

Formem, C. (2012). *Cadernos Formem (Formem)*. Lisboa, Portugal.

Fórum não governamental para a inclusão social. (2003).

GestOut. (2018). Inclusão social e emprego. Retrieved from <https://www.gestout.pt/po-ise>

Gimenes, A., Bechara, M., Ávila, R., Rodrigues, B., & Araújo, D. (2010). A Dificuldade Da Inclusão Da Pessoa Com Deficiência No Mercado De Trabalho.

Gonçalves, J., & Nogueira, J. (2012). O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - uma abordagem pela igualdade de oportunidades. *Ministério Da Solidariedade e Da Segurança Social*.

Guerra, I. (2008) Pessoas com Deficiência: Mobilidade, Educação e Trabalho. *Conselho Económico e Social*. Lisboa.

Guerra, P.; Santos, R. (2004). Desafios da intervenção sociológica em prol da inclusão social. *Atas Dos Ateliers Do Vº Congresso Português de Sociologia Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Ação Atelier: Exclusões*.

Guerra, P. (2012). Da exclusão social à inclusão social: eixos de uma mudança paradigmática. *Revista Angolana de Sociologia* (Vol. 10, Cap. 1, pp. 91-110). Angola.

Instituto de Emprego e Formação Profissional. (2018). Qualificação de pessoas com deficiência e incapacidade. Disponível em <https://www.iefp.pt/qualificacao-de-pessoas-com-deficiencia-e-incapacidade>

Guimarães, D., Oliveira, F., & Vicente, L. (2017). Inclusão de pessoas com deficiência na empresa como fator responsabilidade social. *Revista Científica* (Vol. 4, nº1). Brasil.

Hammes, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Revista Ciência e Profissão*.

Haneman, M., Alves, J., & Visser, M. (2011). *Manual de Boas Práticas: Princípios, Fundamentos e Planos de Ação*. InovaDomus.

Instituto de Emprego e Formação Profissional. (2016). Estatísticas sobre Deficiências ou Incapacidades. *IEFP*.

Instituto de Emprego e Formação Profissional. (2018). Apoios: Reabilitação Profissional Disponível em <https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>. Acesso em 21-03-2018.

Instituto Nacional para a Reabilitação. (2018). Recursos: Perguntas Frequentes. Disponível em <http://www.inr.pt/content/1/73/sistema-quotas-emprego>. Acesso em 21-03-2018.

Júnior, O. (2016). Proposta de Índice de Maturidade em Gestão Inclusiva. *Revista Deficiência Intelectual: Caminhos Para a Inclusão*.

Leonart, A. (2007). A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Direitos Fundamentais e Democracia* (Vol.2). Brasil.

Lima, M. P. De, Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência. *In: Encontro Nacional Da ANPAD - EnANPAD*.

Lima, T., Santos, B., Augusta, A., Souza, A. De, Estela, M., & Rosa, A. (2013). Percepções sobre o Caráter Inclusivo das Políticas de Recursos Humanos nas Organizações: um estudo de caso no sul de Minas Gerais. *Encontro da ANPAD - EnANPAD*, 37.

Maccali, N., Kuabara, P. S., Takahashi, A. W., Roglio, K. & Boehs, S. T. M. (2015). As Práticas De Recursos Humanos Para a Gestão Da Diversidade: a Inclusão De Deficientes Intelectuais Em Uma Federação Pública Do Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 16.

Marinho, B. (2012). *Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Satisfação Profissional: estudo de caso numa organização do sector das novas tecnologias (dissertação de mestrado)*. Universidade de Lisboa. Faculdade de Psicologia, Lisboa, Portugal.

Martins, B. (2004). Políticas sociais na deficiência: Exclusões perpetuadas. *Centro de Estudos Sociais - 228*. Universidade de Coimbra.

Martins, B., Alves, J., Fidalgo, J., Ramos, L. M., Hespanha, P., & Portugal, S. (2010). *Estudo de Avaliação do Impacto dos Custos Financeiros e Sociais da Deficiência*. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Millecamps, P. (2017). *Contributos para a construção de uma sociedade inclusiva: utopia ou evolução? O trabalho da Associação “Pais em Rede.”* Universidade de Évora, Évora, Portugal.

Miranda, A., & Carvalho, J. (2016). Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. *REGE - Revista de Gestão* Vol.23, Nº 3). Brasil.

Monteiro, C. (2014). *Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Comprometimento Organizacional no Setor Bancário Português (Dissertação de Mestrado)*. Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais, Setúbal.

Neves, J., & Gonçalves, S. (2009). *A investigação em Gestão de Recursos Humanos em Portugal: Resultados e tendências*. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão* (Vol.8, Nº4). Brasil.

Oliveira, R. P. D. (2012). *Transição para a vida adulta: inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho (dissertação de mestrado)*. Escola Superior de Educação Almeida Garret. Lisboa.

Pegado, et.al. (1996) *Integração Socioprofissional das Populações com Deficiência e Desfavorecidas*. Associação Portuguesa de Sociologia: Celta Editora.

Pinto, P. C., & Pinto, T. J. (2017). *Pessoas com deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2017*. Lisboa, Portugal: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Ramalho, E. C., & Souza, R. J. B. (2006). *Dificuldades Da Inclusão Do Deficiente Físico No Mercado De Trabalho*. *Revista Científica Eletrônica de Administração* (Vol.9). Brasil.

Raposo, C. (2013). *A Integração de cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho (dissertação de mestrado)*. Universidade dos Açores, Açores, Portugal. *Revista Direitos Fundamentais e Democracia*.

Ribeiro, R., & Lima, M. (2010). *O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento 1*. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 13.

Romão, J. (2014). *O cidadão deficiente no mercado de trabalho*. Instituto Superior de Línguas e Administração, Leiria.

Rostelato, T. (2010). *A inclusão social das pessoas com deficiência, sob o viés da proteção universal dos Direitos Humanos*. *Revista Lex Humana* (Nº. 2, p. 169). Brasil.

Rua, O., & Carvalho, A. (2017). *Boas práticas na avaliação de desempenho: análise das unidades hoteleiras da região do Norte de Portugal*. *European Journal of Applied Business and Management*.

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

Santos, A. C. (2014). *Inserção socioprofissional e empregabilidade da pessoa com deficiência: contributos das ofertas de formação (dissertação de mestrado)*. Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal.

Santos, M. (2004). *Gestão de recursos humanos: teorias e práticas*. *Sociologias*. *Revista Sociologias* (Ano 6, Nº12, pp.142-158). Porto Alegre.

Santos, S. (2014). *A Discriminação na Integração de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho (dissertação de mestrado)*. Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Segurança Social. (2018). Deficiência: Prestação para a inclusão. Disponível em <http://www.seg-social.pt/prestacao-social-para-a-inclusao>. Acesso em 16-04-2018.

Serrano, M. (2010). A gestão de recursos humanos: suporte teórico, evolução da função e modelos. *Socius Working Papers*.

Showcasing de Boas Práticas. (2016). Valorização das Pessoas. Direção geral da qualificação dos trabalhadores em funções públicas. Disponível em <http://www.ina.pt/index.php/showcase-apresentacao>. Acesso em 15-04-2018.

Silva, M. (2012). *Gestão de Recursos Humanos Princípios e Práticas para a Excelência Maria do Carmo Neves da Silva*. Instituto Politécnico de Bragança, Bragança.

Silva, P., Prais, F., & Silveira, A. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte. *Revista Ciência & Saúde Coletiva* (Vol.20). Brasil.

Sousa, J., Casanova, J., & Pedroso, P. (2007). *Elementos de Caracterização das Pessoas com Deficiências e Incapacidades em Portugal Realizado*. Vila Nova de Gaia: CRPG, Centro de Reabilitação de Gaia.

Sousa, J., Casanova, J., & Pedroso, P. (2007). *Sistema de Reabilitação e as Trajetórias de Vida das Pessoas Com Deficiência e Incapacidades em Portugal*. Vila Nova de Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.

Teixeira, D. (2005). *Desenvolvimento De Recursos Humanos*. Guarda, Portugal: Instituto Politécnico da Guarda.

Veiga (1998). *Cooperativas de educação e reabilitação de crianças inadaptadas: uma visão global*. Estudo de caso.

Veiga, C., & Fernandes, L. (2014). *Inclusão Profissional e Qualidade de Vida*. Vila Nova de Famalicão, Portugal: Formem.

Violante, R. R., & Leite, L. P. (2011). A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho* (Vol. 14). Brasil.

Wallerius, K., & Bissani, N. (2015). A inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho.

Werlang, P. (2001). O papel do gestor de recursos humanos na construção da responsabilidade social empresarial.

Werneck, C. (2003). *Você é gente?* WVA edições. Brasil.

Apêndice I - Guião das entrevistas aos Responsáveis dos serviços de Recursos Humanos das empresas

Bloco	Objetivos	Questões orientadoras
I - Apresentação	- Dar a conhecer os objetivos do trabalho	<i>[obs: A entrevista destina-se à recolha de informação para a elaboração da minha tese no âmbito do mestrado em Sociologia que frequento, na Universidade de Évora. O objetivo da entrevista é perceber toda a envolvimento e integração da pessoa portadora de deficiência no seu trabalho. Agradecer a disponibilidade e o tempo despendido para a realização da entrevista]</i>
II – O Papel dos Serviços de RH	- Caracterizar o papel dos serviços de recursos humanos na contratação e integração destas pessoas nas empresas (desde o recrutamento e admissão, ao acompanhamento ao longo do percurso profissional, entre outros aspetos)	<ul style="list-style-type: none"> - A empresa tem uma “política” de contratação de pessoas com deficiência? Faz parte da missão ou dos objetivos da organização? - Porque contrata pessoas com deficiência? [responsabilidade social? Caridade? Obtenção de fundos? Cultura da empresa? Etc.] - Como é feito o recrutamento e a seleção dessas pessoas? [Houve um processo diferente, específico? Em que consistiu?] - É a primeira vez que contratam uma pessoa com deficiência ou já aconteceu no passado? - Que ações/medidas são implementadas pela GRH para integrar, motivar e valorizar o trabalho dessas pessoas? [várias práticas de GRH, ex., formação, salário, condições físicas de trabalho, etc. → A pessoa com deficiência recebe o mesmo salário do que as restantes com a mesma função? Como foi feita a inserção das pessoas com deficiência no local/posto de trabalho? Como tem sido feito o acompanhamento da pessoa com deficiência dentro da empresa?]
III – Apoios à contratação	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar quais os apoios/medidas estatais existentes atualmente para fomentar a contratação de pessoas com deficiência - Identificar o conhecimento dos apoios disponíveis para a contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tem conhecimento de medidas e apoios para a contratação de pessoa com deficiência, por parte de alguma entidade? - Como teve conhecimento desses apoios? - Qual a sua opinião acerca da existência desses apoios no sentido de incentivar a admissão destas pessoas pelas empresas? - A empresa está a usufruir de algum apoio? - [Se SIM] Caso não tivessem a possibilidade de usufruir desses apoios teriam contratado a pessoa com deficiência à mesma? - Quando o apoio financeiro terminar, o contrato de trabalho vai renovar ou vão cessar o contrato?

