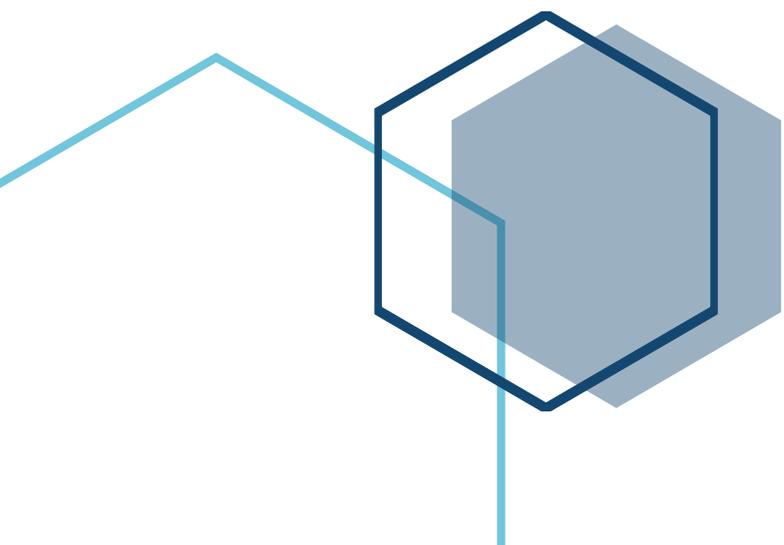


Diagnóstico: Emprego de Pessoas com Deficiência | FORMEM

Síntese executiva 2021



Análise efetuada tendo por base a auscultação a três importantes partes interessadas na empregabilidade das pessoas com deficiência





Conteúdo

Enquadramento.....	3
1.1 Perspetiva Pessoas com Deficiência com Contrato de Trabalho.....	6
1.1 Trabalho.....	6
1.2 Apoio.....	10
1.3 Satisfação.....	12
1.4 Análise.....	14
2. Perspetiva Profissionais que Apoiam Pessoas com Deficiência na Formação Profissional e Emprego.....	16
2.1 Fatores decisivos para a empregabilidade de Pessoas com Deficiência.....	16
2.2 Fatores decisivos para a Pessoas com Deficiência manter o emprego a longo-prazo.....	17
2.3 Potenciar as oportunidades de emprego das Pessoas com Deficiência durante a formação profissional.....	18
2.4 Os apoios mais frequentemente solicitados pelas Pessoas com Deficiência.....	19
2.5 Os apoios mais frequentemente solicitados pelas suas Famílias.....	20
2.6 Os apoios mais frequentemente solicitados pelos Empregadores.....	21
2.7 Classificação das opções por ordem de importância no trabalho de apoio ao emprego de Pessoas com Deficiência (1ª a 8ª em ordem de importância):.....	22
2.8 Metodologia usada com maior frequência no apoio a Pessoas com Deficiência.....	23
2.9 Análise.....	24
3. Perspetiva Técnicos do IIEFP que atendem Pessoas com Deficiência nos Serviços de Emprego.....	25
3.1 Fatores decisivos para a empregabilidade de Pessoas com Deficiência.....	25
3.2 Fatores decisivos para uma Pessoa com Deficiência manter o emprego a longo-prazo.....	26
3.3 Apoios mais frequentemente solicitados pelas Pessoas com Deficiência.....	27
3.4 Apoios mais frequentemente solicitados pelos Técnicos de acompanhamento à integração profissional.....	28
3.5 Apoios mais frequentemente solicitados pelos Empregadores.....	29
3.6 Classificação das seguintes opções por ordem de importância no trabalho de apoio ao emprego de Pessoas com Deficiência (1ª a 5ª ordem de importância).....	30
3.7 Procedimentos no atendimento de Pessoas com Deficiência.....	31
3.8 Análise.....	32
4. Recomendações.....	33



Enquadramento

Um dos eixos de ação da FORMEM – Federação Portuguesa da Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência e Incapacidade consiste em influenciar as políticas públicas da inclusão socioprofissional de pessoas com deficiência. Para executar tal missão com maior propriedade, procuramos obter dados e conhecimentos atualizados, de acordo com a realidade vivenciada e com a realidade desejável. Neste sentido, procedemos a uma auscultação de partes interessadas no processo de inclusão de pessoas com deficiências no mercado laboral.

Por prioridades de análise e limitações operacionais, o presente diagnóstico incorpora questionários lançados no final de 2020 a pessoas com deficiência com contratos de trabalho; a profissionais que apoiam pessoas com deficiência na sua qualificação profissional e inclusão no mercado laboral; e a técnicos que atendem pessoas com deficiência nos serviços de emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP I.P.).

Os resultados totais são muito extensos e estão disponíveis no website da FORMEM (<https://www.formem.org.pt/pt/documentos?folder=Documentos-FORMEM>), cabendo a este documento apresentar uma versão mais reduzida e incorporar uma perspetiva analítica.

Este trabalho foi realizado no âmbito do projeto *Melhor Perceber para Melhor Empregar*, cofinanciado pelo Programa de Financiamento a Projetos pelo INR, I. P. 2021, e no seguimento da recolha dados através do projeto *Como Estimular o Emprego de Pessoas com Deficiência e Incapacidades*, cofinanciado pelo Programa Nacional de Financiamento a Projetos pelo INR, I.P. em 2020.

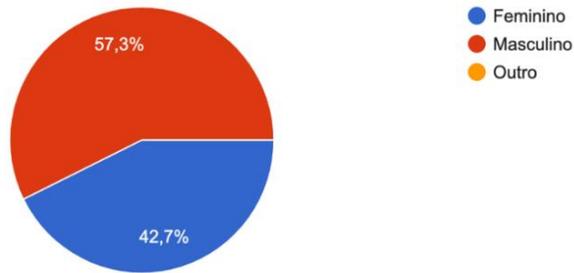
O presente documento é da exclusiva responsabilidade da FORMEM, tendo como autores Mário Pereira, António Ribeiro, Nuno Castelhana, Ana Moreira, Célia Fernandes e Raul Rocha, e foca-se somente nas respostas relacionadas com o emprego de pessoas com deficiência da amostra recolhida de 396 pessoas com deficiência com contrato de trabalho; 66 profissionais que apoiam pessoas com deficiência na sua qualificação profissional e inclusão no mercado laboral, e de 58 técnicos que atendem pessoas com deficiência nos serviços de emprego do IEFP I.P..

De forma introdutória e para uma melhor perceção da amostra, ilustramos com os seguintes dados das partes interessadas consultadas:

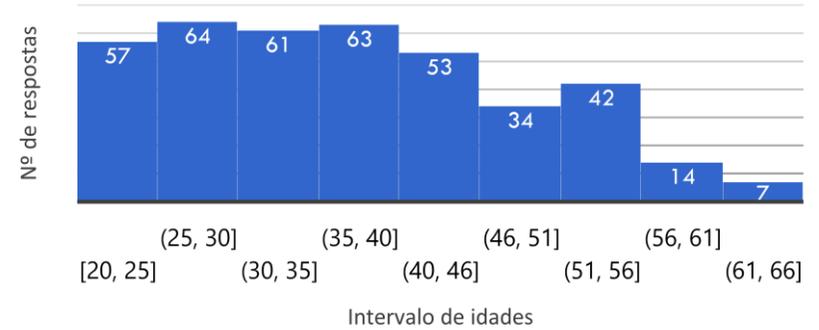


Pessoas com deficiência com contrato de trabalho

Género
396 respostas

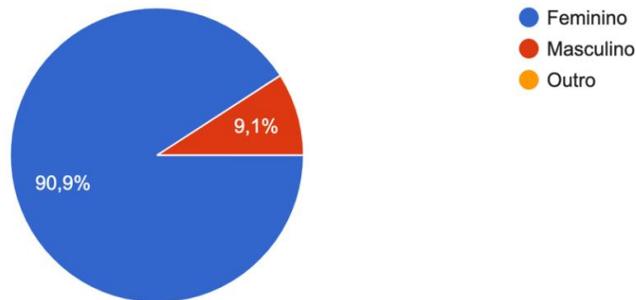


Idade:
394 respostas

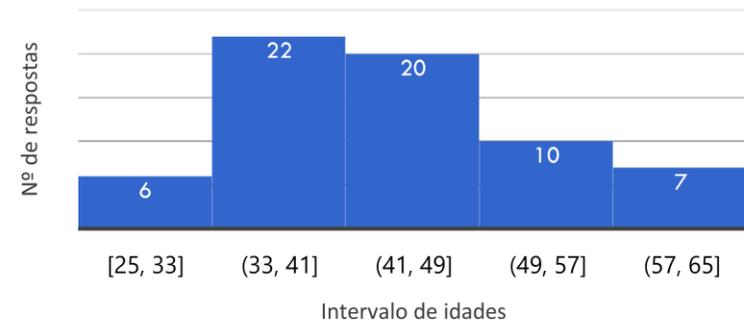


Profissionais que apoiam pessoas com deficiência na sua qualificação profissional e inclusão profissional

Género:
66 respostas



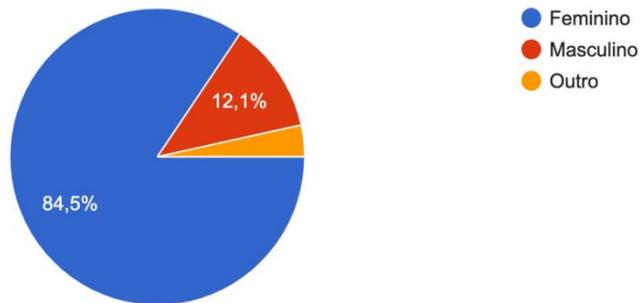
Idade
65 respostas



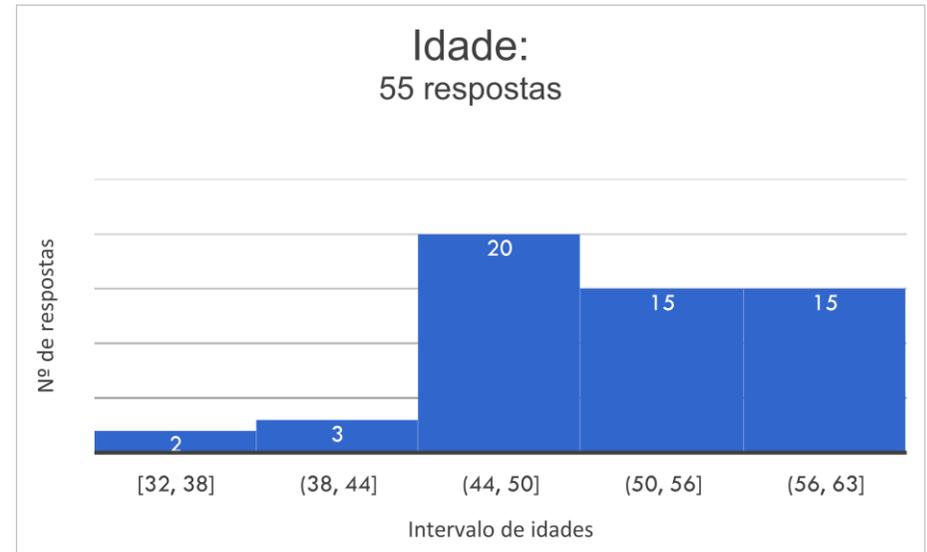


Técnicos que atendem pessoas com deficiência nos serviços de emprego do IEFP I.P.

