



# Relatório

As percepções e experiências das  
pessoas com deficiência sobre as  
atitudes da sociedade civil em  
relação à deficiência

## **PROJECTO**

*Awareness4Change - Raising society awareness: the need for change in disability inclusion*

## **AWARENESS4CHANGE PARCEIROS**

### AFID – DIFERENÇA

Diakonie Ruhr-Hellweg e.V.

APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL

MERSEYSIDE EXPANDING HORIZONS LIMITED

Asociatia Consultantilor si Expertilor in Economie Sociala Romania

ASOCIATIA EUROPEAN ASSOCIATION FOR SOCIAL INOVATION

## **AUTORES**

Ana Faria | Anastasia Sirbu | Cláudia Alves | Elena Patlagica | Edite Sobrinho | Francesca Iaquina | Frank Gerdes | Ghinea Viorica | Jacqueline dos Santos | Jessica Peters | Joana Portugall | Joe Hemington | Mauro Fonseca | Niloofar Jarsiyah | Serban Vasile | Tiago Leitão

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos a todas as organizações parceiras pelo seu esforço em trabalhar e divulgar a iniciativa Awareness4Change. Um agradecimento especial a todos os inquiridos que deram o seu precioso tempo para preencher o questionário. Forneceram-nos dados e informações valiosos para continuar a promover a inclusão social das pessoas com deficiência. Finalmente, obrigado à Comissão Europeia (Programa Erasmus+) pelo financiamento do projecto.R

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



## Índice

<b>Introdução</b> .....	<b>4</b>
<b>O projeto Awareness4Change</b> .....	<b>5</b>
<b>Resultado 2</b> .....	<b>6</b>
1. <i>Resultados do Grupo Focal</i> .....	8
<b>1.1 Diretrizes para a realização das entrevistas dos focus group</b> .....	<b>8</b>
Informação Geral .....	8
Procedimento .....	8
Condições da Participação.....	9
Staff Necessário .....	9
Composição do Grupo .....	9
<b>Questionário</b> .....	<b>10</b>
<b>1.2 Respostas por País</b> .....	<b>11</b>
<b>1.3 Resultados em números</b> .....	<b>20</b>
<b>Conclusões</b> .....	<b>22</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>24</b>
<b>2. Carta às organizações</b> .....	<b>24</b>
2.1 Carta aos participantes .....	26
2.2 Declaração de consentimento dos participantes.....	28

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

## Introdução

Existe uma ligação muito bem estabelecida entre as atitudes negativas para com as pessoas com deficiência e as barreiras aos seus direitos. As pessoas com deficiência e as suas famílias afirmam que as atitudes negativas afetam todas as áreas das suas vidas - no recreio, no trabalho, nas lojas e na vida quotidiana, as pessoas com deficiência representam um dos grupos mais afetados pela exclusão social. Por exemplo, em 2016, na UE-28, a taxa de pobreza e exclusão social das pessoas, com 16 ou mais anos, com alguma ou grave limitação, era de 30,1% da população total, enquanto a taxa de exclusão de pessoas sem deficiência foi de 20,9%, resultando numa diferença de 9,2%.

Em relação ao mercado de trabalho, Aweness4Change traz uma nova perspetiva de sensibilização dos empregadores, dos serviços de recursos humanos e também da sociedade, promovendo a dignidade e inclusão.

A iniciativa prevê a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho através da quebra de estereótipos e preconceitos que as empresas e a sociedade têm em relação a estas pessoas. Este documento reúne informações sobre o primeiro resultado da Awareness4Change, onde, através de um questionário online, foram inquiridos 128 empregadores e serviços de recursos humanos em 4 países europeus.

As empresas que responderam ao inquérito provinham de uma variedade de campos diferentes e eram de diferentes dimensões e formas, por exemplo, empresas sociais até às grandes empresas privadas e microempresas até às grandes PMEs. Embora o tipo de empresas e áreas fossem muito heterogéneos dentro de cada um dos países parceiros, os resultados que surgiram estavam correlacionados entre si e eram, portanto, homogéneos entre os diferentes países. A maioria dos inquiridos declarou que tinha experiência na contratação de pessoas com deficiência, no entanto, havia também um número significativo de inquiridos que não tinham experiência.