IV - Desempenho da pessoa com deficiência	- Conhecer a opinião do GRH sobre o desempenho dessas pessoas na organização.	- Qual o tipo de deficiência que a pessoa empregada possui? - Estão satisfeitos com o desempenho destas pessoas? Porquê? - Qual a qualidade do desempenho (trabalho) dessa mesma pessoa na sua função, em relação às restantes?
---	---	---

Apêndice II - Email para as empresas

Exmo. Senhor Diretor de Empresa,

Sou natural do distrito de Leiria e aluna da Universidade de Évora e encontro-me, atualmente, a elaborar a minha Dissertação de Mestrado em Sociologia - Especialização em Recursos Humanos. A investigação tem como título “O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”.

De forma a recolher dados que contribuam para a minha investigação, pretendo realizar entrevistas a responsáveis de serviços de recursos humanos de empresas que empreguem pessoas com deficiência. Todos os dados recolhidos serão absolutamente confidenciais, garantindo-se o anonimato dos envolvidos, aquando do correspondente tratamento e divulgação dos resultados.

É neste quadro que solicito a colaboração de V. Exa. e da V. empresa, imprescindível para o sucesso da investigação. Concretamente, gostaria de realizar uma entrevista ao/à responsável pela gestão dos recursos humanos. Naturalmente, a data de realização das entrevistas dependerá da disponibilidade dos intervenientes. Estimamos que cada entrevista tenha a duração de 15 a 20 minutos.

Para resposta e/ solicitação de informações complementares, que estamos totalmente disponíveis para fornecer, agradeço o V. contacto de V. Exas. para o e-mail beatrizfix6@hotmail.com.

Com os melhores cumprimentos e na expectativa de uma resposta positiva,

Beatriz Ideias

Apêndice III - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 1”

Questões orientadoras	Responsável pela GRH da Empresa 1
<p>- - A empresa tem uma “política” de contratação de pessoas com deficiência? Faz parte da missão ou dos objetivos da organização?</p> <p>- Porque contrata pessoas com deficiência? [responsabilidade social? Caridade? Obtenção de fundos? Cultura da empresa? Etc.]</p> <p>- Como é feito o recrutamento e a seleção dessas pessoas? [Houve um processo diferente, específico? Em que consistiu?]</p> <p>- É a primeira vez que contratam uma pessoa com deficiência ou já aconteceu no passado?</p> <p>- Que ações/medidas são implementadas pela GRH para integrar, motivar e valorizar o trabalho dessas pessoas? [várias práticas de GRH, ex., formação, salário, condições físicas de trabalho, etc. → A pessoa com deficiência recebe o mesmo salário do que as restantes com a mesma função? Como foi feita a inserção das pessoas com deficiência no local/posto de trabalho? Como tem sido feito o acompanhamento da pessoa com deficiência dentro da empresa?]</p>	<p>A empresa tem dentro dos seus valores a integração de qualquer pessoa independentemente da sua raça, da sua cor, da sua crença ou das suas limitações. É um facto que hoje em dia as empresas trabalham dentro dos limites que é aquilo que é a liberdade da gestão e não há nenhum projeto neste momento criado a nível global de integração de crianças ou de jovens ou de cidadãos portadores de deficiência, pelo menos que eu tenha conhecimento. Este projeto especificamente foi criado aqui na loja, por mim, pelos colegas da loja, através de uma proposta que recebemos inicial de uma escola para crianças com deficiência, fizemos a experiência, foi algo que até se tornou agradável, ou seja, foi recompensador e então decidimos continuar com este tipo de atividades e contactamos algumas escolas e centros de formação e fomos crescendo a partir daí, não vou dizer que foi puro altruísmo, ou seja, existe interesse mútuo. Para eles é permitido uma integração escolar e posteriormente profissional e para nós é ótimo porque precisamos destas pessoas. É um facto que tem custos mais baixos, são pessoas que têm limitações (mas todos nós temos limitações) e que nos ajudam e que são muito válidas e que têm feito um percurso muito interessante dentro da empresa, por isso não é uma coisa que é feita por altruísmo. É uma coisa que é feita porque efetivamente nós precisamos e existe benefícios para ambas as partes.</p> <p>Nós temos uma empresa, nós estamos a trabalhar em conjunto com uma associação, aliás não é uma empresa, que faz logo essa recolha de dados, ou seja, normalmente quando aparece e nos apresenta um estagiário, nós já trabalhamos com várias escolas, como a cercilei, neste momento estamos a trabalhar com a ceeria, que é uma empresa que trata precisamente de colocação em termos de estágio e colocação profissional de pessoas com deficiência, o que é que eles fazem, fazem a triagem, já escolhem por exemplo dentro da área da [nome da empresa] ou que esteja a estudar na área do jardim ou de área que tenham a ver connosco, ou seja, provavelmente quando selecionam para outras empresas, já selecionam pessoas cujo perfil já seja adequado àquele tipo de empresa. Nós fazemos uma entrevista e se de facto cumprir com os requisitos, obviamente que nós temos pessoas com vários tipos de deficiência, e nós não podemos ser exigentes ao ponto de só escolher os jovens que nos interessam, obviamente, tenho aí jovens que têm deficiência, mas que são válidos, tão válidos como qualquer outro colaborador e depois tenho outros que o grau de deficiência é tão profundo que não permite o mesmo rendimento</p>

	<p>como os outros. Mas nós temos a obrigação de encontrar tarefas também que sejam adequadas.</p> <p>A primeira proposta feita já foi há uns anos, foi feita há 5/6 anos através da cercilei, em que nos foi proposto um estágio profissional em seguimento dos estudos que tinha vindo a desenvolver, no início foi um grande choque, não estávamos preparados e sinceramente não estávamos habituados a lidar com jovens com deficiência, mas por outro lado foi muito recompensador porque era uma pessoa espetacular, simpático, toda a gente adorava-o, foi um desafio grande porque era um jovem com 16 anos, mas por exemplo não conseguia atar os atacadores tinha um grau de deficiência até bastante profundo e é curioso que esse jovem depois saiu daqui e evoluiu bastante, que foi o feedback que nos deram lá da escola, que foi muito positivo para ele. Saiu daqui para ir trabalhar, para se tornar uma pessoa independente, há pouco tempo de facto não estava a conseguir trabalhar novamente e nós aceitámo-lo novamente no novo estágio de um curso que ele estava a desenvolver, pronto ele agora está aí, mas agora a maturidade já é outra e tem tudo para se tornar um cidadão independente que isso é que é o nosso maior objetivo.</p> <p>Nós temos as avaliações, mensais, no final do estágio, e esse acompanhamento é feito semanalmente pela associação que faz a gestão dos processos deles, eles vêm cá todas as semanas avaliar a evolução, o que eles estão a fazer, se estão a gostar, se não estão a gostar, propor e nós também propomos às vezes mudanças ou do posto de trabalho, etc, são sempre acompanhados por um chefe de secção, ou seja nós temos vários chefes de secção na loja e nós não aceitamos mais estagiário que o número de chefes de secção, porque é para garantir que há um chefe de secção a acompanhar cada um destes jovens. Eles estão em organograma e estão em horário, como operadores como qualquer outro operador e pronto depois o chefe de secção em conjunto comigo é que fazemos a avaliação e tomamos medidas que permitam fazê-los evoluir da melhor forma possível, por exemplo, um colega estagiário que não se estava a adaptar, tomámos a decisão de mudar e hoje em dia está a ter muitos resultados e uma coisa é clara que quando eles se sentem bem aqui reflete-se na escola, isso repete-se é um padrão, ou seja, o [nome de um colaborador] é autista, ele tinha más notas na escola e desde que está aqui e que faz uma coisa que ele gosta imenso, as notas têm-se refletido de uma forma positiva e isso parece-me interessante.</p> <p>Quando aparece aqui uma pessoa de fora, nós reencaminhamos para essa associação, porque essa associação e através dessa associação eles têm outros benefícios, ou seja, eles são beneficiados, imagine eu aceito um estágio escolar de um cidadão com</p>
--	---

	<p>deficiência, são estágios que à partida, claro que depois há um procedimento profissional, nós temos colaboradores que começaram como estagiários e hoje em dia são operadores de loja, recebem o seu ordenado, etc., mas começa sempre com os estágios em seguimento do curso que estão a tirar. Se eles vieram aqui diretamente para um estágio remunerado, mas se for feito através desta associação eles conseguem tratar dos procedimentos gerais, porque nós temos, por exemplo, subsídios de transporte, de alimentação, podem receber algum dinheiro por estarem aqui a estagiar e por isso nós reencaminhamos sempre para a associação, para a Ceeria, porque eles tratam do processo todo.</p>
<p>- Tem conhecimento de medidas e apoios para a contratação de pessoa com deficiência, por parte de alguma entidade?</p> <p>- Como teve conhecimento desses apoios?</p> <p>- Qual a sua opinião acerca da existência desses apoios no sentido de incentivar a admissão destas pessoas pelas empresas?</p> <p>- A empresa está a usufruir de algum apoio?</p> <p>- [Se SIM] Caso não tivessem a possibilidade de usufruir desses apoios teriam contratado a pessoa com deficiência à mesma?</p> <p>- Quando o apoio financeiro terminar, o contrato de trabalho vai renovar ou vão cessar o contrato?</p>	<p>Lá está, nós sempre trabalhamos diretamente com as entidades, como o centro de emprego, com a Cercilei, o facto de estarmos associados agora com a Ceeria permite-nos que eles façam esta gestão, que para nós é muito mais fácil, por exemplo, eles é que tratam dos processos todos, ou seja, a associação [penso que sem fins lucrativos], que é contratada pelo Estado precisamente para gerir os processos e para facilitar-nos a nós e facilitar o Estado, ou seja, são uma peça fulcral neste momento, neste processo, são uma peça de ligação entre nós e todas as restantes entidades. Em vez de andar a contactar as escolas ou as escolas a contactar que era o que normalmente acontecia, ou através do centro de emprego, todos eles fazem esta gestão. Estamos a contribuir para um estágio profissional, eles tratam do processo, acaba o estágio profissional eles querem trabalhar, existem medidas de apoio do centro de emprego e eles tratam de todo o processo, dantes eu tinha de tratar disto com o centro de emprego, obviamente que despendia imenso tempo e não tenho conhecimentos técnicos para o fazer e assim com o apoio do Ceeria eles tratam do processo.</p> <p>Temos o exemplo do [nome de um colaborador] que entrou aqui como estagiário, a seguir fez um estágio remunerado e o processo foi tratado em conjunto com o centro de emprego por esta entidade e agora estamos a tratar do processo para ele se tornar mesmo operador de loja no âmbito de uma medida que é o Emprego Apoiado, ou seja, em que há uma avaliação do nível de deficiência daquele cidadão e dentro do nível daquele cidadão e da incapacidade que isso reflete, nós pagamos uma parte do salário dele e o centro de emprego paga outra parte, consoante o grau de deficiência correspondente à avaliação e isto é um processo que é interessante para as empresas porque obviamente que o [nome de um colaborador] mas neste caso em termos de comunicação, por isso é importante para nós ter este apoio, se nós tivermos este benefício, este apoio do centro de emprego é bom para nós e para o centro de emprego que tem um cidadão que é independente a trabalhar, paga os seus impostos, tem a sua vida e acho que é mais benéfico até para o Estado, do que estar a sustentar um indivíduo que estava em casa.</p>