Género:
58 respostas



Idade:
55 respostas

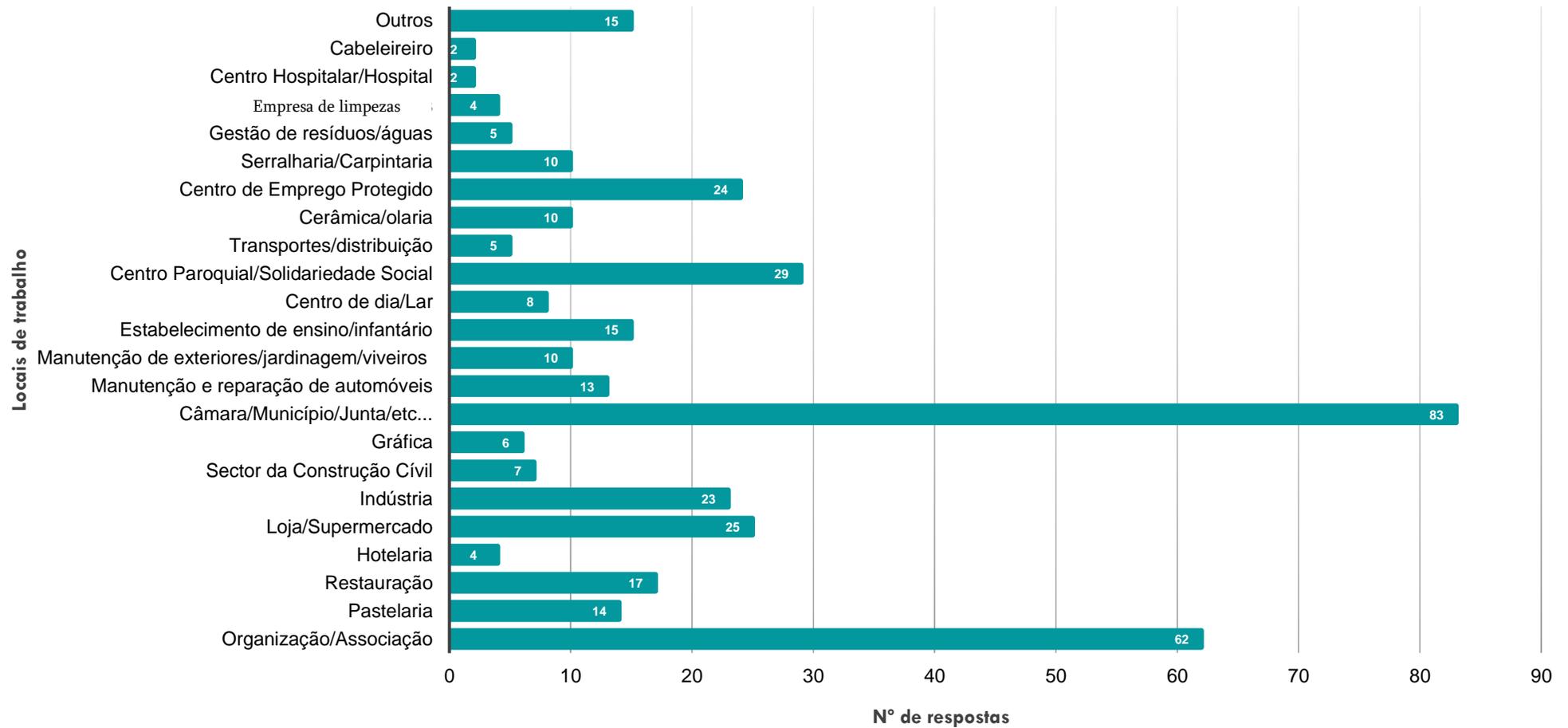




1.1 Perspetiva Pessoas com Deficiência com Contrato de Trabalho

1.1 Trabalho

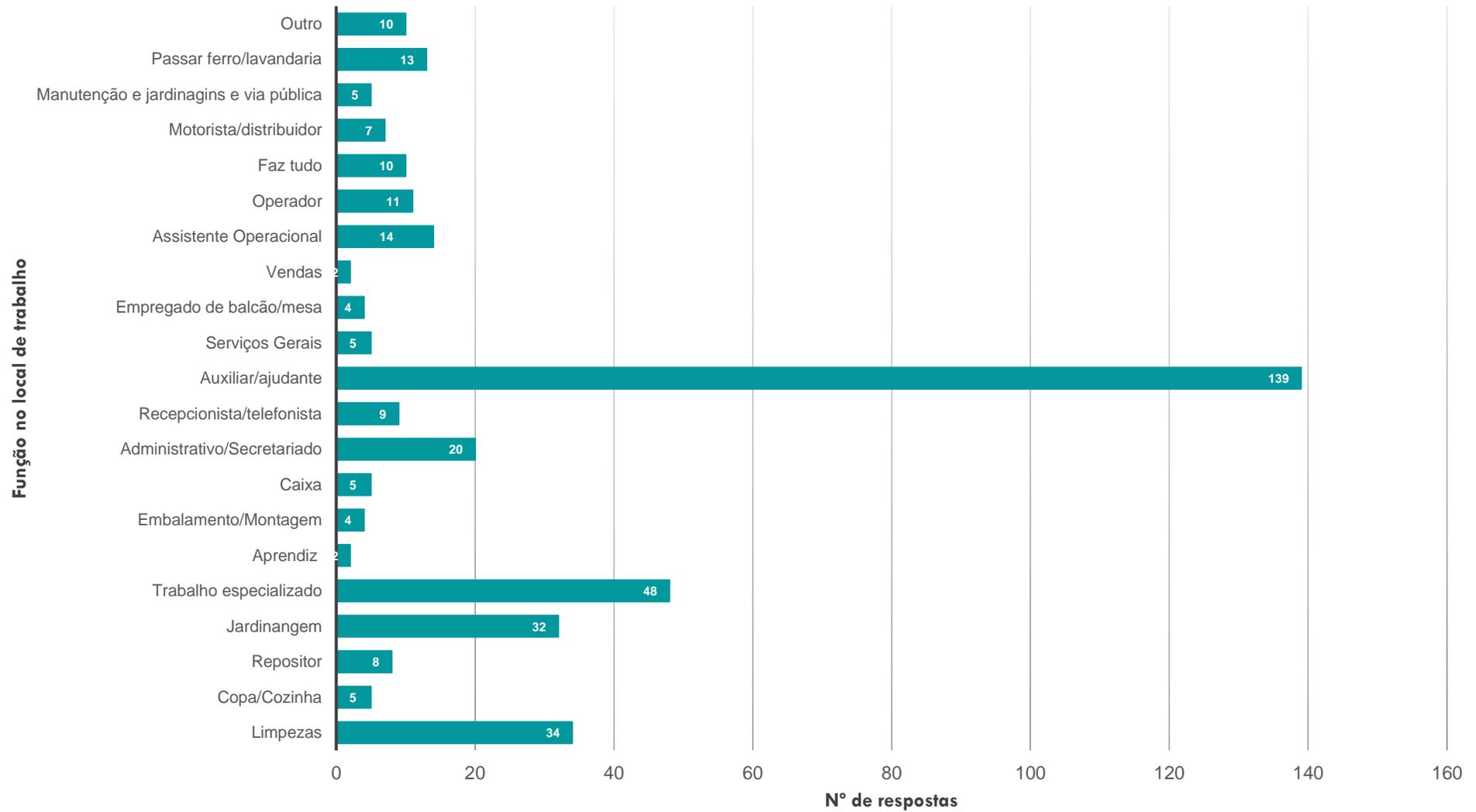
Local de Trabalho:
394 respostas

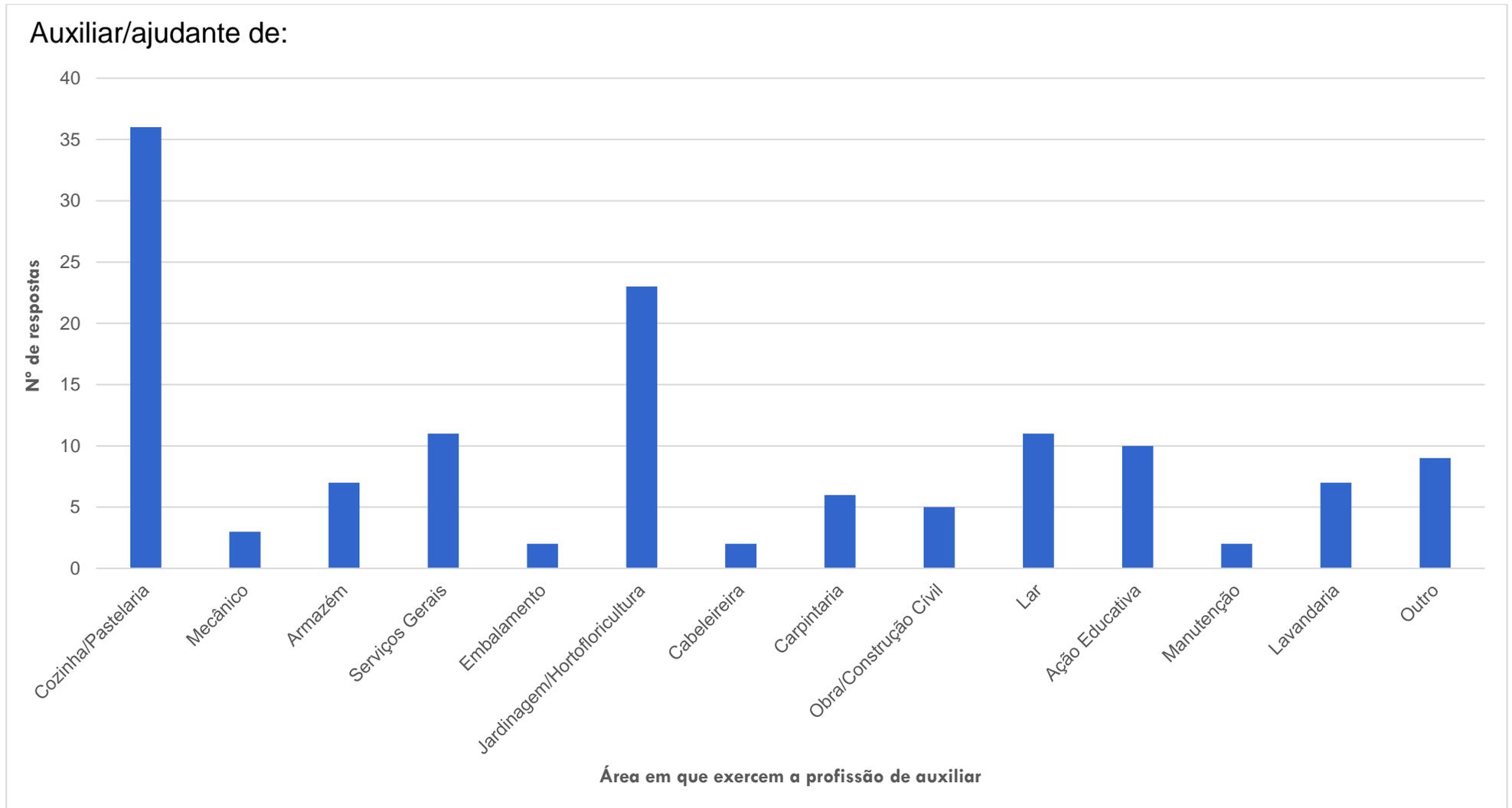




O que faz no local onde trabalha?

394 respostas

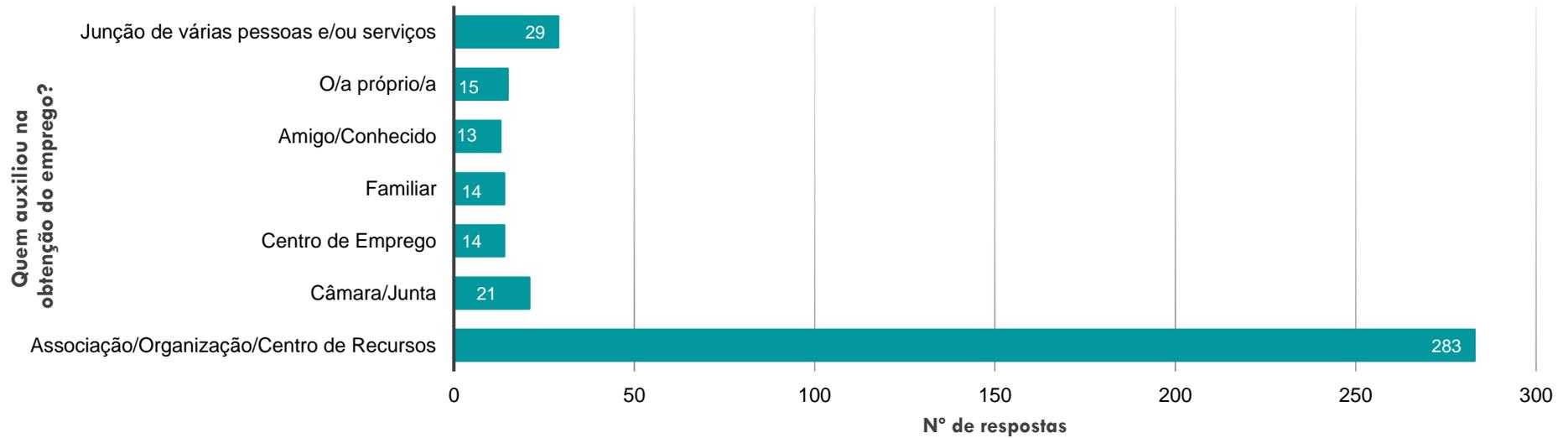






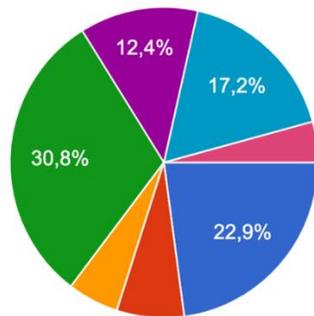
Quem o ajudou a arranjar o trabalho?