Em geral, das respostas dos inquiridos parece haver uma falta de conhecimento sobre como apoiar as pessoas com deficiência e a perceção de que o potencial de emprego das pessoas com deficiência é limitado. Esta conclusão é de particular importância para a parceria Awareness4Change, pois indica que um dos aspetos chave de qualquer campanha Awareness4Change deve ser a sensibilização para o potencial das pessoas com deficiência e as histórias de sucesso dos empregadores sobre a forma como apoiam as pessoas com deficiência no local de trabalho.

Nas páginas seguintes, serão apresentados os resultados obtidos nos diferentes países, bem como as reflexões e medidas apresentadas pelos empregadores para melhor integrar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho e simultaneamente na sociedade.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

## O projeto Awareness4Change

O Awareness4Change reúne 6 organizações de 4 países europeus (Portugal, Roménia, Alemanha e Reino Unido), com o objetivo de melhorar o quotidiano de pessoas com deficiência e fomentar uma maior educação pública sobre a deficiência. A parceria procura investigar o que a sociedade civil pode fazer para melhorar as atitudes em relação às pessoas com deficiência e como podem os departamentos de Recursos Humanos de certas organizações ser encorajados a adotar uma atitude mais favorável em relação às pessoas com deficiência. Por conseguinte, todos os parceiros querem combater os preconceitos associados à deficiência, e promover o conhecimento sobre diversidade, direitos humanos e inclusão.

O projeto destina-se a empresas, profissionais de recursos humanos, técnicos de apoio ao emprego, sociedade civil e pessoas com deficiência, com o objetivo de diagnosticar a situação das pessoas com deficiência.

Os objectivos são:

- Aumentar a compreensão e aceitação da sociedade sobre a deficiência.
- Compreender as atitudes europeias atuais em relação à deficiência e às pessoas com deficiência, centrada na opinião e nas atitudes dos departamentos de Recursos Humanos das organizações.
- Compreender as atuais perceções e experiências das pessoas com deficiência sobre as atitudes da sociedade civil em relação à deficiência.
- Desenvolver uma campanha transnacional para encorajar o público europeu a pensar sobre estratégias de inclusão de pessoas com deficiência.
- Melhorar as experiências das pessoas com deficiência na vida quotidiana – transportes, serviços públicos, serviços de saúde, etc.

Para atingir os objetivos propostos, o consórcio desenvolverá 3 resultados:

- **Resultado 1**  
Os departamentos de Recursos Humanos das organizações informam sobre as atitudes atuais em relação à deficiência e às pessoas com deficiência
- **Resultado 2**  
As perceções e experiências das pessoas com deficiência informam sobre as atitudes da sociedade civil em relação à deficiência e às pessoas com deficiência
- **Resultado 3**  
Materiais de formação de sensibilização para abordar a deficiência e promover uma gestão de recursos humanos inclusiva

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



## Resultado 2

Neste documento, a parceria apresentará os resultados do país sobre a investigação desenvolvida. O Resultado 2 - Realização de grupos focais sobre o tema – As percepções e experiências das pessoas com deficiência sobre as atitudes da sociedade civil em relação à deficiência.

Para este resultado, primeiramente tinha-se tido em conta o tipo de pessoas entrevistadas (pessoas com deficiência). A fim de alcançar conclusões viáveis e fidedignas, os participantes foram representados pessoas com deficiências motoras, intelectuais e sensoriais. Ou seja, o grupo de participantes teve pessoas com todos os tipos de deficiência e, tendo isso em mente, a ferramenta utilizada no grupo focal, entrevistas e estudo de caso apresentou-se eclética e pode ser utilizada com todos os participantes e em vários contextos. Neste sentido, uma revisão da literatura para a construção de uma ferramenta acessível foi essencial e exigiu uma definição clara da informação a recolher em todos os países, especialmente aqueles que têm experiência no trabalho com pessoas com deficiência. A metodologia utilizada foram os grupos focais com 5 a 6 participantes por grupo para que o entrevistador possa detetar a informação através da linguagem não-verbal dos entrevistados.