	<p>Estamos a usufruir do apoio da associação e agora estamos a concorrer ao apoio do IEFP.</p> <p>Sim, não vejo porque não. Eu contrataria, até porque já o fiz, mas não faço porque não há necessidade. Mas não seria limitador.</p> <p>Quando o estágio é remunerado até ganham mais que os restantes colaboradores, porque como não têm direito ao subsídio de transporte do estado, nós garantimos esse subsídio e ganham mais que os outros.</p>
<p>- Qual o tipo de deficiência que a pessoa empregada possui?</p> <p>- Qual a qualidade do desempenho (trabalho) dessa mesma pessoa na sua função, em relação às restantes?</p> <p>- Estão satisfeitos com o desempenho destas pessoas?</p>	<p>Tenho aqui várias diferentes, dois indivíduos com síndrome de asperger, um ligeiro e um muito profundo. O mais profundo está no armazém porque é uma pessoa com muitas limitações, não tem consciência dos riscos, por isso não pode circular na mesma área com máquinas, é uma pessoa que se sente imenso constrangida com o contacto com outras pessoas e demonstra o stress através de movimentos repetitivos o que é prejudicial para ele, por isso mantemo-lo num lugar mais reservado no armazém, em atividades mais repetitivas que ele consegue fazer como por exemplo etiquetagem, embalagem etc., e depois temos um que nasceu mesmo assim, com deficiência cognitiva devido a problemas da maternidade e temos outro que é uma situação semelhante que tem a haver com uma situação que se passou quando era pequeno que lhe provocou alguns problemas, mas que é um indivíduo completamente normal, mas que tem alguns problemas na fala e outras limitações. Por isso, temos um grande espectro, já tivemos outros completamente diferentes, já tivemos outros com deficiência física, mas neste momento temos este 4.</p>

Apêndice IV - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 2”

Questões orientadoras	Responsável pela GRH da Empresa 2
<p>- A empresa tem uma “política” de contratação de pessoas com deficiência? Faz parte da missão ou dos objetivos da organização?</p> <p>- Porque contrata pessoas com deficiência? [responsabilidade social? Caridade? Obtenção de fundos? Cultura da empresa? Etc.]</p> <p>- Como é feito o recrutamento e a seleção dessas pessoas? [Houve um processo diferente, específico? Em que consistiu?]</p> <p>- É a primeira vez que contratam uma pessoa com deficiência ou já aconteceu no passado?</p> <p>- Que ações/medidas são implementadas pela GRH para integrar, motivar e valorizar o trabalho dessas pessoas? [várias práticas de GRH, ex., formação, salário, condições físicas de trabalho, etc. → A pessoa com deficiência recebe o mesmo salário do que as restantes com a mesma função? Como foi feita a inserção das pessoas com deficiência no local/posto de trabalho? Como tem sido feito o acompanhamento da pessoa com deficiência dentro da empresa?]</p>	<p>Ora, faz parte da empresa pela Responsabilidade Social da Empresa. Nós estamos ainda no início deste processo de inserção de pessoas com deficiência e foi uma proposta por parte de uma associação, a APPACDM, que nos contactou com o objetivo de nos propor a integração de um jovem na empresa e o outro jovem que também aqui temos foi através de um colaborador que aqui trabalha que nos apresentou esse outro jovem. São 2 jovens no total.</p> <p>Portanto não houve qualquer processo de seleção ou recrutamento, uma vez que ocorreu dessa forma e nunca houve nenhum candidato a uma vaga por parte de uma pessoa com deficiência.</p> <p>Enquanto empresa nós queremos o bem-estar de todos os funcionários e temos diversas medidas de forma a promover a qualidade de vida nos postos de trabalho e o seu bem-estar. Nós dispomos de um ginásio na empresa para os funcionários, porque a empresa dá muito valor à questão da saúde e essa foi uma das formas que nós encontramos de a promover, bem como, também oferecemos seguros de saúde ligados a riscos e acidentes que possam acontecer no ginásio, mas também, seguros de saúde gerais, pagos pela empresa, para todos os trabalhadores. Isto no caso dos funcionários que pertencem ao quadro da empresa, pessoas em estágios ou em contratos temporários, não podem usufruir desses mesmos benefícios por outras questões.</p> <p>Também a empresa dispõe de um 15º mês, em forma de prémio que oferecemos a todos os colaboradores do quadro, e assim que esse indivíduo para agora para o quadro também vai usufruir de tudo isso, tal como os outros funcionários, embora isso não esteja estabelecido com o IEFP, para nós enquanto empresa funciona igual para todos e pagamos por cima esse prémio.</p> <p>O processo passa por olhar para as pessoas, como ainda estamos no início, nós não temos um padrão de acompanhamento, e como são apenas 2 pessoas e com limitações e incapacidades diferentes e é a primeira vez, não podemos fazer igual com as duas. Nós construímos um método particular para cada um desses jovens, que têm por volta dos 25 anos.</p> <p>Mas com estas pessoas é preciso ter uma atenção especial, mais atenção que o habitual, mais paciência, mais tempo e sobretudo mais preocupação, porque por exemplo, se alguém gritar “fogo”, as pessoas começam a fugir, mas aquelas pessoas</p>

	<p>não percebem, ficam ali paradas e não têm reação para perceber o que está a acontecer e como proceder. É preciso que todos tenham atenção redobrada com aquelas pessoas, e lembrem que têm de ajudar e perceber se eles estão a precisar de alguma coisa. A comunicação é muito difícil porque obriga-nos a fazer coisas que à partida não teríamos de fazer se não tivéssemos aquelas pessoas, mas isso também é bom porque nos permite fazer mais e ser melhores.</p> <p>Nós temos formações que fazemos com de Higiene e Segurança do trabalho que todos fazem, inclusive esses jovens e vamos ter posteriormente outra formação em que esses jovens também vão estar integrados.</p> <p>Mas nós na empresa temos colaboradores que são indiferenciados, embora seja a maior parte com formação nas áreas em questão da empresa.</p>
<ul style="list-style-type: none">- Tem conhecimento de medidas e apoios para a contratação de pessoa com deficiência, por parte de alguma entidade?- Como teve conhecimento desses apoios?- Qual a sua opinião acerca da existência desses apoios no sentido de incentivar a admissão destas pessoas pelas empresas?- A empresa está a usufruir de algum apoio?- [Se SIM] Caso não tivessem a possibilidade de usufruir desses apoios teriam contratado a pessoa com deficiência à mesma?- Quando o apoio financeiro terminar, o contrato de trabalho vai renovar ou vão cessar o contrato?	<p>Quando a associação contactou com a empresa, já nos apresentou os apoios que poderíamos usufruir com a contratação desse indivíduo, por parte do IEFP, através de uma medida de Emprego Apoiado que eles dispõem. Ou seja, a associação tratou logo de tudo, para que nós pudéssemos analisar toda a proposta e ponderar se queríamos e necessitávamos ou não daquela pessoa e nós depois fizemos um contrato de um longo período de tempo.</p> <p>Um desses dois jovens vai agora terminar o contrato e nós vamos metê-lo no quadro, vamos continuar com ele, com o apoio do IEFP.</p> <p>Os apoios são fundamentais, são uma grande ajuda e sem eles nós não contrataríamos.</p> <p>Se não tivéssemos esse apoio não contrataríamos essa pessoa, porque de certa forma é uma pessoa que não tem a mesma produtividade que as restantes e não tem a mesma capacidade de executar tarefas, nem de no caso de haver uma interrupção da tarefa que tem de executar de realizar outra tarefa qualquer, porque estas pessoas estão muito voltadas para tarefas de repetição e quando por algum motivo têm de parar e fazer outra coisa é muito complicado.</p> <p>Nós vamos renovar o contrato, mantendo o apoio do IEFP, mas se não tivéssemos a oportunidade de continuar com o apoio não sei se o faríamos à mesma ou não, porque como existe não se coloca a questão de continuar ou não visto que não há apoio, havendo essa possibilidade nem foi uma questão a ponderar e vamos avançar.</p>

<ul style="list-style-type: none">- Qual o tipo de deficiência que a pessoa empregada possui?- Qual a qualidade do desempenho (trabalho) dessa mesma pessoa na sua função, em relação às restantes?- Estão satisfeitos com o desempenho destas pessoas?	<p>Um dos jovens é surdo e o outro tem uma deficiência motora. Nós estamos satisfeitos com o desempenho deles, tanto que até vamos renovar o contrato, mas a produtividade não é igual às outras pessoas. Mas por exemplo, um desses jovens quando veio para aqui, tinha de fazer uma tarefa e que não lhe dava muito jeito fazer daquela forma e arranjou uma outra forma de fazer melhor até do que estava a ser feita, ou seja, melhorou um procedimento na empresa.</p>
---	---

Apêndice V - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 3”