392 respostas



Como é que vai para o trabalho?

354 respostas



- A pé
- Bicicleta
- Motorizada
- Carro próprio
- À boleia
- Transporte Público
- Outro

No trabalho costuma usar:

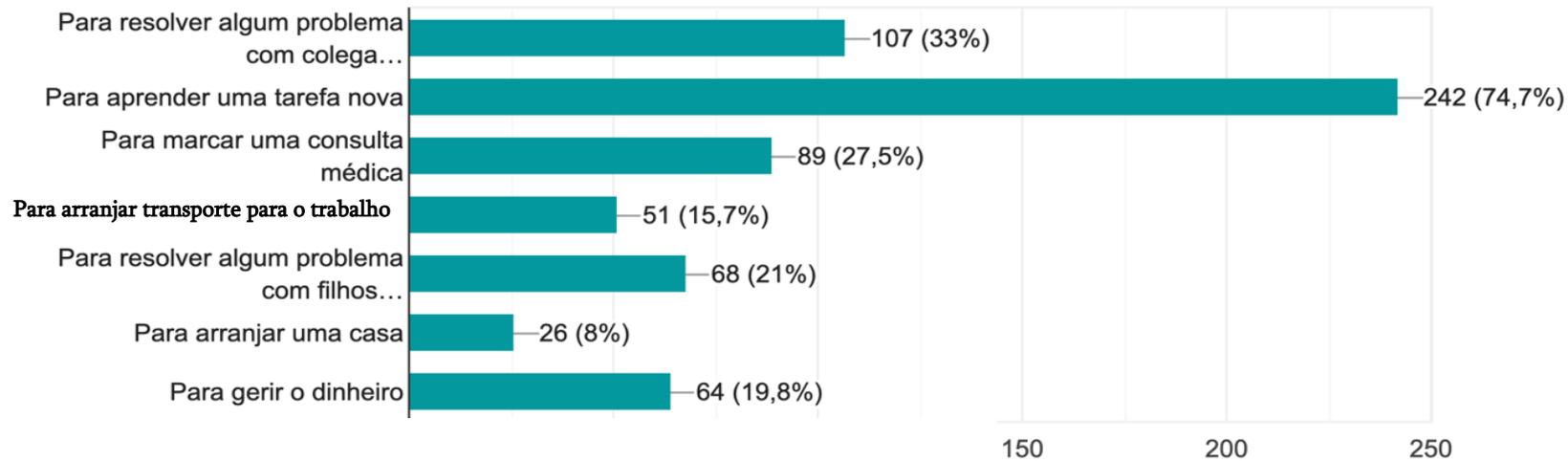




1.2 Apoio

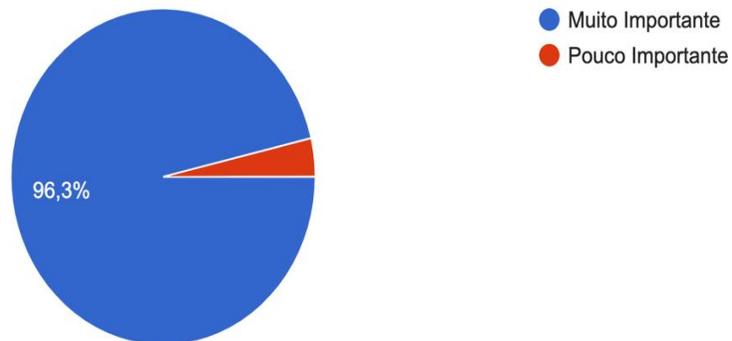
Já alguma vez precisou de apoio (pode escolher mais que uma opção):

324 respostas



Diria que esse apoio/ajuda foi:

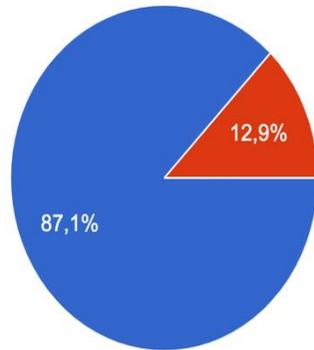
324 respostas





Gostava de ter apoio ao longo da sua vida?

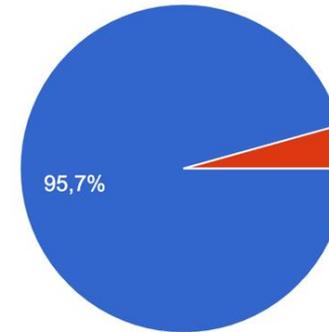
342 respostas



● Sim
● Não

Com esse apoio a sua vida fica melhor?

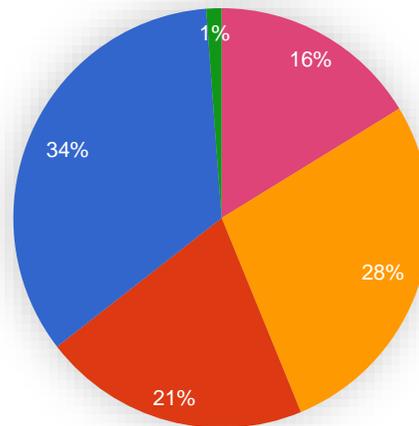
373 respostas



● Sim
● Não

Quando precisa de ajuda, a quem costuma pedir?

337 respostas

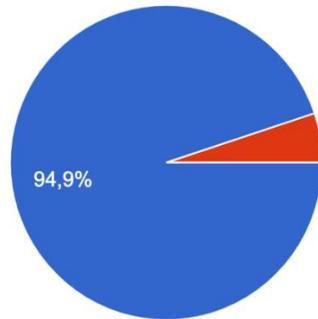


■ Familiares/Amigos
■ Associação/Organização
■ Não costumo pedir ajuda
■ Entidade empregadora/colegas
■ Várias pessoas de acordo com o contexto



Está contente com o seu trabalho?

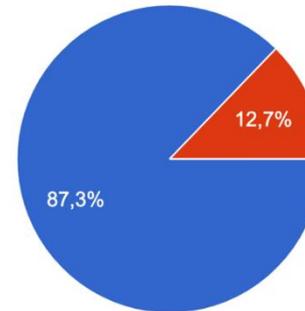
394 respostas



● Muito
● Pouco

Está contente com o seu salário?

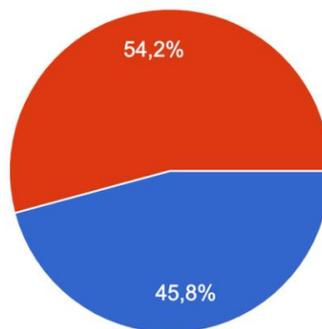
393 respostas



● Sim
● Não

Gostava de fazer outros trabalhos?

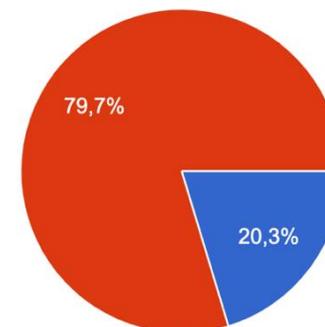
395 respostas



● Sim
● Não

Gostava de mudar de emprego?

394 respostas

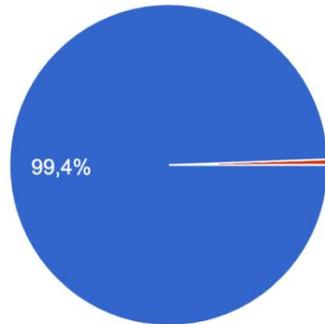


● Sim
● Não



Ter um emprego é muito importante?

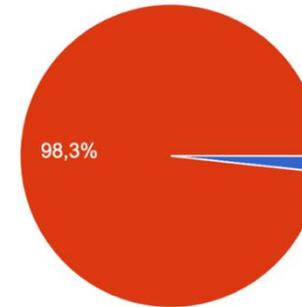
354 respostas



Se não trabalhasse a sua vida era:

354 respostas

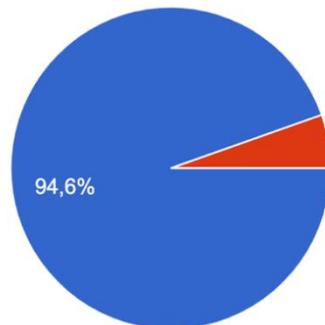
● Sim
● Não



● Melhor
● Pior

No trabalho alguns colegas são seus amigos?

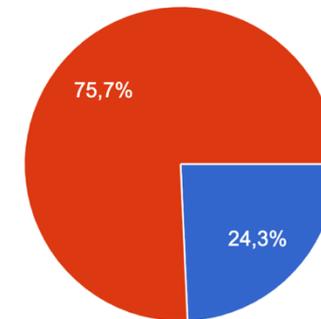
354 respostas



● Sim
● Não

No trabalho há colegas que o chateiam?

354 respostas



● Sim
● Não



1.4 Análise

- Existe uma grande variedade de sectores de atividade que empregam pessoas com deficiência, e a diversidade de tarefas por elas realizadas reforça a ideia de que, à partida, não há setores de atividade nem tarefas que não sejam acessíveis a pessoas com deficiência.
- Uma grande maioria dos trabalhos realizados por pessoas com deficiência são de ajudante ou de auxiliar em áreas profissionais muito diferenciadas, podendo significar a necessidade de adaptar os apoios, nomeadamente na flexibilização dos referenciais da formação profissional e no foco em competências pessoais como a autonomia.
- As entidades especializadas do setor social desempenham um papel muito importante na colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e no apoio ao longo da vida, no entanto, a entidade empregadora tem um papel muito significativo nos apoios no contexto de trabalho, bem como na potenciação da rede social do trabalhador com deficiência.
- A elevada importância que as pessoas dão aos apoios para o trabalho e para a sua vida é reveladora da necessidade de manutenção dos apoios ao longo da vida.
- Merece também relevo a variedade de situações em que as pessoas pedem apoios. São relacionadas com situações do trabalho, mas também com muitas outras situações de vida, o que nos leva a refletir sobre a necessidade dos apoios pós colocação serem olhados como algo abrangente e holístico.
- De salientar a relevância que as pessoas atribuem ao emprego para dar qualidade e estrutura à sua vida e a elevada satisfação que mostram com o seu trabalho.
- É muito grande o número de pessoas que refere ter boas relações com os colegas de trabalho, confirmando a importância do trabalho como fator fundamental para uma boa inclusão social.
- Um aspeto curioso que sobressai desta amostra relaciona-se com o nível de satisfação elevado com o seu trabalho e, ao mesmo tempo, um grande número de inquiridos gostaria de fazer outras tarefas, sem que isso implique, necessariamente, mudar de emprego. Ou seja, possivelmente, as pessoas sentem necessidade de evoluírem e diversificarem as suas atividades.



- Os dados relativos às questões da mobilidade e transportes levantam conjunto de questões, nomeadamente: (1) apenas 17,2% das pessoas inquiridas deslocam-se em transporte público, o que pode significar uma elevada escassez e/ou inadequação de transportes públicos em boa parte do país; (2) 30,8% dos inquiridos deslocam-se para o trabalho com carro próprio, o que pode significar que uma quantidade significativa de pessoas com deficiência que trabalha tem ou adquiriu um interessante nível de autonomia ao nível de funcionalidade cognitiva, física e financeira.



2. Perspetiva Profissionais que Apoiam Pessoas com Deficiência na Formação Profissional e Emprego

2.1 Fatores decisivos para a empregabilidade de Pessoas com Deficiência

Quais são os fatores decisivos para uma PCDI conseguir um emprego?