Uma vez desenvolvida e aprovada pela parceria, cada parceiro contactou serviços específicos para a empregabilidade das pessoas com deficiência, usando os utilizadores destes serviços para organizar os grupos focais.

O grupo focal permitiu reconhecer e perceber as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam na sua vida, bem como recolher informação, estando os resultados agrupados no presente relatório transnacional que abrirá portas para a continuidade do projeto e para o desenvolvimento de outros projetos e intervenções relacionados com a deficiência. Após a do relatório com os dados relevantes, um pequeno filme de sensibilização foi desenvolvido para promover a visibilidade das pessoas com deficiência.

As atividades tinham sido:

O2/A1 – Revisão da literatura sobre ferramentas de grupos focais para analisar as percepções e experiências

O2/A2 - Desenvolvimento do guia do grupo focal

O2/A3 - Contactar organizações de emprego e ONG que trabalham com pessoas com deficiência

O2/A4 - Desenvolvimento do grupo focal, entrevistas, estudo de caso.

O2/A5 - Relatório

A AFID liderou o IO2, e a Diakonie foi o colíder responsável.

Primeiro foi criado um plano para o desenvolvimento dos resultados e essa informação partilhada com todos os parceiros para que possam fornecer inputs e planear as tarefas.

AFID e Diakonie desenvolveram os modelos/ferramentas para recolher os dados e analisá-los; para criar um guia, com cooperação de parceiros, para o grupo focal com pessoas com deficiência, estratégias e métodos de recolha, Diakonie complementou o quadro de análise e o modelo do relatório.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

EaSI, ACE-ES, Expanding Horizons e Aproximar participaram na revisão das propostas da AFID e Diakonie: âmbito, ferramentas de recolha de dados; partilha e recolha de inquéritos de ferramentas de avaliação; conhecimento empírico e a revisão crítica dos modelos.

EASI também foi responsável pela criação de um tema inovador para o filme de curta-metragem de sensibilização com o apoio e a orientação da parceria.

Além disso, um seminário de validação foi realizado em cada país, identificando, selecionando e envolvendo especialista na área.

Os resultados encontram-se traduzido nas diversas línguas nacionais. Todos os parceiros apresentam *accountability* relativamente à divulgação do relatório da EU.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

# 1. Grupo Focal

## 1. Resultados do Grupo Focal

A Fundação AFID Diferença como líder e a Diakonie como colíder desenvolveram um template, um modelo com diretrizes para a realização das entrevistas dos grupos focais (Anexo 2), contando com a contribuição e revisão do documento por parte de todos os parceiros.

### 1.1 Directrizes para a realização das entrevistas dos focus group

#### Informação Geral

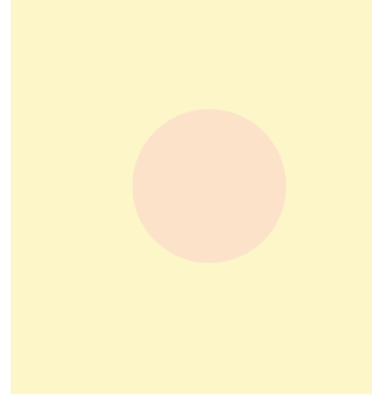
- 30 participantes por país são entrevistados em grupos focais
- Duração por entrevista: 60 - 100 minutos
- Devido à situação pandémica, as entrevistas podem ser realizadas presencialmente ou por videoconferência
- Gravação da entrevista
- Dados dos participantes tratados confidencialmente de acordo com as directrizes de protecção de dados e eliminados após a conclusão do projecto
- O resumo dos grupos focais é anónimo
- Cara-a-cara
  - Composição do espaço
    - A sala deve ser suficientemente grande para garantir liberdade de movimentos
    - Objectos irrelevantes devem ser removidos e a sala deve ser silenciosa para evitar distrair os participantes através de estímulos externos
  - oferta de bebidas e snacks
    - Para criar uma atmosfera relaxada e agradável