Questões orientadoras	Responsável pela GRH da Empresa 3
<p>- A empresa tem uma “política” de contratação de pessoas com deficiência? Faz parte da missão ou dos objetivos da organização?</p> <p>- Porque contrata pessoas com deficiência? [responsabilidade social? Caridade? Obtenção de fundos? Cultura da empresa? Etc.]</p> <p>- Como é feito o recrutamento e a seleção dessas pessoas? [Houve um processo diferente, específico? Em que consistiu?]</p> <p>- É a primeira vez que contratam uma pessoa com deficiência ou já aconteceu no passado?</p> <p>- Que ações/medidas são implementadas pela GRH para integrar, motivar e valorizar o trabalho dessas pessoas? [várias práticas de GRH, ex., formação, salário, condições físicas de trabalho, etc. → A pessoa com deficiência recebe o mesmo salário do que as restantes com a mesma função? Como foi feita a inserção das pessoas com deficiência no local/posto de trabalho? Como tem sido feito o acompanhamento da pessoa com deficiência dentro da empresa?]</p>	<p>Faz parte da nossa Responsabilidade Social contratar qualquer tipo de pessoa, não é para nós, um entrave as pessoas com deficiência, antes pelo contrário, teremos é de ter a pessoa certa, no local certo, digamos que, temos de ver qual o melhor local de trabalho para as enquadrar, não vejo qualquer problema em ter pessoas com deficiência.</p> <p>Para nós é indiferente, temos candidatos que nos procuram e que são pessoas com deficiência e são analisados como qualquer outra pessoa, como todos os outros, ou através de instituições. O (nome da pessoa) foi um dos casos que tem uma deficiência, foi se não estou em erro, através do Centro de Emprego, já tivemos outros, mas neste momento, não estão conosco, por decisão deles, porque nós demos essa possibilidade, de continuidade, mas foi eles próprios e lá está, dependendo da deficiência que eles têm é difícil mantê-los porque dizia e o (nome de um ex-colaborador com deficiência) há um ano atrás que queria experimentar coisas novas e ele próprio saiu e portanto acho que foi uma má decisão mas foi uma decisão dele e temos de aceitar e respeitar.</p> <p>Passa sempre por uma conversa com o superior hierárquico, que é a pessoa que mais está com essa pessoa e que mais a pode orientar, passa por um acompanhamento diário, são pessoas que precisam de muito acompanhamento e que temos de ter sempre em consideração, normalmente a deficiência se for a nível motor eremos de ter as devidas condições físicas para os receber, sendo a outro nível que é o caso do (nome da pessoa com deficiência), passa muito pela disponibilidade das outras pessoas para o receber e portanto, para não ligar a certas coisas ou ligar demasiado a outras, portanto temos de ter em conta que são pessoas que precisam de mais atenção. Em termos de salário é como se fosse qualquer outra pessoa. É igual.</p>
<p>- Tem conhecimento de medidas e apoios para a contratação de pessoa com deficiência, por parte de alguma entidade?</p> <p>- Como teve conhecimento desses apoios?</p>	<p>Sei que há apoios, que há medidas. Nós não contratamos pelas medidas e apoios que existem, portanto, se tivermos uma pessoa que vemos que é possível contratar com deficiência contratamos.</p>

<p>- Qual a sua opinião acerca da existência desses apoios no sentido de incentivar a admissão destas pessoas pelas empresas?</p> <p>- A empresa está a usufruir de algum apoio?</p> <p>- [Se SIM] Caso não tivessem a possibilidade de usufruir desses apoios teriam contratado a pessoa com deficiência à mesma?</p> <p>- Quando o apoio financeiro terminar, o contrato de trabalho vai renovar ou vão cessar o contrato?</p>	<p>Nós estamos a usufruir desse apoio, foi aliás o Centro de Emprego que propôs o apoio, mas não é isso que nos leva a contratar.</p> <p>Acho que é positivo, acho que sim, que deve ser dado mais medidas e mais apoios a estas pessoas, porque é difícil elas entrarem no mercado de trabalho.</p> <p>Se não tivesse os apoios teria contratado à mesma. Se posteriormente não tivesse direito ao apoio a renovação do contrato seria feita.</p>
<p>- Qual o tipo de deficiência que a pessoa empregada possui?</p> <p>- Qual a qualidade do desempenho (trabalho) dessa mesma pessoa na sua função, em relação às restantes?</p> <p>- Estão satisfeitos com o desempenho destas pessoas?</p>	<p>A deficiência é psíquica, mas eu não sei o grau, é de cabeça pronto é mental, mas eu não sei ao certo.</p> <p>O desempenho é muito bom e em termos de produtividade é muito bom. Às vezes tem comportamentos menos bons, lá está, pela deficiência, ainda na semana passada não quis fazer pausa para o almoço, porque ele achava que não tinha de comer e não queria fazer a pausa, temos de andar em cima dele e dizer-lhe que ele tem de ir comer. Requer realmente muita atenção.</p> <p>O trabalho dele é muito rentável, só requer mesmo mais muita atenção. Estamos satisfeitos no geral.</p>

Apêndice VI - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 4”

Questões orientadoras	Responsável pela GRH da Empresa 4
<p>- A empresa tem uma “política” de contratação de pessoas com deficiência? Faz parte da missão ou dos objetivos da organização?</p> <p>- Porque contrata pessoas com deficiência? [responsabilidade social? Caridade? Obtenção de fundos? Cultura da empresa? Etc.]</p> <p>- Como é feito o recrutamento e a seleção dessas pessoas? [Houve um processo diferente, específico? Em que consistiu?]</p> <p>- É a primeira vez que contratam uma pessoa com deficiência ou já aconteceu no passado?</p> <p>- Que ações/medidas são implementadas pela GRH para integrar, motivar e valorizar o trabalho dessas pessoas? [várias práticas de GRH, ex., formação, salário, condições físicas de trabalho, etc. → A pessoa com deficiência recebe o mesmo salário do que as restantes com a mesma função? Como foi feita a inserção das pessoas com deficiência no local/posto de trabalho? Como tem sido feito o acompanhamento da pessoa com deficiência dentro da empresa?]</p>	<p>Não há nenhuma política na empresa em relação a isso, nós apenas fazemos questão de não restringir ninguém.</p> <p>Nós quando abrimos uma vaga na empresa, as associações também são informadas e por vezes elas informam-nos que têm determinada pessoa com deficiência interessada na vaga. Tendo todos os candidatos, fazemos a seleção e já aconteceu escolhermos a pessoa com deficiência.</p> <p>Nós neste momento temos duas pessoas com deficiência na empresa e não existe nenhuma medida escrita ou implementada para integrar essas pessoas, apenas fazemos um acompanhamento especial com essas pessoas, temos o cuidado de os inserir em grupos com mais paciência em que tenham o cuidado em falar mais devagar para que compreendam bem.</p> <p>Neste momento temos duas pessoas, mas já tivemos mais antes.</p>
<p>- Tem conhecimento de medidas e apoios para a contratação de pessoa com deficiência, por parte de alguma entidade?</p> <p>- Como teve conhecimento desses apoios?</p> <p>- Qual a sua opinião acerca da existência desses apoios no sentido de incentivar a admissão destas pessoas pelas empresas?</p> <p>- A empresa está a usufruir de algum apoio?</p> <p>- [Se SIM] Caso não tivessem a possibilidade de usufruir desses apoios teriam contratado a pessoa com deficiência à mesma?</p>	<p>Tenho conhecimento dos estágios profissionais e de formação, nós já tivemos anteriormente, mas agora ambos estão efetivos na empresa.</p> <p>A entidade que eu conheço é o IEFP.</p> <p>Nós não estamos a usufruir desses apoios, porque eles estão efetivos na empresa, mas quando estavam em estágio usufruímos e tal foi proposto pela associação.</p> <p>Para mim são importantes os apoios desde que se saiba usufruir deles, ou seja, se os soubermos usar para integrar estas pessoas são muito bons, se for só para usufruir do dinheiro, não vejo qualquer benefício disso.</p>

<p>- Quando o apoio financeiro terminar, o contrato de trabalho vai renovar ou vão cessar o contrato?</p>	
<p>- Qual o tipo de deficiência que a pessoa empregada possui? - Qual a qualidade do desempenho (trabalho) dessa mesma pessoa na sua função, em relação às restantes? - Estão satisfeitos com o desempenho destas pessoas?</p>	<p>Uma pessoa tem deficiência auditiva e outra tem uma deficiência motora e física. Ambos têm bom desempenho, a que tem a deficiência auditiva trabalha normalmente como qualquer outra, o facto de não ouvir não impede em nada o seu desempenho e a outra pessoa também trabalha normalmente, apenas tem mais dificuldade em se deslocar e em agarrar determinados objetos e depois a parte mais motora que não impede muito o seu trabalho, embora para ele tenham de ser tarefas mais repetitivas.</p>

Apêndice VII - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 5”

Questões orientadoras	Responsável pela GRH da Empresa 5
<p>- A empresa tem uma “política” de contratação de pessoas com deficiência? Faz parte da missão ou dos objetivos da organização?</p> <p>- Porque contrata pessoas com deficiência? [responsabilidade social? Caridade? Obtenção de fundos? Cultura da empresa? Etc.]</p> <p>- Como é feito o recrutamento e a seleção dessas pessoas? [Houve um processo diferente, específico? Em que consistiu?]</p> <p>- É a primeira vez que contratam uma pessoa com deficiência ou já aconteceu no passado?</p> <p>- Que ações/medidas são implementadas pela GRH para integrar, motivar e valorizar o trabalho dessas pessoas? [várias práticas de GRH, ex., formação, salário, condições físicas de trabalho, etc. → A pessoa com deficiência recebe o mesmo salário do que as restantes com a mesma função? Como foi feita a inserção das pessoas com deficiência no local/posto de trabalho? Como tem sido feito o acompanhamento da pessoa com deficiência dentro da empresa?]</p>	<p>Faz parte da Responsabilidade Social, neste momento não temos mesmo ninguém efetivo a trabalhar, o rapaz foi realmente uma associação que nos propôs, nos tivemos já anteriormente um funcionário que veio também de uma associação, que também nos veio pedir apoio, na altura ele veio, estagiou e acabou por ficar aqui, mas depois passados uns 3 anos ele acabou por sair, mas foi por opção dele mesmo, agora temos o rapaz que temos a algum tempo que terminou o estágio, entretanto o pai dele ficou doente e ele acabou por sair também por opção dele.</p> <p>A associação que nos tem contactado, elas falaram nas pessoas que tinham, nas incapacidades/deficiências que tinham, se é assim que se pode dizer e o que é que se podia adequar mais no trabalho em si. Ou seja, a associação já faz esse recrutamento. Foi sempre a associação que nos procurou.</p> <p>Tentamos sempre tratar a pessoa normal, como um funcionário normal, em que lhe é dado as ferramentas normais de trabalho, claro que temos sempre de ter atenção se há alguma limitação ou não, é lógico, mas tentamos integrar a pessoa, sendo uma pessoa completamente, um funcionário absolutamente normal. Damos-lhe a ferramenta normal de trabalho, temos os colegas que pedimos para ter atenção, para ter mais atenção a alguns pormenores que possam ser necessários, em dificuldades que possam ter, se for o caso em que a pessoa possa ter ou apresentar. No fundo é um bocado isso, é inserir a pessoa num local e ambiente de trabalho normal.</p>
<p>- Tem conhecimento de medidas e apoios para a contratação de pessoa com deficiência, por parte de alguma entidade?</p> <p>- Como teve conhecimento desses apoios?</p> <p>- Qual a sua opinião acerca da existência desses apoios no sentido de incentivar a admissão destas pessoas pelas empresas?</p> <p>- A empresa está a usufruir de algum apoio?- [Se SIM] Caso não tivessem a possibilidade de usufruir</p>	<p>O salário é igual, sim é igual.</p> <p>Não, sinceramente não. Também nunca procuramos muito se havia ou não.</p> <p>A associação não informou de nada.</p>