Nº de referências a estes fatores na totalidade das respostas

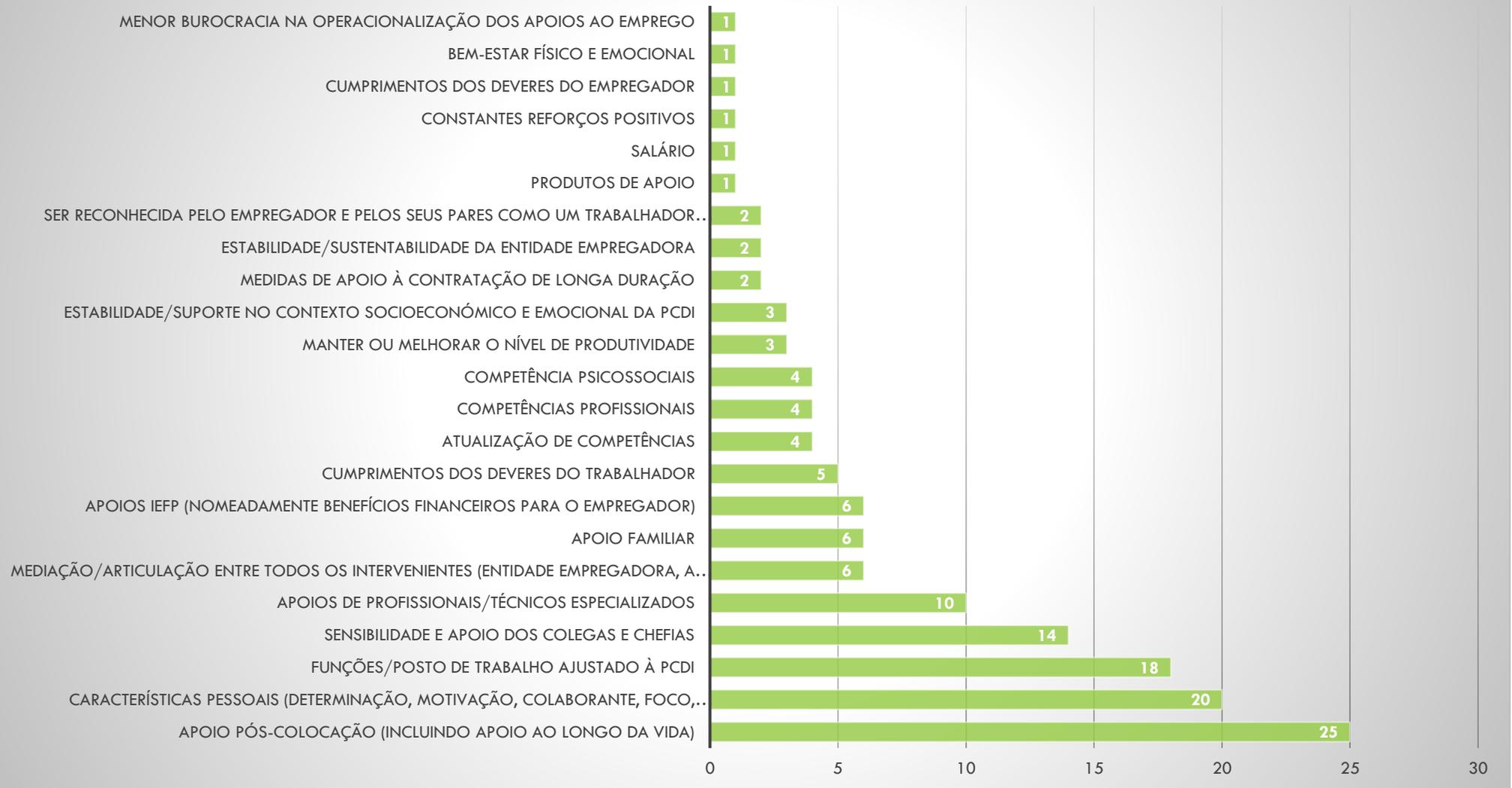




2.2 Fatores decisivos para a Pessoas com Deficiência manter o emprego a longo-prazo

Quais são os fatores decisivos para uma PCDI manter o emprego a longo prazo?

Nº de referências a estes fatores na totalidade das respostas

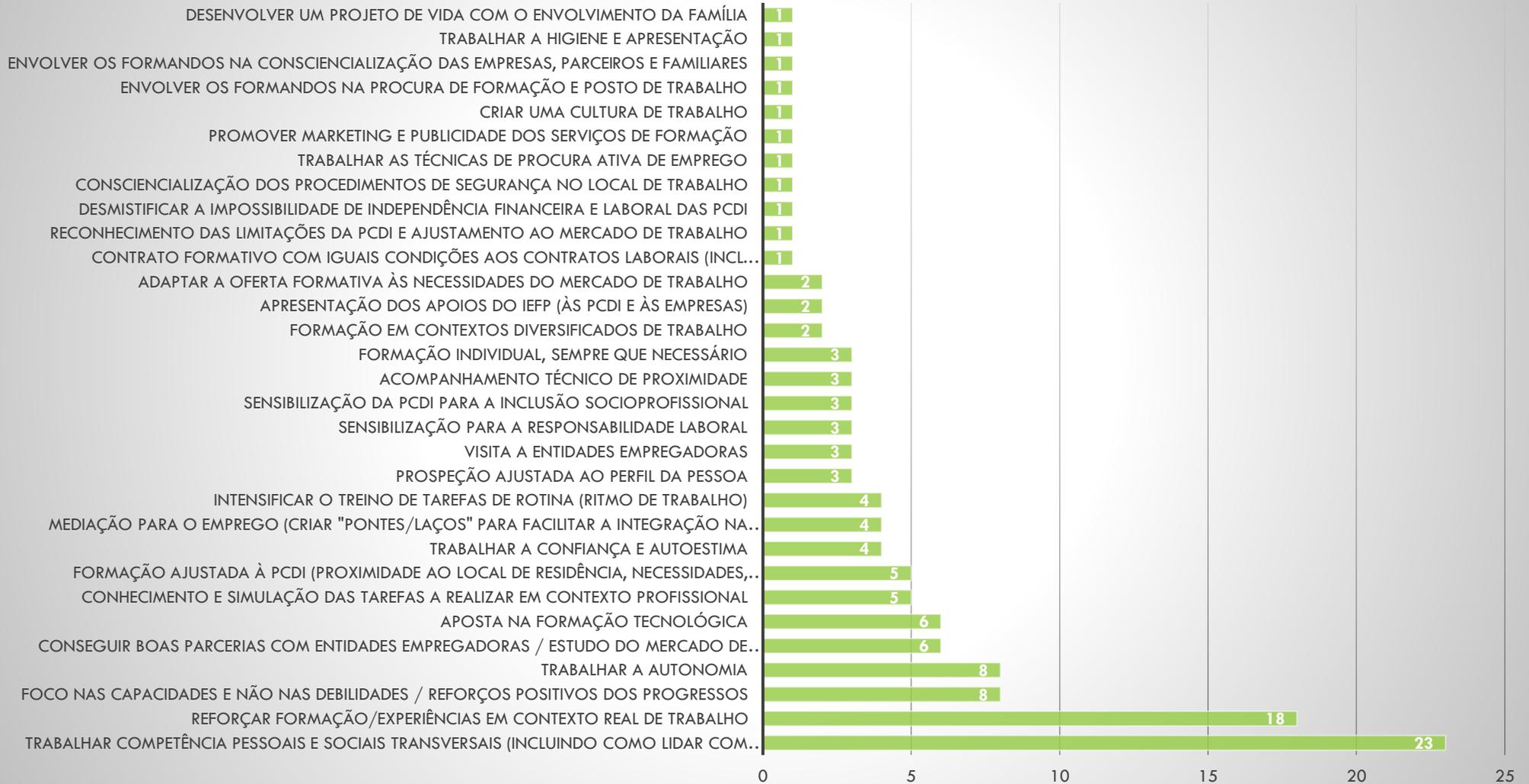




2.3 Potenciar as oportunidades de emprego das Pessoas com Deficiência durante a formação profissional

O que podemos fazer durante a formação profissional para potenciar as oportunidades de emprego das PCDI?

Nº de referências a estes aspetos na totalidade das respostas

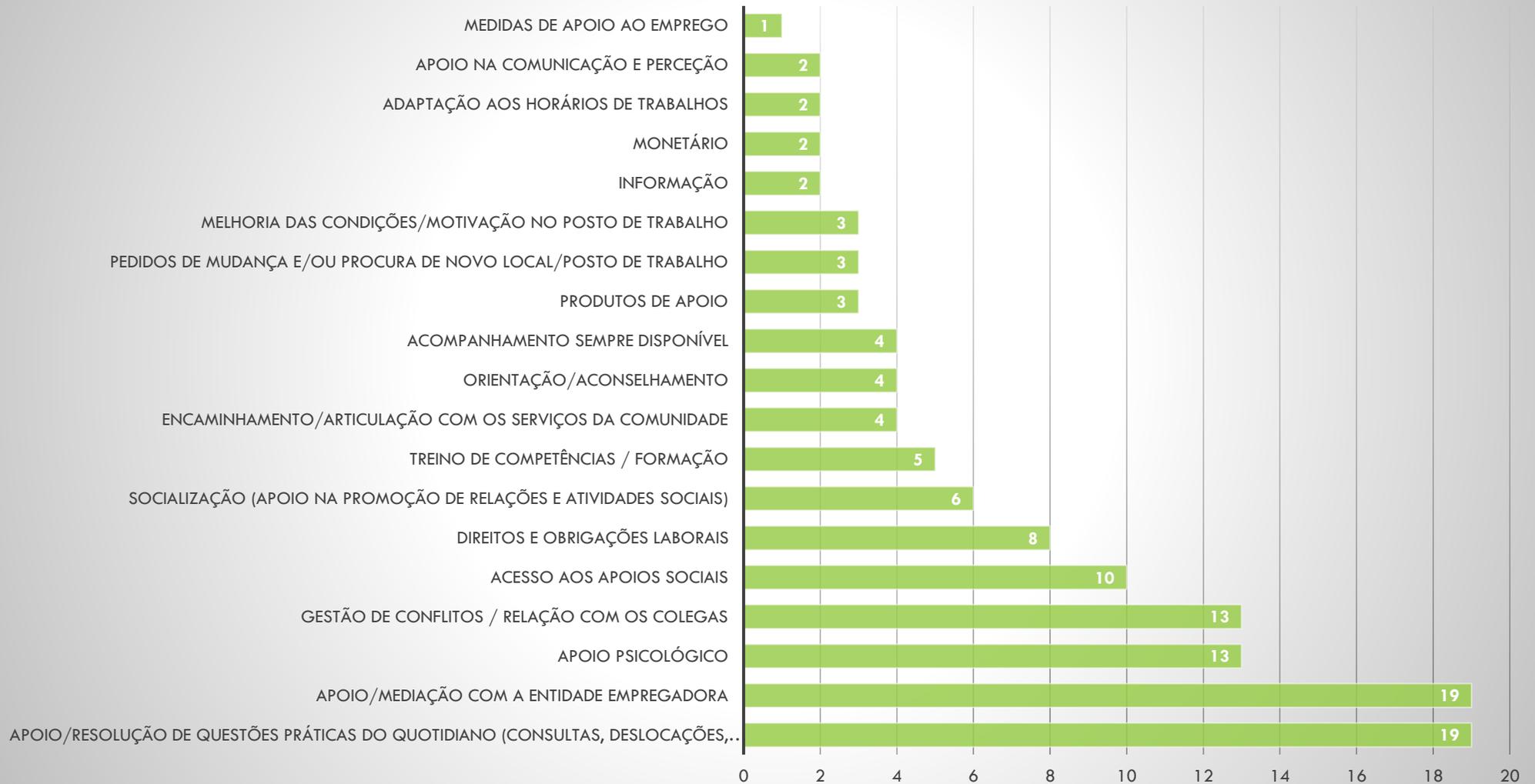




2.4 Os apoios mais frequentemente solicitados pelas Pessoas com Deficiência

Quais são os apoios mais frequentemente solicitados pelas pessoas com deficiência?