#### Procedimento

- Antes da implementação:
  - Envio de informação escrita a organizações e possíveis participantes (com o nome de uma pessoa de contacto para possíveis consultas)
  - Obter o consentimento dos participantes e mantê-lo em conformidade com a política de privacidade
  - Evento informativo para os participantes (online ou presencial)
- Durante a implementação: funcionamento/utilização do questionário
  - Todas as perguntas da coluna B devem ser respondidas durante a entrevista
  - As perguntas da coluna C podem ser utilizadas para manter o fluxo da conversa, mas não devem interromper a temática. Estas perguntas devem ser adaptadas individualmente ao grupo, à sua experiência de trabalho e ao seu intelecto.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*





- Após a implementação:

→ A avaliação das entrevistas é da responsabilidade do respetivo parceiro

### Condições da Participação

- Podem participar todas as pessoas que correspondam à definição de deficiência do UN-HRC:
- A deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras comportamentais e ambientais que impedem a sua participação plena e efetiva na sociedade numa base de igualdade para com os outros (Preâmbulo (e) da CRPD, 2008).
- Todos os participantes devem ter experiência de emprego sujeito a contribuições para a segurança social ou estar ativamente à procura de emprego.
- Assegurar uma mistura de participantes em termos de sexo, idade e outras características

### Staff Necessário

- 2 moderadores por grupo focal
  - Um facilitador fornece orientação verbal ao grupo
    - Deve construir uma relação com os participantes e ser empático
    - Deve manter o debate vivo
    - Deve encorajar os participantes a formularem as suas respostas ou reflexões com maior precisão
  - Um moderador assume o apoio técnico durante a implementação e observa a discussão
    - É neutro e fica fora da discussão
    - Faz anotações sobre o humor, linguagem corporal e sinais não-verbais
- Uma pessoa de apoio está disponível no local, se necessário
- Contratação de um intérprete, se necessário

### Composição do Grupo

- Número de participantes
  - Presencialmente: 8 - 12 participantes por grupo focal
  - Online: 3 - 4 participantes por grupo focal
- Os participantes nos grupos focais individuais devem ser semelhantes em termos de idade, sexo e experiência de vida, a fim de alcançar uma discussão homogénea
- Se possível, os participantes já se devem conhecer uns aos outros
  - Por exemplo, através da participação conjunta em grupos, cursos, aulas

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

→ É por isso importante trabalhar com diferentes organizações que possam estabelecer contacto com pessoas com deficiência

## Questionário

Coluna A	Coluna B	Coluna C
Assunto	Direcção geral das questões	Possíveis subtemas para fazer perguntas, caso a conversa não esteja a fluir
Informação Geral	Qual é a opinião pública sobre a relação das pessoas com deficiência com o trabalho?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existem preconceitos, leis, características especiais?</li> <li>• Partilha de experiências?</li> </ul>
Diferenças entre trabalhadores com deficiência e trabalhadores sem deficiência	Acha que existe uma diferença entre pessoas com e sem deficiência na vida profissional?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconhece alguma restrição ou vantagem devido à deficiência?</li> <li>• Como é que isto se torna perceptível?</li> <li>• Não foi capaz de fazer certos trabalhos ou não foi capaz de os fazer por causa da sua deficiência?</li> <li>• Foi incapaz de obter qualificações, ou foi incapaz de as obter precisamente por causa da sua deficiência?</li> </ul>
Necessidades/apoio	<p>Que necessidades especiais e sistemas de apoio para pessoas com deficiência conhece?</p> <p>Há alguma coisa que seja esquecida quando se trata de trabalho e deficiência?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que apoio existe no seu trabalho para as pessoas com deficiência?</li> <li>• Que sistemas de apoio estão disponíveis junto de outros empregadores?</li> <li>• Já alguma vez foi apoiado no planeamento e implementação da sua carreira por um serviço profissional especial? Em caso afirmativo, como e de que forma foi útil?</li> </ul>

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Mudanças propostas	Que propostas sugere para ajudar as pessoas com deficiência que enfrentam barreiras e limitações na vida profissional a ultrapassá-las?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O que já experimentou como útil (no trabalho) em relação à sua deficiência?</li> <li>• O que não deve acontecer em circunstância alguma?</li> <li>• O que precisa de ser feito em geral?</li> </ul>
--------------------	---	--

## 1.2 Respostas por País

### Informação geral: Qual é a opinião pública sobre a relação das pessoas com deficiência com o trabalho?

#### Alemanha



As Pessoas com Deficiência são rotuladas, muitos preconceitos, são desprezadas, não são notadas e, se possível, são colocadas em instituições especiais.