<p>desses apoios teriam contratado a pessoa com deficiência à mesma?</p> <p>- Quando o apoio financeiro terminar, o contrato de trabalho vai renovar ou vão cessar o contrato?</p>	
<p>- Qual o tipo de deficiência que a pessoa empregada possui?</p> <p>- Qual a qualidade do desempenho (trabalho) dessa mesma pessoa na sua função, em relação às restantes?</p> <p>- Estão satisfeitos com o desempenho destas pessoas?</p>	<p>Neste caso aqui não é deficiência física, é mais não sei se pode se dizer assim, mas é psicológico, um atraso no desenvolvimento, psíquico e físico. A pessoa pode ter 20 anos que o seu, a sua mentalidade é de 15. O desenvolvimento físico e a idade da pessoa não acompanhava depois a evolução a nível psicológico.</p> <p>É pouco menos produtivo, acaba-se por ver algumas limitações, acabam por ser percebidas algumas limitações, ele desempenha até uma tarefa que outra pessoa desempenha, mas demora mais algum tempo a conseguir lá chegar, temos que explicar mais do que uma vez por vezes e temos de dar um acompanhamento e de estar alguém sempre presente para o poder ir orientando. Mas o trabalho final acaba por ficar tão bem feito como o das outras, só é preciso é uma atenção extra.</p> <p>Sim, até agora sim.</p>

Apêndice VIII - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 6”

Questões orientadoras	Responsável pela GRH da Empresa 6
<p>- A empresa tem uma “política” de contratação de pessoas com deficiência? Faz parte da missão ou dos objetivos da organização?</p> <p>- Porque contrata pessoas com deficiência? [responsabilidade social? Caridade? Obtenção de fundos? Cultura da empresa? Etc.]</p> <p>- Como é feito o recrutamento e a seleção dessas pessoas? [Houve um processo diferente, específico? Em que consistiu?]</p> <p>- É a primeira vez que contratam uma pessoa com deficiência ou já aconteceu no passado?</p> <p>- Que ações/medidas são implementadas pela GRH para integrar, motivar e valorizar o trabalho dessas pessoas? [várias práticas de GRH, ex., formação, salário, condições físicas de trabalho, etc. → A pessoa com deficiência recebe o mesmo salário do que as restantes com a mesma função? Como foi feita a inserção das pessoas com deficiência no local/posto de trabalho? Como tem sido feito o acompanhamento da pessoa com deficiência dentro da empresa?]</p>	<p>É Responsabilidade Social da Empresa, nós temos, um rapaz com deficiência mental, que faz part-time, não temos qualquer apoio perante esse rapaz, os pais vieram pedir a possibilidade de ele vir trabalhar connosco, nós abrimos uma função no fundo, em que ele vai lá 4 horas por dia e adaptámos algumas tarefas à capacidade dele, porque ele não sabe escrever, não sabe ler, ou seja tivemos de adaptar uma série de funções para que ele possa, possa desempenhar e é responsável, ele já está connosco há 1 ano e pouco e tem corrido bem, nós temos também outro rapaz que tem um problema de audição que está nas máquinas das cápsulas delta, da produção, e tem outra pessoa que tem uma deficiência nas mãos e também tivemos que adaptar umas tarefas, em que a deficiência não punha em causa o desempenho da sua função.</p> <p>O CEO que estava na altura tinha alguma sensibilidade e achou interessante colocar pessoas com alguma deficiência na empresa e surgiu essa oportunidade, o timing, porque havia esse rapaz eu andava a estudar. Fizemos então a integração desse rapaz sem ajudas e os outros rapazes tanto um como o outro estão como trabalhadores temporários de uma empresa.</p> <p>O objetivo agora e já reunimos com o IEFP sobre a integração da deficiência, eles vieram às instalações perceber se nós tínhamos as condições necessárias para algumas pessoas. Analisaram as nossas funções e a nossa estrutura, que infelizmente as empresas não preveem que haja, alguns parâmetros. Não é de todo impossível, há algumas funções em que vamos conseguir integrar uma ou outra pessoa, está a análise feita, estamos à espera de resposta.</p> <p>Temos um aluno que tem algumas deficiências cognitivas que está a fazer também através da escola, está a fazer estágio. Ele acaba em junho e já tenho tudo preparado com o IEFP para ver se conseguimos integrar o programa em que podemos ter apoio não só financeiro, mas também o acompanhamento que ele precisa. Porque ele passa a deixar de ter o acompanhamento da escola e eu tenho receio de que ele sozinho fique um pouco desamparado e então decidimos chamar o IEFP, para que possa ajudar na integração dele no posto de trabalho.</p> <p>A integração correu muito bem, ele é muito perfeccionista. Tem tido o acompanhamento do responsável da secção e que diz que</p>

	<p>temos de ficar com ele porque desempenha muito bem as funções ou até melhor do que outras pessoas que ali já passaram. E eu quando posso faço também um acompanhamento, para que a pessoa esteja a trabalhar, mas se esteja a sentir útil e produtivo.</p> <p>Neste caso, como é em part-time, não recebe o mesmo, mas quando passar a estar no quadro irá ter o mesmo salário, o objetivo é mesmo esse.</p>
<p>- Tem conhecimento de medidas e apoios para a contratação de pessoa com deficiência, por parte de alguma entidade?</p> <p>- Como teve conhecimento desses apoios?</p> <p>- Qual a sua opinião acerca da existência desses apoios no sentido de incentivar a admissão destas pessoas pelas empresas?</p> <p>- A empresa está a usufruir de algum apoio? [Se SIM] Caso não tivessem a possibilidade de usufruir desses apoios teriam contratado a pessoa com deficiência à mesma?</p> <p>- Quando o apoio financeiro terminar, o contrato de trabalho vai renovar ou vão cessar o contrato?</p>	<p>São apoios que demoram muito e na altura não pedimos e assumimos isso como Responsabilidade Social da Empresa, mas agora com o objetivo de alargar e com a ajuda do IEFP estamos a contar ter esses apoios.</p> <p>Pode ser um incentivo para as empresas porem pessoas dessas, é um apoio, porque eu preciso de remodelar as casas de banho, preciso de colocar rampas e se calhar nem todas as empresas têm isso e estão dispostas a fazer para ter.</p> <p>Nós somos sensíveis a esta questão e eramos capazes de fazer sem o apoio, mas se tivermos melhor ainda.</p>
<p>- Qual o tipo de deficiência que a pessoa empregada possui?</p> <p>- Qual a qualidade do desempenho (trabalho) dessa mesma pessoa na sua função, em relação às restantes?</p> <p>- Estão satisfeitos com o desempenho destas pessoas?</p>	<p>Ele adaptou-se muita bem e nós a ele. Estão na sua função e têm essa responsabilidade e quase é autónoma a fazer as suas tarefas.</p> <p>São reservados, mas desempenham as suas tarefas. Daquilo que nós estabelecemos para eles, eles são produtivos. É claro que se fosse se calhar alguém sem deficiência a fazer aquilo provavelmente fazia mais e dava outra rentabilidade. Mas nós adaptamos as tarefas a eles e sabemos que ele demora mais tempo a executar. Mas respondem exatamente àquilo que lhe é pedido.</p>

Apêndice IX - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 7”

Questões orientadoras	Responsável pela GRH da Empresa 7
<p>- A empresa tem uma “política” de contratação de pessoas com deficiência? Faz parte da missão ou dos objetivos da organização?</p> <p>- Porque contrata pessoas com deficiência? [responsabilidade social? Caridade? Obtenção de fundos? Cultura da empresa? Etc.]</p> <p>- Como é feito o recrutamento e a seleção dessas pessoas? [Houve um processo diferente, específico? Em que consistiu?]</p> <p>- É a primeira vez que contratam uma pessoa com deficiência ou já aconteceu no passado?</p> <p>- Que ações/medidas são implementadas pela GRH para integrar, motivar e valorizar o trabalho dessas pessoas? [várias práticas de GRH, ex., formação, salário, condições físicas de trabalho, etc. → A pessoa com deficiência recebe o mesmo salário do que as restantes com a mesma função? Como foi feita a inserção das pessoas com deficiência no local/posto de trabalho? Como tem sido feito o acompanhamento da pessoa com deficiência dentro da empresa?]</p>	<p>Nós temos através do balanço social que está disponível na página online é fácil perceber-se que temos trabalhadores deficientes, mas ali o que se entende como deficiência no fundo é que pelo menos tenham um grau equivalente a 60% e, portanto, aí inclui-se trabalhadores com problemas oncológicos que em determinada período a junta médica libera a atribuição do grau de deficiência ou incapacidade sujeito depois a reavaliação, normalmente de 5 em 5 anos. Mas sim, temos uma trabalhadora que é invisual que é a nossa telefonista que para além desses casos e que seja efetivamente ter uma deficiência que se verifique a olho nu não é, não temos, só a nossa telefonista que é invisual. É assim, nós em termos da função pública não podemos fazer a inserção de pessoas com deficiência como faz por exemplo uma empresa privada, isto porque, nós temos regras que estritas a obedecer em termos de comportamento parra a função publica, ou seja, nos abrimos o procedimento concursal, e portanto, em cede de procedimento as pessoas candidatam-se, os candidatos com deficiência devem aquando do requerimento da apresentação da candidatura ao procedimento concursal identificar qual o tipo de deficiência e se precisam no fundo de alguma adaptação para os métodos de seleção e depois supondo que estamos a abrir um procedimento concursal para 20 pessoas, a lei aí atribui no fundo uma percentagem que é efetivamente só para as pessoas com deficiência.</p> <p>Neste caso em concreto efetivamente o procedimento concursal era só para 1 posto de trabalho, mas tinha sido uma pessoa que já tinha vindo a desenvolver aqui um programa para pessoas com deficiência e naturalmente estava a mais sensível e mais habilitada a para conseguir numa prova dar resposta mais acertadas relativamente a uma pessoa que não tinha a mesma experiência e por isso ficou colocada em primeiro lugar, portanto é por isso, efetivamente, que temos uma pessoa com deficiência.</p> <p>Nós não podemos pôr a título excecional ou o que quer que seja fazemos programas para pessoas com deficiência, aqui não conseguimos efetivamente fazê-lo.</p> <p>Agora a lei estipula regras que efetivamente no âmbito da contratação que deixam algumas prorrogativas.</p>