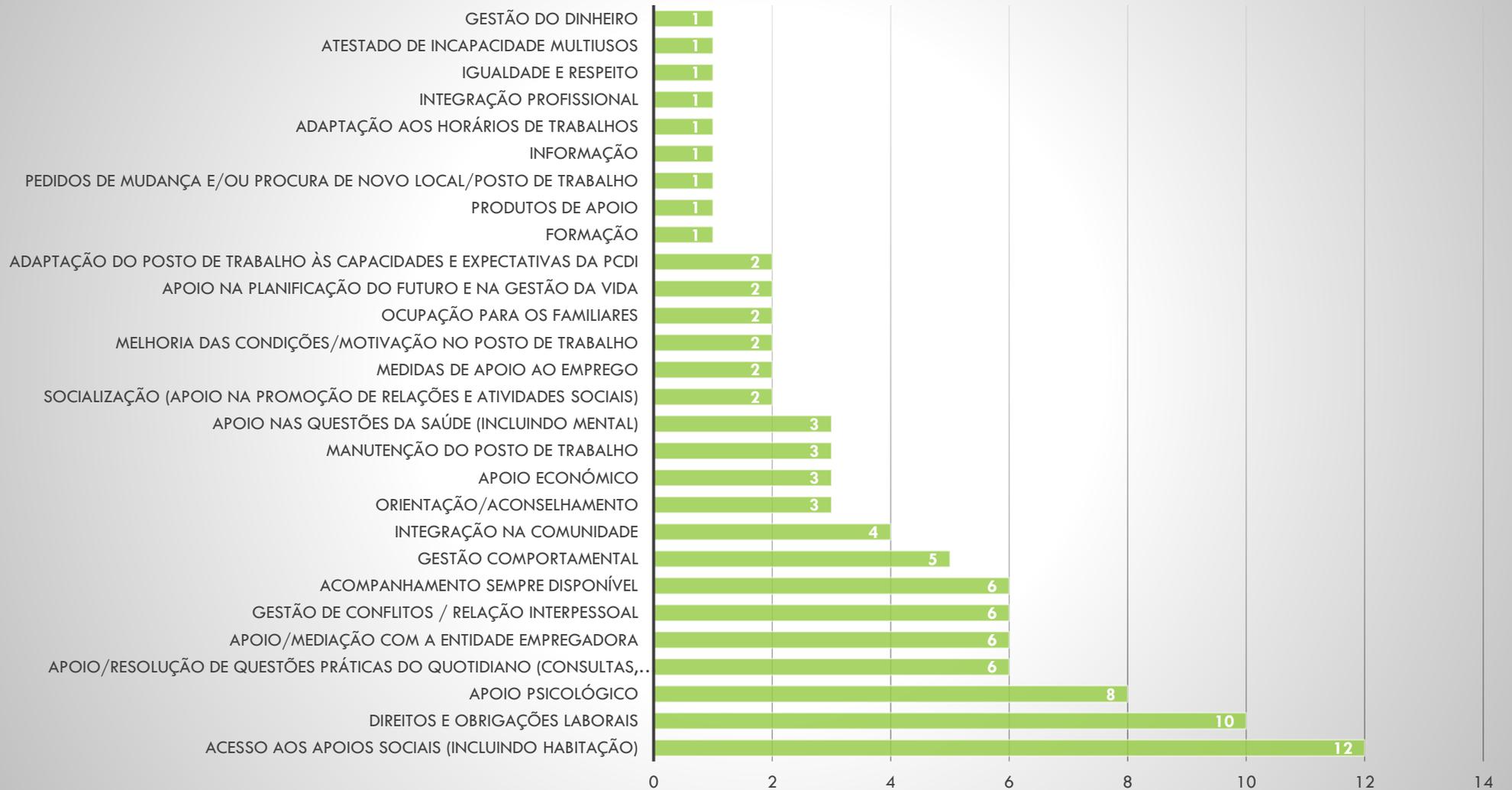
Nº de referências a estes apoios na totalidade das respostas





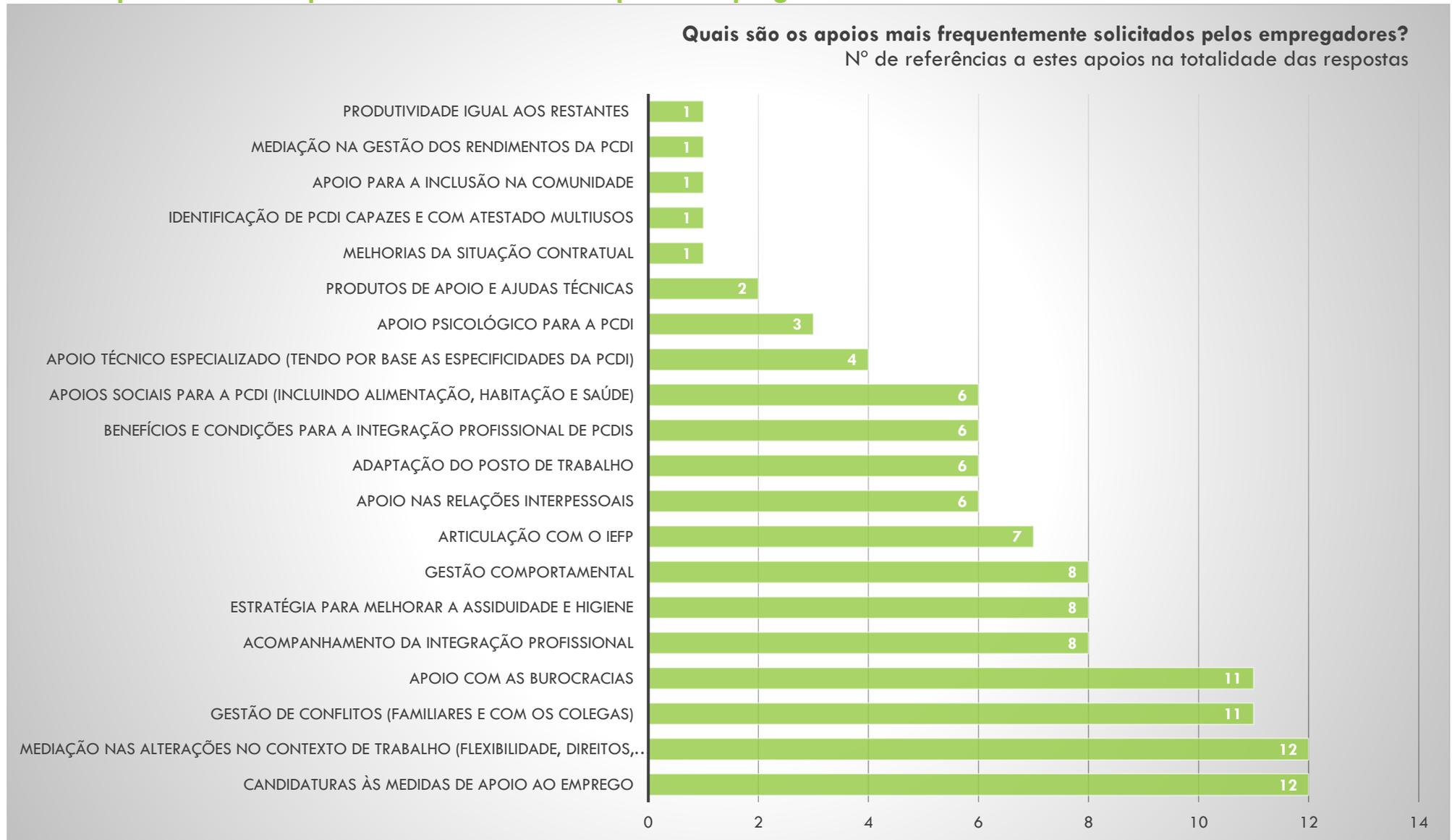
2.5 Os apoios mais frequentemente solicitados pelas suas Famílias

Quais são os apoios mais frequentemente solicitados pelas suas famílias?
Nº de referências a estes apoios na totalidade das respostas



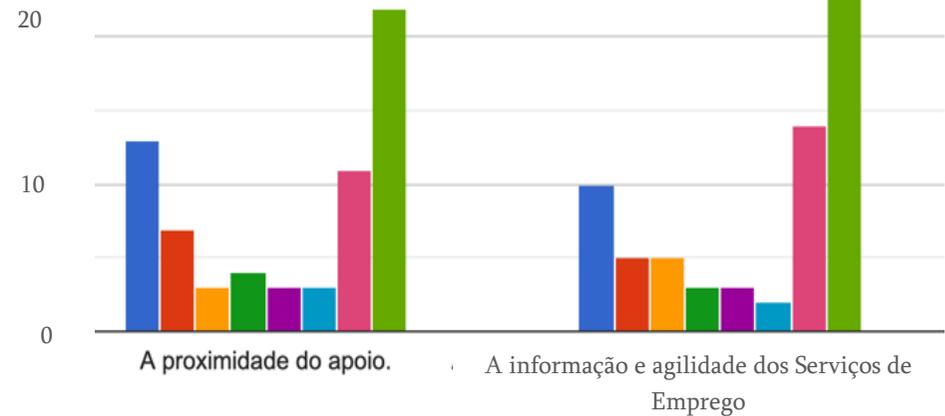
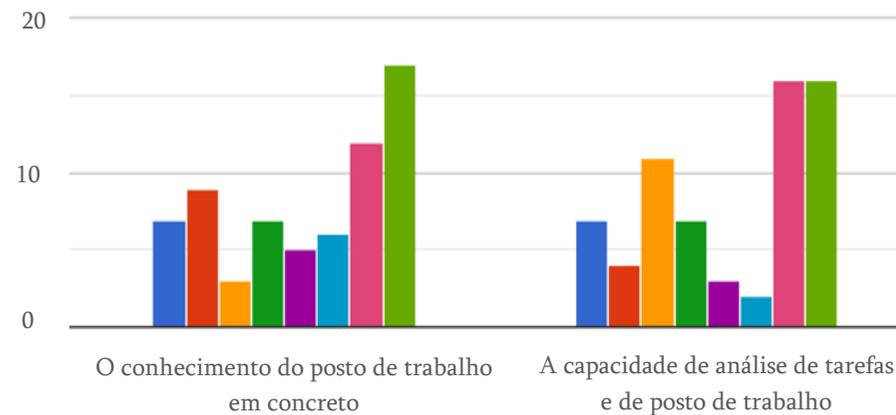
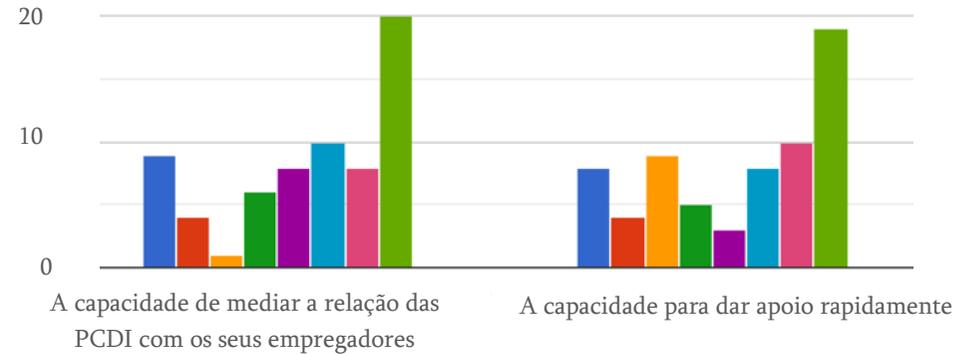
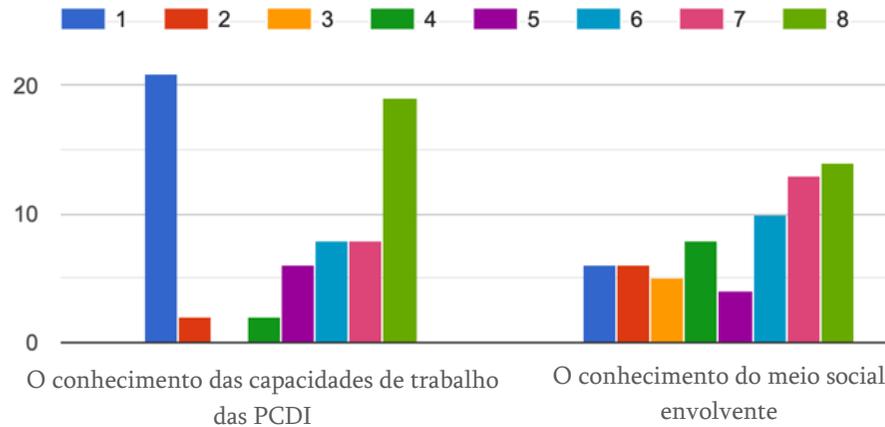


2.6 Os apoios mais frequentemente solicitados pelos Empregadores





2.7 Classificação das opções por ordem de importância no trabalho de apoio ao emprego de Pessoas com Deficiência (1ª a 8ª em ordem de importância):