**Pouco apoio:** os obstáculos são constantemente colocados no seu caminho e são mantidos os sistemas de apoio não são suficientes. O termo deficiência é muitas vezes entendido por muitos como deficiência mental, têm medo de contacto.

**Não orientado para a solução, mas sim para o défice:** o foco está nas desvantagens de uma deficiência. Há pouca competência social na sociedade. As pessoas tendem a perceber as deficiências visíveis e a generalizá-las a todas as pessoas com deficiência. Quando pensam na deficiência auditiva, muitas pessoas pensam em pessoas surdas e em barreiras intransponíveis. As pessoas com deficiência recebem conselhos não solicitados (inapropriados). A opinião depende do facto de as próprias pessoas terem Pessoas com Deficiência no seu ambiente ou na sua família. A sociedade mudou. As pessoas têm de fazer cada vez mais, pelo que há cada vez mais pressão sobre as pessoas com deficiência. A opinião depende dos antecedentes e da perspectiva das pessoas. Algumas têm tido a experiência de pessoas que as condescendem e gozam com a sua deficiência. As pessoas com deficiência também têm preconceitos entre si em relação a outros tipos de deficiência.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

## Portugal



A sociedade vê os surdos como os pobres, uma minoria de pessoas complicadas com as quais os empregadores (e colaboradores) não querem perder tempo, no que diz respeito, por exemplo, à formação para o trabalho. A atitude mais frequente dos ouvintes (quando se apercebem de que estão perante uma pessoa surda) é afastar-se. Há uma falta de consciência e de conhecimento no que diz respeito às questões de comunicação com pessoas surdas. Tendem a reduzir a informação ao que pensam ser essencial para os surdos saberem (por exemplo, são omitidos detalhes), mesmo quando estão a escrever. Embora esta forma de comunicação possa ser eficaz, é diferente da oralidade (e também depende da capacidade de escrita de cada pessoa surda). Disseram que isso os colocava em desigualdade. Fazem um esforço para se adaptarem, e deveria haver o mesmo esforço do outro lado. Um dos participantes resumiu esta ideia de que os surdos, têm sempre de fazer todo o caminho para chegar aos outros. Os participantes sublinharam também que existem diferentes tipos de deficiências, com diferentes especificidades e necessidades, notando que muitas vezes ações são levadas a cabo, mas de forma superficial, sem interesse ou cuidado.

## Romania



As experiências do público em geral relacionadas com deficiências podem resultar da televisão, das redes sociais ou do contacto temporário com a Pessoas com deficiência, razão pela qual existem muitas distorções da realidade, resultando numa atitude de desconfiança na capacidade de trabalho. A opinião pública das pessoas com deficiência é que estas não podem trabalhar, independentemente do tipo de trabalho. Um dos estereótipos mais prejudiciais é que as pessoas com deficiência estão limitadas a uma lista muito, muito curta de empregos. Pior, um preconceito que continua a afetar as pessoas com deficiência é o facto de serem percebidas como não querendo trabalhar de todo. As perceções negativas podem levar a uma falta de oportunidades e de trabalho, baixa autoestima e isolamento, e consequentemente a estigmatização, marginalização, e resultados negativos recorrentes na saúde que prolongam o desconforto das pessoas com deficiência. As pessoas com deficiências sensoriais e físicas foram vistas de forma mais favorável. As pessoas com deficiências intelectuais ou psicológicas eram vistas de forma menos favorável em termos de emprego, com maior probabilidade dos empregadores em evitar as pessoas

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

com doenças como a esquizofrenia, depressão e lesões cerebrais.