	<p>Nós abrimos um procedimento concursal e temos que cumprir todas as regras que estão previstas legalmente, abrimos um procedimento concursal a toda a gente, se houver candidatos com deficiência, esses candidatos no âmbito da candidatura têm que declarar que têm uma deficiência, qual é o grau e também ainda se precisam de adaptação para os métodos de seleção, isto porquê, nós por exemplo fizemos uma prova escrita de conhecimentos e como é lógico a candidata invisual e só conseguia fazer se fosse a computador, portanto com o seu computador específico que tem de ter um teclado específico e assim foi, ela informou, o júri se qualquer problema, porque isso está previsto na lei, concede a prerrogativa da candidata poder realizar a prova dessa forma. Depois chegamos ao final do processo e neste caso, ela ficou porque foi a candidata melhor classificada e porque só havia 1 vaga. Supondo que era de 20 vagas aí a lei já estipula uma percentagem.</p> <p>Já aconteceu no passado termos colaboradores com deficiência, mas com outros tipos de deficiência.</p> <p>Nós neste caso não podemos dizer que foi uma integração porque ela já tinha estado cá, portanto, essa integração já tinha sido feita anteriormente, mas se me perguntar se temos algum programa em concreto não temos. Mas isso também lá está, porque não se tem efetivamente verificado também essa necessidade porque temos outras pessoas com deficiência mas que não há necessidade de adaptar no fundo o posto de trabalho, no caso da telefonista houve necessidade, um trabalhador invisual não pode trabalhar com os mesmos equipamentos que um trabalhador normal que tem a capacidade toda, mas o que é um facto é que ela é invisual mas tem depois os outros sentidos muito mais apurados que nós, porque ela consegue perfeitamente perceber num dia em que estou a sorrir ou se estou triste.</p> <p>É tudo igual, portanto, o salário é completamente igual aos outros. Nós estamos na função pública, portanto não podemos fazer qualquer distinção.</p>
<p>- Tem conhecimento de medidas e apoios para a contratação de pessoa com deficiência, por parte de alguma entidade?</p> <p>- Como teve conhecimento desses apoios?</p> <p>- Qual a sua opinião acerca da existência desses apoios no sentido de incentivar a admissão destas pessoas pelas empresas?</p>	<p>Sim, o IEFP, por norma, eles têm estágios ocupacionais, têm os chamados contratos emprego inserção para pessoa com deficiência, penso que existam outros programas que também apoiam.</p> <p>Não, neste momento não estamos a usufruir.</p> <p>Usufruímos naquela altura, efetivamente, precisávamos de arranjar no fundo uma telefonista e na altura fez-se o pedido. Agora não temos, pronto porque o apoio não é renovado.</p>

<ul style="list-style-type: none">- A empresa está a usufruir de algum apoio? - [Se SIM] Caso não tivessem a possibilidade de usufruir desses apoios teriam contratado a pessoa com deficiência à mesma?- Quando o apoio financeiro terminar, o contrato de trabalho vai renovar ou vão cessar o contrato?	
<ul style="list-style-type: none">- Qual o tipo de deficiência que a pessoa empregada possui?- Qual a qualidade do desempenho (trabalho) dessa mesma pessoa na sua função, em relação às restantes?- Estão satisfeitos com o desempenho destas pessoas?	Claro que sim, ela desenvolveu outros sentidos que nós não, e ela faz tudo da mesma forma, do que faz outra pessoa. Tem tanta produtividade quanto a outra colega.

Apêndice X - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 8”

Questões orientadoras	Responsável pela GRH da Empresa 8
<p>- A empresa tem uma “política” de contratação de pessoas com deficiência? Faz parte da missão ou dos objetivos da organização?</p> <p>- Porque contrata pessoas com deficiência? [responsabilidade social? Caridade? Obtenção de fundos? Cultura da empresa? Etc.]</p> <p>- Como é feito o recrutamento e a seleção dessas pessoas? [Houve um processo diferente, específico? Em que consistiu?]</p> <p>- É a primeira vez que contratam uma pessoa com deficiência ou já aconteceu no passado?</p> <p>- Que ações/medidas são implementadas pela GRH para integrar, motivar e valorizar o trabalho dessas pessoas? [várias práticas de GRH, ex., formação, salário, condições físicas de trabalho, etc. → A pessoa com deficiência recebe o mesmo salário do que as restantes com a mesma função? Como foi feita a inserção das pessoas com deficiência no local/posto de trabalho? Como tem sido feito o acompanhamento da pessoa com deficiência dentro da empresa?]</p>	<p>A empresa tem como política, e no âmbito da responsabilidade social, ter protocolos com as Associações de Deficientes da Marinha Grande, para acolher os seus utentes, quer em regime de estágios, quer como ocupação. Recebendo as pessoas uma participação financeira.</p> <p>Não fazemos contratação direta de pessoas com deficiência, porque estas não conseguem acompanhar o nível de produção, ou o tempo de trabalho, damos especial atenção às tarefas que lhe são distribuídas, e ao tempo que podem/ conseguem estar na empresa, mas não contamos com eles como operadores.</p>
<p>- Tem conhecimento de medidas e apoios para a contratação de pessoa com deficiência, por parte de alguma entidade?</p> <p>- Como teve conhecimento desses apoios?</p> <p>- Qual a sua opinião acerca da existência desses apoios no sentido de incentivar a admissão destas pessoas pelas empresas?</p> <p>- A empresa está a usufruir de algum apoio? - [Se SIM] Caso não tivessem a possibilidade de usufruir desses apoios teriam contratado a pessoa com deficiência à mesma?</p>	<p>emos conhecimento de todos os apoios que existem.</p>

<p>- Quando o apoio financeiro terminar, o contrato de trabalho vai renovar ou vão cessar o contrato?</p>	
<p>- Qual o tipo de deficiência que a pessoa empregada possui? - Qual a qualidade do desempenho (trabalho) dessa mesma pessoa na sua função, em relação às restantes? - Estão satisfeitos com o desempenho destas pessoas?</p>	<p>As pessoas que acolhemos têm uma limitação cognitiva, não é física.</p> <p>O desempenho da pessoa é bom, mas limitado. Tentamos dar-lhe tarefas fáceis de executar, mas não podemos fazer conta com uma quantidade por hora, depende se está bem-disposta ou não.</p> <p>Seja qual for o desempenho da pessoa, o nosso interesse é em participar na sua integração na sociedade e na sua ocupação, não estamos á espera de grandes resultados do seu trabalho.</p>

Apêndice XI - Entrevista ao responsável de GRH da “Empresa 9”

Questões orientadoras	Responsável pela GRH da Empresa 9
<p>- A empresa tem uma “política” de contratação de pessoas com deficiência? Faz parte da missão ou dos objetivos da organização?</p> <p>- Porque contrata pessoas com deficiência? [responsabilidade social? Caridade? Obtenção de fundos? Cultura da empresa? Etc.]</p> <p>- Como é feito o recrutamento e a seleção dessas pessoas? [Houve um processo diferente, específico? Em que consistiu?]</p> <p>- É a primeira vez que contratam uma pessoa com deficiência ou já aconteceu no passado?</p> <p>- Que ações/medidas são implementadas pela GRH para integrar, motivar e valorizar o trabalho dessas pessoas? [várias práticas de GRH, ex., formação, salário, condições físicas de trabalho, etc. → A pessoa com deficiência recebe o mesmo salário do que as restantes com a mesma função? Como foi feita a inserção das pessoas com deficiência no local/posto de trabalho? Como tem sido feito o acompanhamento da pessoa com deficiência dentro da empresa?]</p>	<p>É assim nós sabemos que em termos do grupo, porque nós pertencemos a um grupo internacional que há esse cuidado, mas que não há medidas específicas para empregar pessoas com deficiência, nós não temos nada definido. No entanto temos dois colaboradores com deficiência que nós contratámos, mas não ao abrigo de uma política bem definida para este tipo de situação. Aconteceu foi por acaso que surgiu essa oportunidade e nós avançámos, porque também não temos em termos de condições físicas nos nossos edifícios, porque não estão adaptados a para tal.</p> <p>Temos um que é informático e trabalha a partir de casa e temos outro que trabalha aqui connosco.</p> <p>O colega invisual, ele procurou um estágio profissional e foi a partir daí que, portanto, houve o primeiro contacto, foi através do estágio profissional e entro logo nos quadros da empresa. O outro colega já trabalhava connosco em regime de outsourcing através de uma empresa e depois nós decidimos contratá-lo.</p> <p>Esse foi o primeiro caso que nós tivemos.</p> <p>Não houve recrutamento nem seleção, num recrutamento normal nunca surgiu um candidato com deficiência.</p> <p>Nós contratámo-lo para dar a oportunidade muito sinceramente, ele veio cá com a escola, na altura não era fácil aceitar pessoas assim para estágio e nós aceitámos.</p> <p>O colega invisual que trabalha aqui connosco, nós fizemos primeiro uma sensibilização aos restantes colegas da empresa porque ele tem um cão guia e requer regras muito específicas e restritas para lidar com um cão guia. Depois sentimos o apoio de todos os colegas, nós não fizemos nada de diferente até porque o colega não gosta muito de se sentir diferente dos outros. Há alguns cuidados específicos, na altura quando ele era estagiário tinha de assinar os recibos todos e havia um cuidado para o ajudar a assinar tudo. Ele é uma pessoa muito autónoma.</p> <p>Quando estava em estágio nós também lhe pagávamos o táxi porque ele não tinha transporte e não conhecia ninguém aqui. Nós assumimos esse custo e assegurámos o transporte.</p>
<p>- Tem conhecimento de medidas e apoios para a contratação de pessoa com deficiência, por parte de alguma entidade?</p> <p>- Como teve conhecimento desses apoios?</p>	<p>Nós na altura quando os contratámos procurámos saber quais as medidas e apoios que havia para a contratação de pessoas com deficiência, não beneficiámos disso porque eram para situações de contratos sem termos apenas e nós fizemos contrato a termo, portanto não poderíamos usufruir dos mesmos.</p>