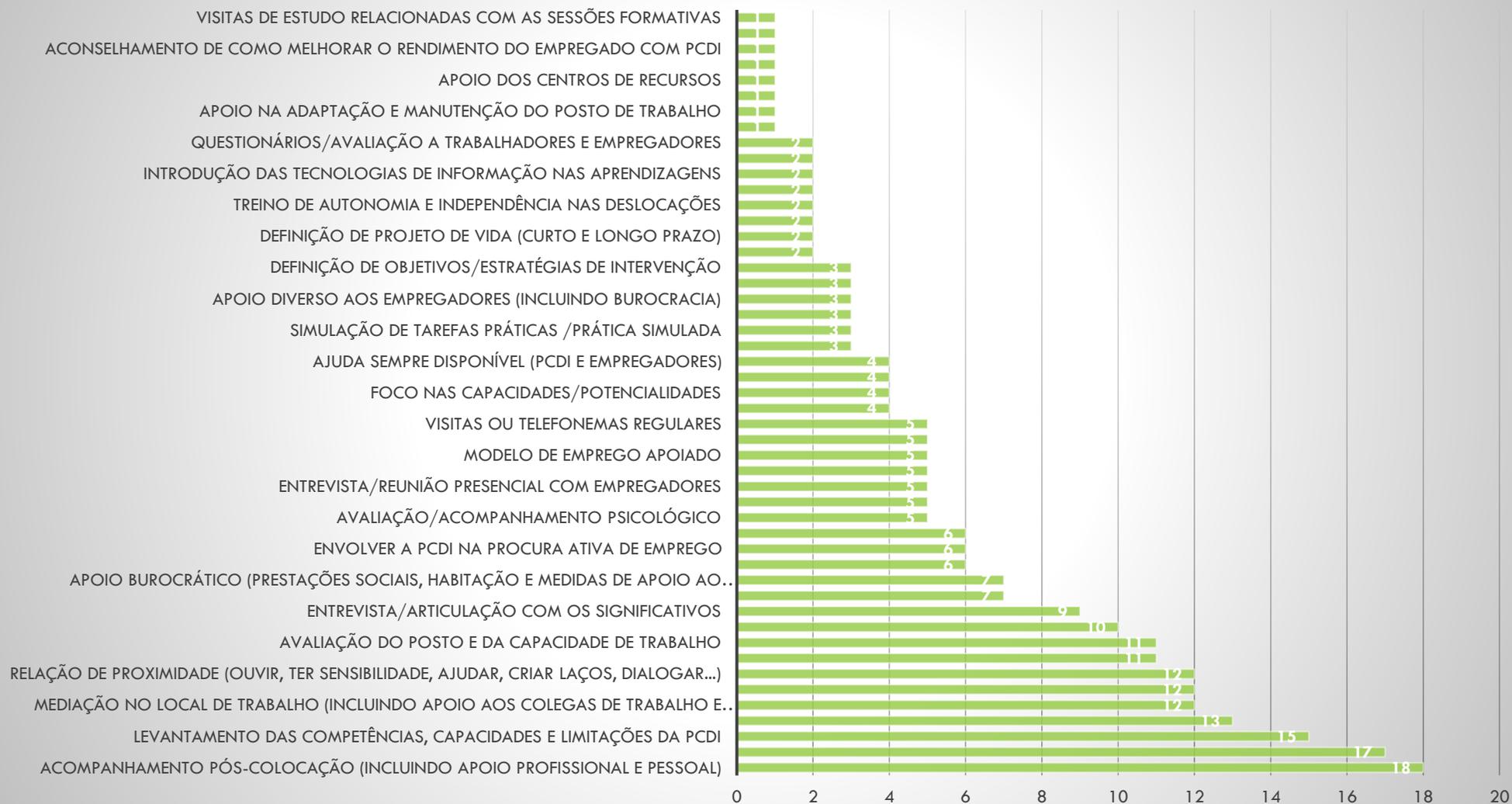




2.8 Metodologia usada com maior frequência no apoio a Pessoas com Deficiência

Descreva sucintamente a metodologia que usa com maior frequência no apoio a PCDI

Nº de referências a estes procedimentos na totalidade das respostas





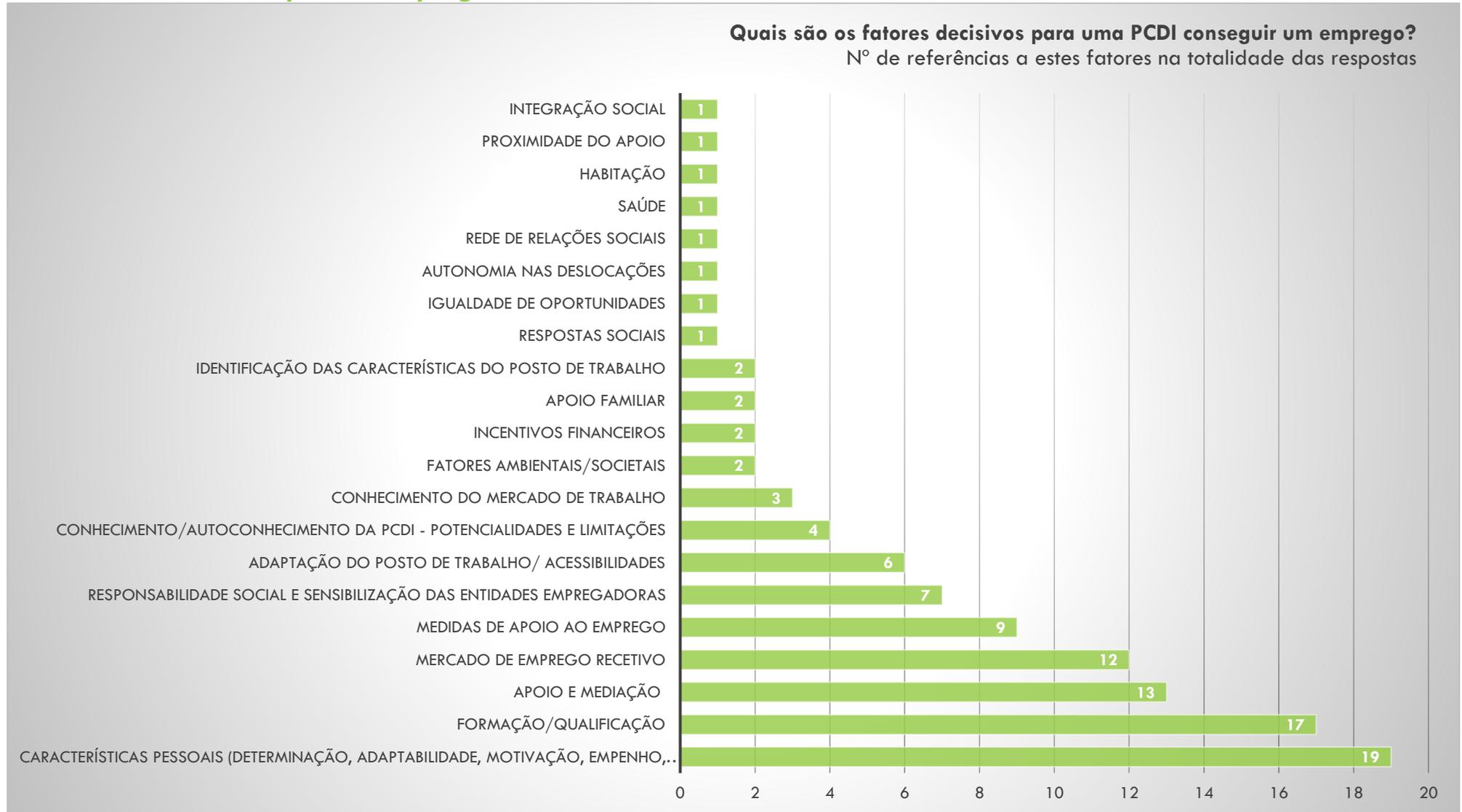
2.9 Análise

- Os dados recolhidos são muito interessantes, abrangentes e, nalguns casos, contraditórios, como se pode aferir no ponto 2.7, podendo ser esse o primeiro fato a ressaltar: a diversidade de perceções e formas de apoiar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
- Cruzando os vários campos de resposta, parece-nos que se desenha a importância de potenciar competências pessoais através de uma formação mais individualizada e em contexto real de trabalho que, por sua vez, pode ser uma porta para uma maior sensibilização dos possíveis empregadores.
- Debruçando sobre o tipo de apoios, sobressai a amplitude destes, com especial foco no: trabalho de mediação com o empregador; avalista dos direitos das pessoas com deficiência; e solucionador de problemas burocráticos (no âmbito pessoal e laboral).
- Uma constatação interessante relaciona-se com as características da pessoa. Tanto o comportamento como a personalidade são referidos como fatores decisivos para conseguir e para manter um emprego.
- Também merece relevância, como fatores decisivos para conseguir e manter um emprego, a importância de manter um acompanhamento continuado e de proximidade, na medida em que surgem necessidades quer na área da relação, quer de outros domínios de vida como a saúde ou a habitação. A disponibilidade do acompanhamento contribui para o equilíbrio da pessoa que, a par de um trabalho de autonomização, fornece segurança e permitem à pessoa continuar a trabalhar.
- A diversidade de respostas reflete uma complexidade em que o maior desafio dos técnicos é a adaptação a cada situação e aos múltiplos pedidos que podem ser feitos por pessoas apoiadas, suas famílias e empregadores. Este aspeto sugere a importância dos Centros de Recursos para a Qualificação e Emprego desenvolverem uma perspetiva holística dos apoios e de constituírem equipas polivalentes.



3. Perspetiva Técnicos do IEFP que atendem Pessoas com Deficiência nos Serviços de Emprego

3.1 Fatores decisivos para a empregabilidade de Pessoas com Deficiência

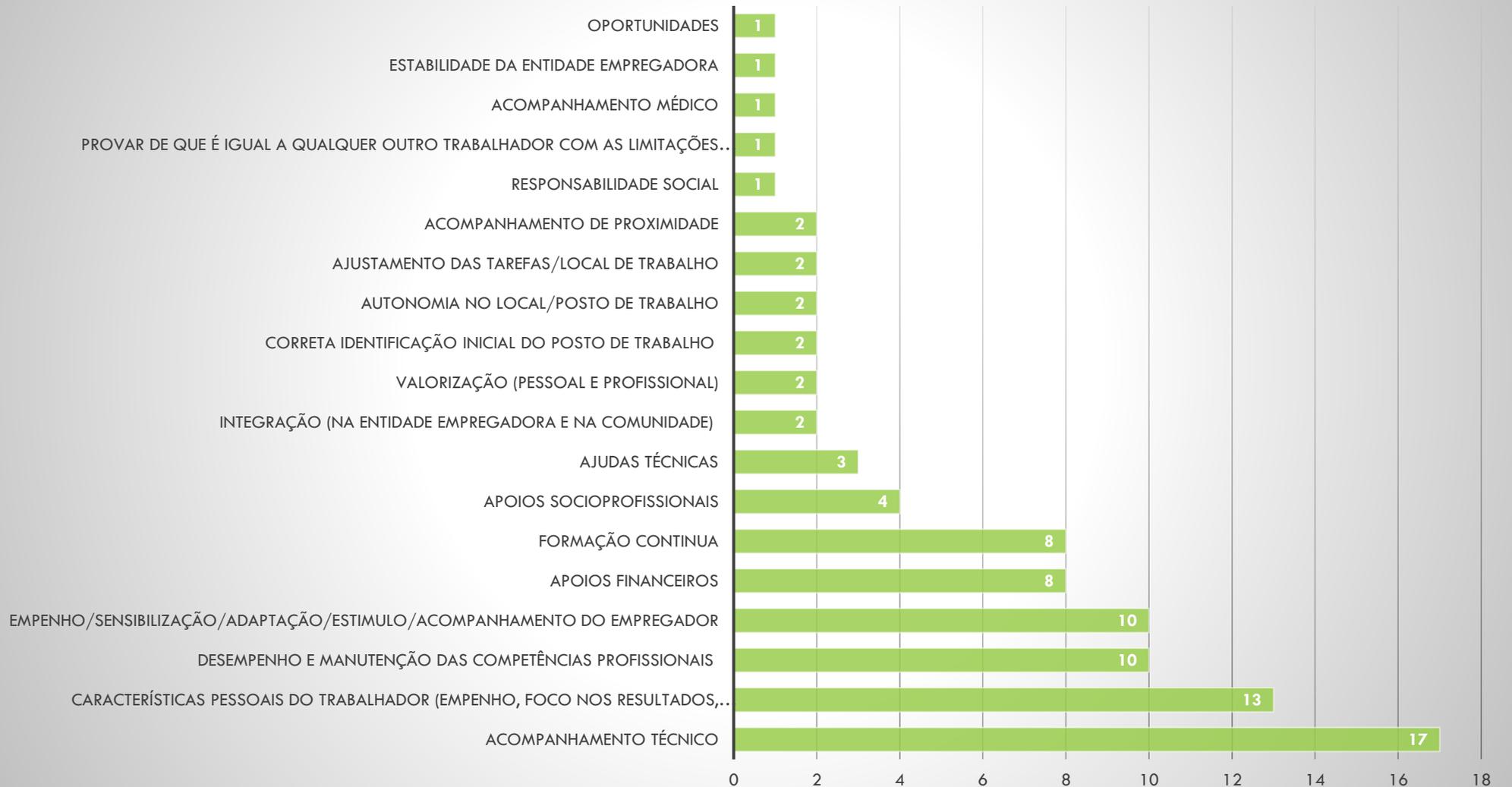




3.2 Fatores decisivos para uma Pessoas com Deficiência manter o emprego a longo-prazo

Quais são os fatores decisivos para uma PCDI manter o emprego a longo prazo?