## Reino Unido



A opinião pública sobre as pessoas com dificuldades de aprendizagem é que elas não conseguem compreender nada, pela percepção de serem mais lentos a aprender ou aprenderem de formas diferentes. Não há aspirações das pessoas de que vamos trabalhar e contribuir para a sociedade como outras pessoas fazem. Outra participante também contou que quando foi à procura de trabalho no Centro de Emprego pela primeira vez, foi-lhe dito para não se preocupar porque não se esperava que trabalhasse e quando disse que queria realmente trabalhar, presumiu-se que seria trabalho voluntário. Há muitos problemas de comunicação; quando alguém conhece uma pessoa surda, questiona como pode comunicar com essa pessoa. Isto pode tornar as pessoas surdas bastante isoladas do resto da comunidade. Há frequentemente a opinião laboral que, a satisfazer as necessidades da pessoa surda, quer em termos de ter um intérprete ou de comprar equipamento especializado, vai ser muito caro e os empregadores nem sequer se preocupam em perguntar o que podemos precisar. Há a percepção por parte de algumas pessoas de que as necessidades educativas das pessoas surdas não estão ao nível das de outras pessoas. É claro que olhando para as escolas e para o ensino regular, há um elemento de verdade nisto, no entanto, não há um reconhecimento das qualificações especializadas. O mesmo se passa em relação aos cegos, há um nervosismo e ansiedade geral em relação ao envolvimento com os cegos que vem de não querer fazer ou dizer as coisas erradas ou de não saber como e se devem ajudar. Não há consciência deste tipo de deficiências, as pessoas pensam apenas que estão loucas e que as vão prejudicar de alguma forma e por isso sentem-se ameaçadas. Isto é muitas vezes exagerado dentro de um ambiente de trabalho que pode ser bastante difícil de compreender se não for explicado corretamente. Houve participantes que explicaram que tinham experiência direta de exclusão dos locais por terem compreendido mal ou não lhes terem sido dadas as informações corretas e, portanto, terem agido de forma inadequada.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



## Diferenças entre trabalhadores com deficiência e trabalhadores sem deficiência

### Alemanha



Para as Pessoas com Deficiência, é realmente difícil entrar no mercado de trabalho devido a todos os preconceitos existentes, porque nem todos os empregos são adequados, inclusivos e as limitações têm de ser tidas em conta. Devido a isto, as Pessoas com Deficiência têm de mostrar mais trabalho do que outras para compensar.

No entanto, existe uma proteção especial contra o despedimento, o que significa que os empregadores estão relutantes em contratar Pessoas com Deficiência porque têm medo de nunca se verem livres delas.

Enquanto trabalham, as Pessoas com Deficiência têm de se manter atentas a elas próprias e às suas necessidades, caso contrário são negligenciadas e não lhes é dada qualquer consideração. Ao mesmo tempo, não se abrem aos seus empregadores por medo de perderem o emprego.

Uma outra dificuldade para as Pessoas com Deficiência, é que existe uma diferença entre deficiências visíveis e não visíveis. As pessoas com deficiências visíveis recebem uma maior compreensão.

### Portugal



Segundo os participantes, a sociedade ainda vê as pessoas com deficiência com pena e pensa que não podem fazer nada por si próprias sem a ajuda constante de outros como, por exemplo, ter um emprego.

Na sociedade atual, ainda existe muita discriminação em relação a esta minoria. Esta é uma opinião partilhada pela maioria do grupo. Eles acreditam que há falta de informação sobre os vários tipos de deficiências e sobre o que podem e não podem fazer. Um dos elementos dos grupos disse que muitas pessoas estão mal informadas e subestimam as pessoas com deficiência. Os empregadores ainda não estão preocupados com as barreiras arquitetónicas que existem. As empresas ainda não estão preparadas para estas pessoas. Assim, com isto, dizem-nos, as pessoas em geral não são as únicas sem informação, os empregadores também carecem desse conhecimento.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

## Roménia



Em relação às diferenças, as Pessoas com Deficiência têm falta de autoconfiança. Para muitas pessoas com deficiência, encontrar e manter um emprego é um desafio. Embora as pessoas sem deficiência possam normalmente candidatar-se a vários empregos, as Pessoas com Deficiência precisam de encontrar o emprego certo para o que sabem e podem fazer, para as suas competências específicas.

Não há muitos empregos de qualidade para as Pessoas com Deficiência, os que existem têm salários mais baixos, o que não garante a independência económica.

A fraca autoavaliação das oportunidades de emprego, associada a um sistema passivo de assistência social sem incentivos ao emprego, desmotiva as pessoas com deficiência a procurarem um emprego.