<p>- Qual a sua opinião acerca da existência desses apoios no sentido de incentivar a admissão destas pessoas pelas empresas?</p> <p>- A empresa está a usufruir de algum apoio? - [Se SIM] Caso não tivessem a possibilidade de usufruir desses apoios teriam contratado a pessoa com deficiência à mesma?</p> <p>- Quando o apoio financeiro terminar, o contrato de trabalho vai renovar ou vão cessar o contrato?</p>	<p>É assim eu acho que são um bom incentivo, até porque há sempre alguma dificuldade em as empresas empregarem este tipo de pessoas com deficiência. Eu penso que hoje em dia ainda existe essa dificuldade e que possa ser uma limitação para questões de emprego. No entanto os apoios puderam ajudar no sentido em que podem incentivar a contratar a pessoa para trabalhar.</p>
<p>- Qual o tipo de deficiência que a pessoa empregada possui?</p> <p>- Qual a qualidade do desempenho (trabalho) dessa mesma pessoa na sua função, em relação às restantes?</p> <p>- Estão satisfeitos com o desempenho destas pessoas?</p>	<p>Então temos um colega que está a trabalhar a partir de casa que é surdo mudo.</p> <p>O outro é invisual.</p> <p>Não, é assim o colega informático logo aí é um pouco complicado, ele tem um programa que adapta a linguagem normal para a dele, mas qualquer das formas temos grandes dificuldades em termos do desempenho dele. O que trabalha à distância não. O facto de ser invisual também dificulta a sua prestação e pelo trabalho que é, mas o trabalho fica muito aquém de um colaborador normal.</p> <p>Não conseguem fazer uma tarefa do principio ao fim, já tentámos fazer diversas tarefas e não consegue, coisas simples, perde-se muito e precisa de uma pessoa sempre a acompanhá-lo e perde-se ali um recurso humano para o acompanhar que acaba por não produzir e o outro é pouco rentável.</p>

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”

Apêndice XII - Grelha de análise

Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto
I - O papel dos serviços de RH de RH	- Políticas de contratação e razões para a contratação de PCD	- Missão/valores	“A empresa tem dentro dos seus valores a integração de qualquer pessoa independentemente da sua raça, da sua cor, da sua crença ou das suas limitações (...) não vou dizer que foi puro altruísmo, ou seja, existe interesse mútuo. Para eles é permitido uma integração escolar e posteriormente profissional e para nós é ótimo porque precisamos destas pessoas.” (E1)
		- Responsabilidade Social	“(…) faz parte da empresa pela Responsabilidade Social da Empresa.” (E2) “Faz parte da nossa Responsabilidade Social contratar qualquer tipo de pessoa (...)” (E3) “Faz parte da Responsabilidade Social (...)” (E5) “É Responsabilidade Social da Empresa (...)” (E6) “A empresa tem como política, e no âmbito da responsabilidade social (...)” (E8)
		- Não tem política	“Não há nenhuma política na empresa em relação a isso, nós apenas fazemos questão de não restringir ninguém.” (E4)
		- Não houve (foi através de uma	“(…) nós estamos a trabalhar em conjunto com uma associação, aliás não é uma empresa, que faz logo essa recolha de dados, ou seja, normalmente quando aparece e nos apresenta um

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”

	<p>- Processo de recrutamento e seleção</p>	<p>associação que os contactaram)</p>	<p>estagiário (...) fazem a triagem, já escolhem por exemplo dentro da área (...) Quando aparece aqui uma pessoa de fora, nós reencaminhamos para essa associação, porque essa associação e através dessa associação eles têm outros benefícios” (E1)</p> <p>“(…) foi uma proposta por parte de uma associação (...) que nos contactou com o objetivo de nos propor a integração de um jovem na empresa e o outro jovem que também aqui temos foi através de um colaborador que aqui trabalha que nos apresentou esse outro jovem (...) não houve qualquer processo de seleção ou recrutamento, uma vez que ocorreu dessa forma e nunca houve nenhum candidato a uma vaga por parte de uma pessoa com deficiência.” (E2)</p> <p>“A associação que nos tem contactado, elas falaram nas pessoas que tinham, nas incapacidades/deficiências que tinham, se é assim que se pode dizer e o que é que se podia adequar mais no trabalho em si. Ou seja, a associação já faz esse recrutamento.” (E5)</p> <p>“(…) os pais vieram pedir a possibilidade de ele vir trabalhar connosco, nós abrimos uma função no fundo (...)” (E6)</p> <p>“Não houve recrutamento nem seleção, num recrutamento normal nunca surgiu um candidato com deficiência.” (E9)</p>
		<p>- O processo é igual aos outros trabalhadores</p>	<p>“Para nós é indiferente. Temos candidatos que nos procuram e que são pessoas com deficiência e são analisados como qualquer outra pessoa, como todos os outros (...)” (E3)</p>

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”

			<p>“Nós quando abrimos uma vaga na empresa, as associações também são informadas e por vezes elas informam-nos que têm determinada pessoa com deficiência interessada na vaga. Tendo todos os candidatos, fazemos a seleção e já aconteceu escolhermos a pessoa com deficiência.” (E4)</p> <p>“(…) nós temos regras que estritas a obedecer em termos de comportamento parra a função publica, ou seja, nos abrimos o procedimento concursal (…)” (E7)</p>
- Primeira vez que contratou uma PCD para a empresa	- Sim		<p>“(…) e é a primeira vez (…)” (E2)</p> <p>“Esse foi o primeiro caso que nós tivemos.” (E9)</p>
	- Não (já aconteceu anteriormente a contratação de pessoas com deficiência)		<p>“A primeira proposta feita já foi há uns anos, foi feita há 5/6 anos através da Cercilei, em que nos foi proposto um estágio profissional em seguimento dos estudos que tinha vindo a desenvolver.” (E1)</p> <p>“(…) há um ano atrás (….) ele próprio saiu (….)” (E3)</p> <p>“(…) mas já tivemos mais antes.” (E4)</p> <p>“(…) tivemos já anteriormente um funcionário que veio também de uma associação (….)” (E5)</p> <p>“Já aconteceu no passado termos colaboradores com deficiência, mas com outros tipos de deficiência.” (E7)</p>

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”

	<p>- Existem ações ou medidas implementadas na empresa pela GRH para integrar, motivar e valorizar as PCD</p>	<p>- Não existe nada implementado</p>	<p>“(…) não existe nenhuma medida escrita ou implementada para integrar essas pessoas (…)” (E4) “Tentamos sempre tratar a pessoa normal, como um funcionário normal, em que lhe é dado as ferramentas normais de trabalho, claro que temos sempre de ter atenção se há alguma limitação ou não, é lógico, mas tentamos integrar a pessoa, sendo uma pessoa completamente, um funcionário absolutamente normal.” (E5) “Nós neste caso não podemos dizer que foi uma integração porque ela já tinha estado cá, portanto, essa integração já tinha sido feita anteriormente, mas se me perguntar se temos algum programa em concreto não temos.” (E7) “(…) mas que não há medidas específicas para empregar pessoas com deficiência, nós não temos nada definido (…)” (E9)</p>
		<p>- É feito acompanhamento/monitorização</p>	<p>“Nós temos as avaliações, mensais, no final do estágio, e esse acompanhamento é feito semanalmente pela associação que faz a gestão dos processos deles, eles vêm cá todas as semanas avaliar a evolução, o que eles estão a fazer, se estão a gostar, se não estão a gostar, propor e nós também propomos às vezes mudanças ou do posto de trabalho, etc., são sempre acompanhados por um chefe de secção, ou seja nós temos vários chefes de secção na loja e nós não aceitamos mais estagiário que o número de chefes de secção, porque é para garantir que há um chefe de secção a acompanhar cada um destes jovens (…)</p>

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”

			<p>conjunto comigo é que fazemos a avaliação e tomamos medidas que permitam fazê-los evoluir da melhor forma possível, por exemplo, um colega estagiário que não se estava a adaptar, tomámos a decisão de mudar e hoje em dia está a ter muitos resultados e uma coisa é clara que quando eles se sentem bem aqui reflete-se na escola” (E1)</p> <p>“Passa sempre por uma conversa com o superior hierárquico, que é a pessoa que mais está com essa pessoa e que mais a pode orientar, passa por um acompanhamento diário, são pessoas que precisam de muito acompanhamento e que temos de ter sempre em consideração (...)” (E3)</p> <p>“(...) apenas fazemos um acompanhamento especial com essas pessoas (...)” (E4)</p>
		<p>- Motivação e Valorização (Paciência; Compreensão; Atenção)</p>	<p>“O processo passa por olhar para as pessoas (...) é preciso ter uma atenção especial, mais atenção que o habitual, mais paciência, mais tempo e sobretudo mais preocupação (...) É preciso que todos tenham atenção redobrada com aquelas pessoas, e lembrem que têm de ajudar e perceber se eles estão a precisar de alguma coisa.” (E2)</p> <p>“(...) temos o cuidado de os inserir em grupos com mais paciência em que tenham o cuidado em falar mais devagar para que compreendam bem.” (E4)</p> <p>“(...) pedimos para ter atenção, para ter mais atenção a alguns pormenores que possam ser necessários, em dificuldades que possam ter (...)” (E5)</p>

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”