Nº de referências a estes fatores na totalidades das respostas

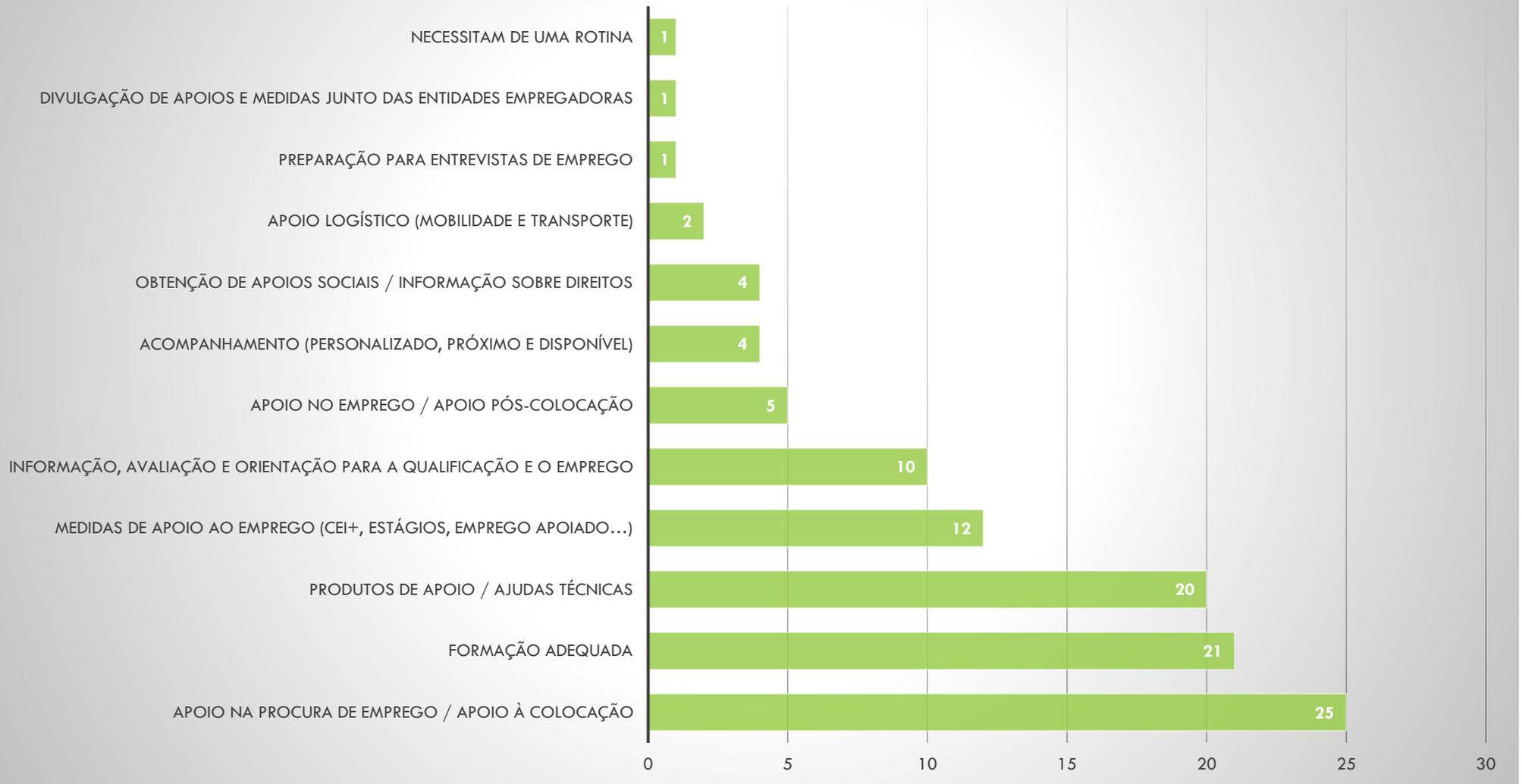




3.3 Apoios mais frequentemente solicitados pelas Pessoas com Deficiência

Quais são os apoios mais frequentemente solicitados pelas pessoas com deficiência?

Nº de referências a estes apoios na totalidade das respostas

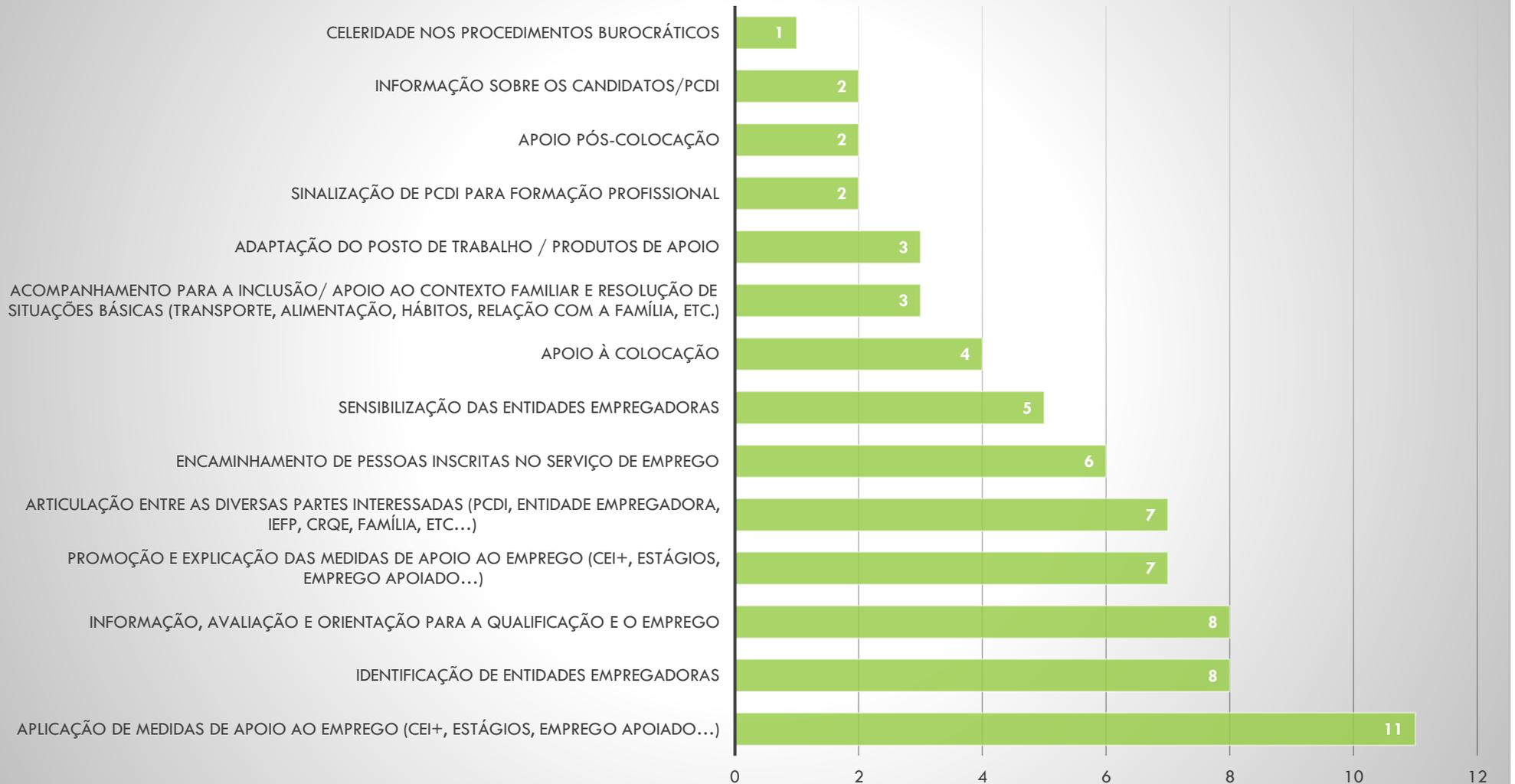




3.4 Apoios mais frequentemente solicitados pelos Técnicos de acompanhamento à integração profissional

Quais são os apoios mais frequentemente solicitados pelos técnicos de acompanhamento à integração profissional?