			<p>“(…) nós fizemos primeiro uma sensibilização aos restantes colegas da empresa porque ele tem um cão guia e requer regras muito específicas e restritas para lidar com um cão guia (...) alguns cuidados específicos, na altura quando ele era estagiário tinha de assinar os recibos todos e havia um cuidado para o ajudar a assinar tudo (...) em estágio nós também lhe pagávamos o táxi porque ele não tinha transporte e não conhecia ninguém aqui. Nós assumimos esse custo e assegurámos o transporte.” (E9)</p>
		<p>Recompensas - Salário</p>	<p>“(…) temos diversas medidas de forma a promover a qualidade de vida nos postos de trabalho e o seu bem-estar. (...) Nós dispomos de um ginásio na empresa para os funcionários, porque a empresa dá muito valor à questão da saúde (...) também oferecemos seguros de saúde (...) Também a empresa dispõe de um 15º mês, em forma de prémio que oferecemos a todos os colaboradores (...) embora isso não esteja estabelecido com o IEFP, para nós enquanto empresa funciona igual para todos e pagamos por cima esse prémio.” (E2)</p> <p>“Em termos de salário é como se fosse qualquer outra pessoa. É igual.” (E3)</p> <p>“O salário é igual, sim é igual.” (E5)</p> <p>“Neste caso, como é em part-time, não recebe o mesmo, mas quando passar a estar no quadro irá ter o mesmo salário, o objetivo é mesmo esse.” (E6)</p> <p>“É tudo igual, portanto, o salário é completamente igual aos outros. Nós estamos na função pública, portanto não podemos fazer qualquer distinção.” (E7)</p>

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”

		-Formação/ /Valorização pro- fissional	“Nós temos formações que fazemos com de Higiene e Segurança do trabalho que todos fazem, inclusive esses jovens (...)” (E2)
II – Apoios à contratação	-Tem conhecimento de apoios para a contratação de PCD nas empresas e das entidades que os disponibilizam	- Sim (através das associações ou do IEFP)	<p>“(…) a associação (...) que é contratada pelo Estado precisamente para gerir os processos e para facilitar-nos a nós e facilitar o Estado, ou seja, são uma peça fulcral neste momento, neste processo, são uma peça de ligação entre nós e todas as restantes entidades. Em vez de andar a contactar as escolas ou as escolas a contactar que era o que normalmente acontecia, ou através do centro de emprego, todos eles fazem esta gestão (...) existem medidas de apoio do centro de emprego e eles tratam de todo o processo, dantes eu tinha de tratar disto com o centro de emprego, obviamente que despendia imenso tempo e não tenho conhecimentos técnicos para o fazer (...)” (E1)</p> <p>“Quando a associação contactou com a empresa, já nos apresentou os apoios que poderíamos usufruir com a contratação desse indivíduo, por parte do IEFP (...)” (E2)</p> <p>“Sei que há apoios, que há medidas. Nós não contratamos pelas medida e apoios que existem (...)” (E3)</p> <p>“Tenho conhecimento dos estágios profissionais e de formação (...) A entidade que eu conheço é o IEFP.” (E4)</p>

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”

			<p>“São apoios que demoram muito e na altura não pedimos e assumimos isso como Responsabilidade Social da Empresa, mas agora com o objetivo de alargar e com a ajuda do IEPF estamos a contar ter esses apoios.” (E6)</p> <p>“Sim, o IEPF, por norma, eles têm estágios ocupacionais, têm os chamados contratos emprego inserção para pessoa com deficiência, penso que existam outros programas que também apoiam.” (E7)</p> <p>“Temos conhecimento de todos os apoios que existem.” (E8)</p> <p>“(…) contratámos procurámos saber quais as medidas e apoios (…)” (E9)</p>
		- Não	“Não, sinceramente não. Também nunca procuramos muito se havia ou não.” (E5)
	- Opinião acerca da	-São Indispensáveis	“Os apoios são fundamentais, são uma grande ajuda e sem eles nós não contrataríamos.” (E2)

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”

	<p>importância desses apoios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Boa ferramenta de incentivo - Positivos - Importantes 	<p>“(…) isso é importante para nós ter este apoio, se nós tivermos este benefício, este apoio do centro de emprego é bom para nós e para o centro de emprego que tem um cidadão que é independente a trabalhar, paga os seus impostos, tem a sua vida e acho que é mais benéfico até para o Estado, do que estar a sustentar um indivíduo que estava em casa.” (E1)</p> <p>“Acho que é positivo, acho que sim, que deve ser dado mais medidas e mais apoios a estas pessoas, porque é difícil elas entrarem no mercado de trabalho.” (E3)</p> <p>“Para mim são importantes os apoios desde que se saiba usufruir deles, ou seja, se os soubermos usar para integrar estas pessoas são muito bons, se for só para usufruir do dinheiro, não vejo qualquer benefício disso.” (E4)</p> <p>“Pode ser um incentivo para as empresas porem pessoas dessas, é um apoio, porque eu preciso de remodelar as casas de banho, preciso de colocar rampas e se calhar nem todas as empresas têm isso e estão dispostas a fazer para ter.” (E6)</p> <p>“(…) são um bom incentivo, até porque há sempre alguma dificuldade em as empresas empregarem este tipo de pessoas com deficiência.” (E9)</p>
	<p>- Está a usufruir dos apoios</p>	<p>- Sim</p>	<p>“Estamos a usufruir do apoio da associação e agora estamos a concorrer ao apoio do IEFP.” (E1)</p> <p>“Nós estamos a usufruir desse apoio, foi aliás o Centro de Emprego que propôs o apoio, mas não é isso que nos leva a contratar.” (E3)</p>

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”

		- Não (porque as PCD estão efetivas na empresa)	<p>“Nós não estamos a usufruir desses apoios, porque eles estão efetivos na empresa (...)” (E4)</p> <p>“(…) não temos qualquer apoio perante esse rapaz (...)” (E6)</p> <p>“Não, neste momento não estamos a usufruir.” (E7)</p> <p>“(…) não beneficiámos disso (...)” (E9)</p>
	- Caso não tivessem a possibilidade de usufruir desses apoios teriam contratado a pessoa com deficiência à mesma?	- Sim	<p>“Sim, não vejo porque não. Eu contrataria, até porque já o fiz (...)” (E1)</p> <p>“Se não tivesse os apoios teria contratado à mesma. Se posteriormente não tivesse direito ao apoio a renovação do contrato seria feita.” (E3)</p> <p>“Nós, somos sensíveis a esta questão e eramos capazes de fazer sem o apoio, mas se tivermos melhor ainda.” (E6)</p>
		- Não	<p>“Se não tivéssemos esse apoio não contrataríamos essa pessoa (...) se não tivéssemos a oportunidade de continuar com o apoio não sei se o faríamos à mesma ou não (...)” (E2)</p>
	- Quando o apoio terminar pretende renovar o contrato	- Sim	<p>“Nós vamos renovar o contrato, mantendo o apoio do IEFP (...)” (E2)</p>

III - Desempenho da pessoa com deficiência	- Tipologia da deficiência	- Física/ Motora	“(…) outro tem uma deficiência motora.” (E2) “(…) outra tem uma deficiência motora (…)” (E4) “(…) tem outra pessoa que tem uma deficiência nas mãos (…)” (E6)
		- Mental	“(…) dois indivíduos com síndrome de asperger, um ligeiro e um muito profundo (…) deficiência cognitiva devido a problemas da maternidade e temos outro que é uma situação semelhante (…)” (E1) “(.) é mental, mas eu não sei ao certo.” (E3) “(…) um rapaz com deficiência mental (…) e outro, algumas deficiências cognitivas” (E6) “As pessoas que acolhemos têm uma limitação cognitiva (..)” (E8)
		- Visual	“(…) a candidata invisual (…)” (E7) “O outro é invisual.” (E9)
		- Auditiva	“Um dos jovens é surdo (..)” (E2) “Uma pessoa tem deficiência auditiva (…)” (E4) “(…) também outro rapaz que tem um problema de audição (…)” (E6)
		- Múltipla	“(…) é psicológico, um atraso no desenvolvimento, psíquico e físico.” (E5) “(…) é surdo mudo.” (E9)

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”

	- Qualidade do desempenho destas pessoas	- Igual aos outros trabalhadores	“Ambos têm bom desempenho (...) trabalha normalmente como qualquer outra (...)” (E4)
		- Muito bom	“O desempenho é muito bom e em termos de produtividade é muito bom (...)” (E3) “(...) desempenha muito bem as funções ou até melhor do que outras pessoas que ali já passaram.” (E6) “Claro que sim, ela desenvolveu outros sentidos que nós não, e ela faz tudo da mesma forma, do que faz outra pessoa. Tem tanta produtividade quanto a outra colega.” (E7)
		- Não é tão produtivo como as outras	“(...) é uma pessoa que não tem a mesma produtividade que as restantes e não tem a mesma capacidade de executar tarefas (...)” (E2) “É pouco menos produtivo, acaba-se por ver algumas limitações, acabam por ser percebidas algumas limitações, ele desempenha até uma tarefa que outra pessoa desempenha, mas demora mais algum tempo a conseguir lá chegar, temos que explicar mais do que uma vez por vezes e temos de dar um acompanhamento e de estar alguém sempre presente para o poder ir orientando.” (E5) “É claro que se fosse se calhar alguém sem deficiência a fazer aquilo provavelmente fazia mais e dava outra rentabilidade. Mas nós adaptamos as tarefas a eles e sabemos que ele demora

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”

			<p>mais tempo a executar (...) desempenham as suas tarefas. Daquilo que nós estabelecemos para eles, eles são produtivos” (E6).”</p> <p>“Seja qual for o desempenho da pessoa, o nosso interesse é em participar na sua integração na sociedade e na sua ocupação, não estamos á espera de grandes resultados do seu trabalho.” (E8)</p> <p>“Não conseguem fazer uma tarefa do princípio ao fim.” (E9)</p>
		Satisfação	<p>“Nós estamos satisfeitos com o desempenho deles (...) um desses jovens quando veio para aqui, tinha de fazer uma tarefa e que não lhe dava muito jeito fazer daquela forma e arranjou uma outra forma de fazer melhor até do que estava a ser feita, ou seja, melhorou um procedimento na empresa.” (E2)</p> <p>“O trabalho dele é muito rentável, só requer mesmo mais muita atenção. Estamos satisfeitos no geral.” (E3)</p> <p>“Sim, até agora sim.” (E5)</p> <p>“O desempenho da pessoa é bom, mas limitado. Tentamos dar-lhe tarefas fáceis de executar, mas não podemos fazer conta com uma quantidade por hora, depende se está bem-disposta ou não.” (E8)</p>

“O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas”