Nº de referências a estes apoios na totalidade das respostas

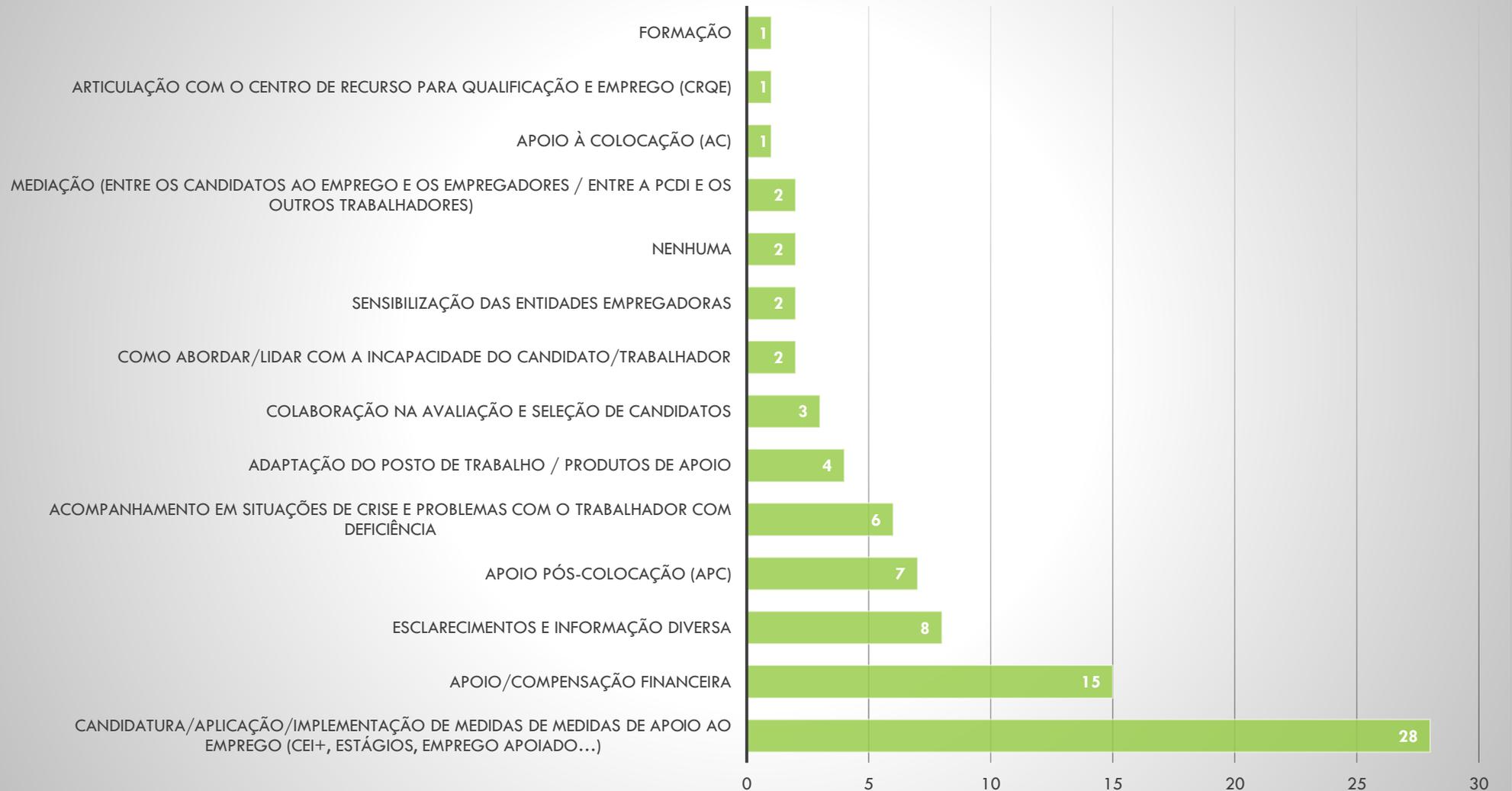




3.5 Apoios mais frequentemente solicitados pelos Empregadores

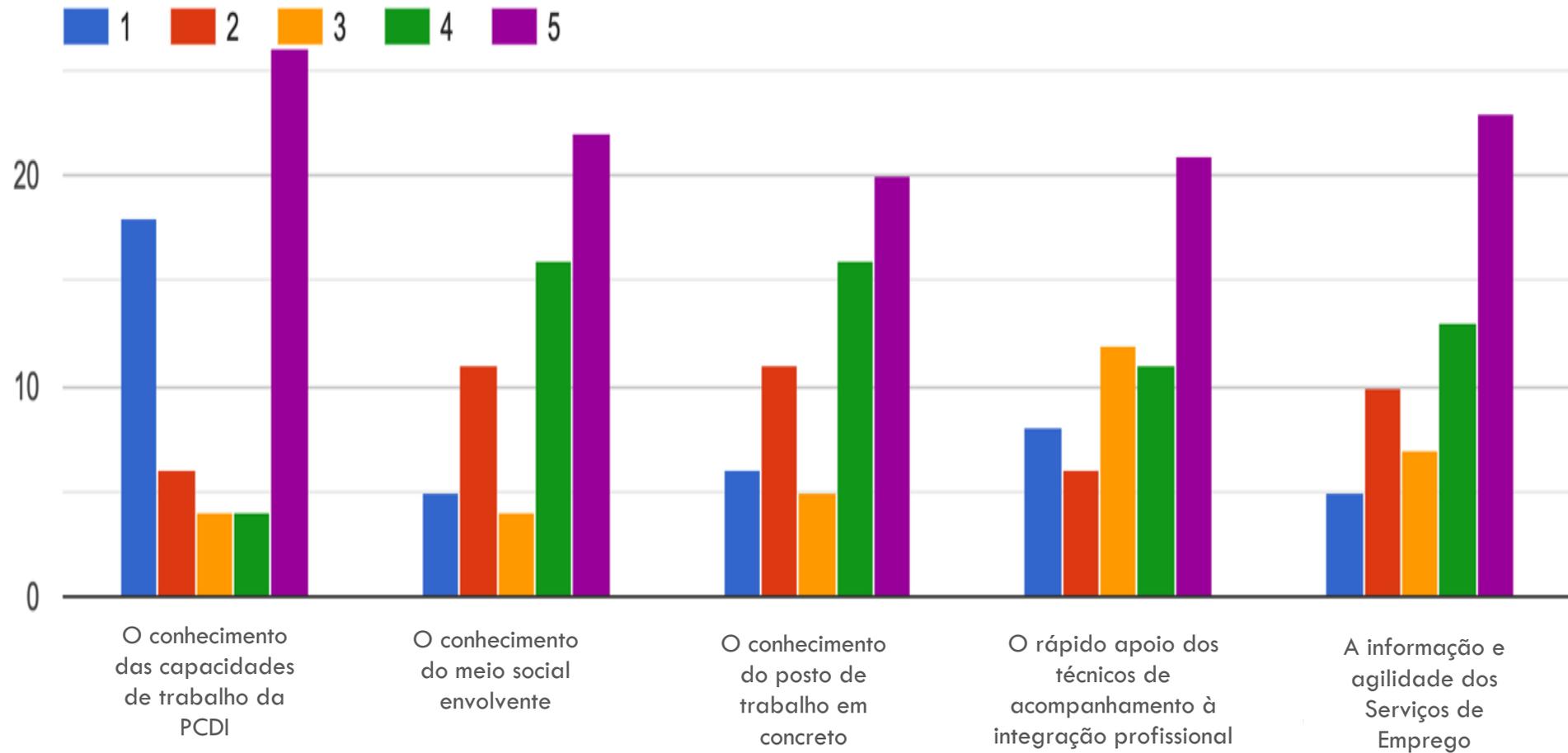
Quais são os apoios mais frequentemente solicitados pelos empregadores?

Nº de referências a estes apoios na totalidade das respostas





3.6 Classificação das seguintes opções por ordem de importância no trabalho de apoio ao emprego de Pessoas com Deficiência (1ª a 5ª ordem de importância)

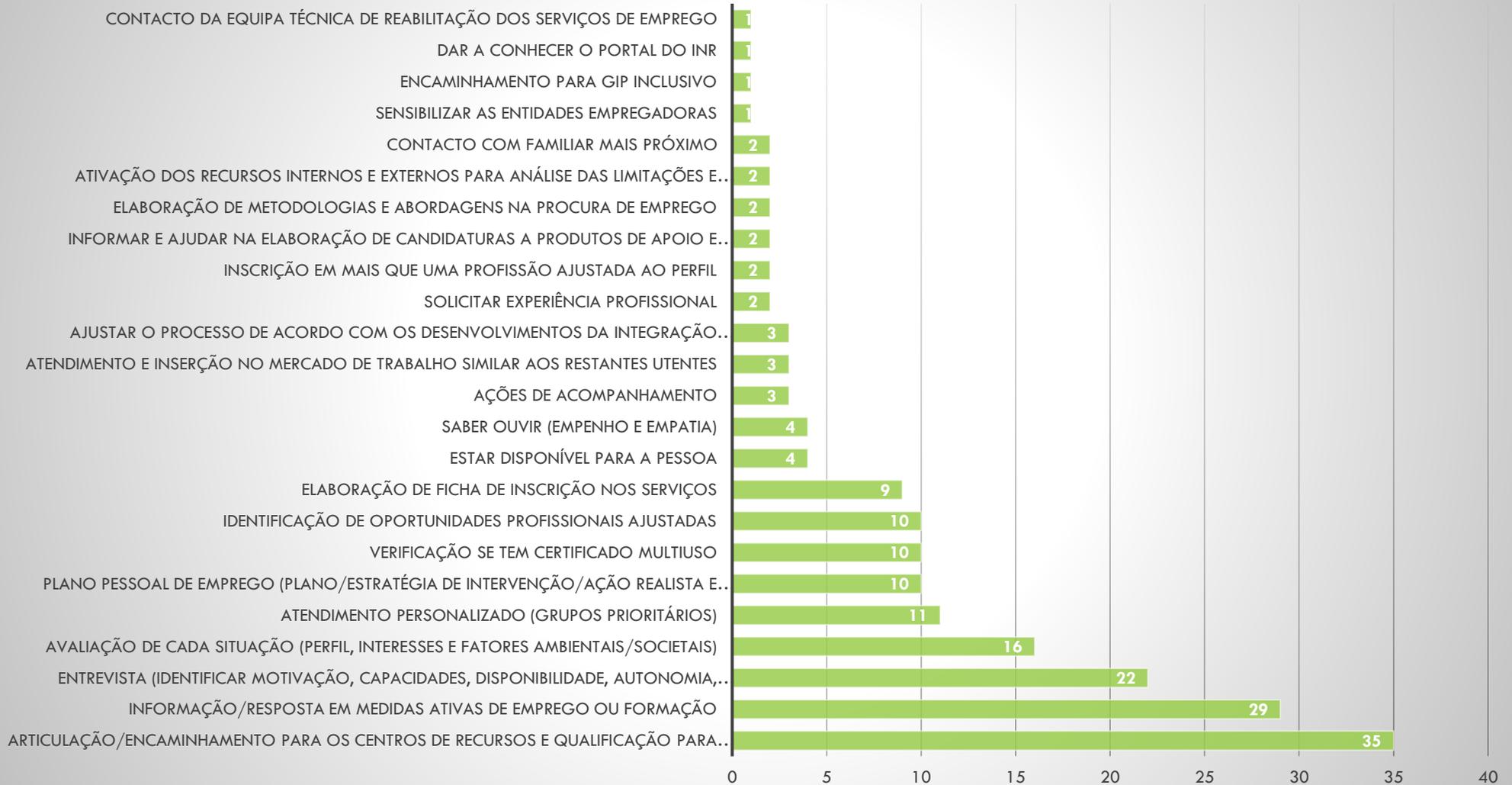




3.7 Procedimentos no atendimento de Pessoas com Deficiência

Descreva sucintamente a forma como costuma proceder quando atende uma PCDI que procura emprego?

Nº de referências a estes procedimentos na totalidade das respostas





3.8 Análise

- Como no caso dos profissionais que apoiam pessoas com deficiência na formação profissional e emprego, os técnicos que atendem pessoas com deficiência nos Serviços de Emprego do IEFP também apresentam perceções muito diversas, sendo o ponto 3.6 o exemplo paradigmático.
- No conjunto de fatores decisivos para a colocação e manutenção de emprego, parece-nos importante incluir nas prioridades das estratégias para a inclusão socioprofissional de pessoas com deficiência: a importância do apoio à colocação; a formação, com especial foco nas competências pessoais; e a simplificação e agilização do acesso às medidas de apoio ao emprego e ajudas técnicas.
- Os técnicos dos serviços de emprego são muito solicitados para prestarem informações e darem apoios em questões de natureza administrativa, o que se compreende pelo facto do IEFP ser a entidade gestora destes processos.
- Os dados recolhidos mostram que a ação dos técnicos dos serviços de emprego e dos profissionais das entidades especializadas, embora em alguns casos se possam sobrepor-se, é claramente complementar, sendo por isso de todo o interesse um bom e fácil relacionamento entre estes.
- Um aspeto curioso e paralelo desta amostra aponta para uma diferença de idades significativa entre os técnicos do IEFP e os técnicos dos Centros de Recursos para a Qualificação e Emprego, refletindo o envelhecimento dos quadros da administração pública.



4. Recomendações

- A diversidade de solicitações que são feitas aos técnicos das organizações especializadas e aos técnicos dos serviços de emprego, aponta para a necessidade destes profissionais terem uma perspetiva holística dos apoios e da pessoa e, sobretudo, de serem capazes de compreender e interagir com uma grande diversidade de temas.
- Considerando que todas as partes interessadas destacam a importância das competências individuais, sejam elas pessoais ou profissionais, no acesso e na manutenção do emprego, esta é uma área que deve merecer maior investimento, nomeadamente no que concerne à possibilidade do seu desenvolvimento ocorrer em contextos naturais. Neste caso, e dadas as dificuldades de generalização apresentadas pelas pessoas que tipicamente recorrem aos apoios à formação e ao emprego e o tipo de suporte que mais frequentemente as empresas solicitam (mediação comportamental, treino de competências básicas ou mediação nas alterações no contexto de trabalho), nas empresas e nas comunidades de pertença.
- Em função dos apoios mais frequentemente solicitados por empregadores, no que concerne a processos burocráticos e candidaturas, será importante – a par de uma forte articulação entre profissionais das organizações especializadas e técnicos do IEFP – trabalhar no sentido de uma maior celeridade e simplificação dos processos facilitadoras do objetivo pretendido: a inclusão profissional das pessoas com deficiência.
- A diversidade dos empregos das pessoas com deficiência mostra que o potencial de empregabilidade existe nos mais diversos setores, o que contrasta com as ofertas de formação profissional disponibilizada que é limitada nas escolhas. Neste sentido, seria desejável alargar o leque de formação profissional e/ou flexibilizar os modelos de formação profissional.
- Ainda relativo à formação profissional, os dados recolhidos permitem indicar que a formação inicial será apenas um ponto de partida para a aprendizagem das múltiplas competências necessárias, sendo esta posteriormente adaptada às necessidades da pessoa e do posto de trabalho pretendido.
- Considerando a premissa de que uma grande parte das pessoas com deficiência com contrato de trabalho estão a fazer as mesmas tarefas desde o início do contrato, deverá haver um acompanhamento que promova a progressão e que poderá ser no sentido de acumular e diversificar tarefas, tal como acontece com qualquer outro trabalhador. Para o alcançar, deverá apostar-se na continuidade da análise de postos de trabalho e no maior conhecimento das entidades empregadoras.



- Tendo em conta os fatores decisivos identificados para conseguir e manter um emprego, parece-nos fulcral disponibilizar o acompanhamento, sempre que necessário, para contribuir para o equilíbrio da pessoa, reforçar a autonomização e criar e readaptar os apoios que permitem à pessoa continuar a trabalhar.
- Os dados recolhidos junto dos profissionais dos Centros de Recursos para a Qualificação e Emprego e dos Serviços de Emprego mostram que já está relativamente estabelecida a complementaridade entre os dois serviços e, de algum modo, vêm confirmar a adequação do modelo de apoios que está instituído.