Uma restrição típica é a perceção de que as Pessoas com Deficiência são trabalhadores pouco fiáveis devido a ausências frequentes.

Em termos de produtividade, pode ser a diferença causada pela fadiga acentuada ou pela baixa resistência.

## Reino Unido



Em geral, não são tratados de forma diferente pelo seu empregador ou colegas de trabalho. As pessoas com deficiências físicas passam normalmente por um recrutamento normal e aberto e conseguem os seus empregos com base nas competências e méritos. Se precisassem de equipamento especializado, este tinha sido fornecido através do “Access to Work a UK Government”.

Para alguns surdos, o trabalho pode ser um lugar muito isolado. Pelo contrário para a maioria das pessoas o trabalho pode ser um bom local para conhecer pessoas e construir uma comunidade. O trabalho em equipa é árduo. Muitas vezes, a pessoa surda recebe tarefas menores que se encontram abaixo das suas competências. As pessoas podem ficar muito rapidamente isoladas num local de trabalho se o apoio e a compreensão dos colegas de trabalho não forem postos em prática. Muitas vezes devido à natureza destas deficiências/condições, as pessoas podem entender mal a comunicação ou coisas que acontecem no local de trabalho e, como resultado, podem responder ou agir de forma inadequada, podendo rapidamente escalar e levar a pessoa a perder o emprego.

## Necessidades/apoio

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

## Alemanha



As necessidades especiais e os sistemas de apoio às pessoas com deficiência são: serviços de integração especializada; professores de escolas profissionais; agências de emprego; medidas de colocação; apoio financeiro; sistemas de apoio jurídico; conselheiros na empresa

Algumas coisas são negligenciadas quando se trata de trabalho e deficiência como: As pessoas com deficiência têm de continuar, a defender os seus direitos e a cuidar de si próprias e a exigir coisas, sendo que os empregadores não proveem uma resposta atempada e suficiente. Além disso, o fator tempo não é muitas vezes tido em conta.

Através do trabalho, obtém-se autoconfiança. Este aspecto é muito importante e deve, portanto, ser objeto de maior atenção.

## Portugal



Os elementos dos grupos focais, mencionaram sobretudo as leis que existem, mas que não estão a ser postas em prática ou não estão a ser monitorizadas e o facto de não saberem que direitos e apoio têm.

Uma coisa que acontece em muitas empresas é que normalmente não empregam pessoas com deficiência porque nunca lhes é dito todos os benefícios que podem ter, tendo um colaborador com deficiência.

Em alguns casos, como o de um dos participantes, a empresa onde eles iam trabalhar já tinha anteriormente aceitado pessoas com deficiência, pelo que eles sabiam do que precisavam e deram-lhes toda a ajuda. Em geral, os elementos do grupo que tinham alguma experiência laboral, pensavam que as empresas lhes davam apoio para que pudessem trabalhar da melhor maneira possível mesmo com deficiências.

As principais necessidades das Pessoas com Deficiência são educação de qualidade, amigos, aceitação e oportunidades profissionais adequadas às suas capacidades.

O importante, afinal de contas, é ter um quadro no qual tenham autonomia para sair de casa e fazer coisas simples.

Existem sistemas de apoio, mas muitos deles estão teoricamente na legislação.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



## Roménia



Os empregos protegidos são subdesenvolvidos e insuficientemente inclusivos.

Os incentivos financeiros disponíveis aos empregadores para adaptar os postos de trabalho para as pessoas com deficiência são insuficientes.

Não existem prestadores de serviços que prestem aconselhamento aos empregadores relativamente à componente de adaptação. A legislação sobre medicina do trabalho não é suficientemente específica para assegurar a adaptação do posto de trabalho.

Não existe um mecanismo de avaliação profissional para pessoas com deficiência, e a educação de adultos não está adaptada às características das pessoas com deficiência.

Não existem dispositivos e tecnologias de assistência suficientes que as pessoas com deficiência necessitam.

## Reino Unido



Relacionados com o acesso ao trabalho, existem construções e locais de trabalho acessíveis, incluindo mudanças nos locais de trabalho, equipamento especializado ou financiamento para os custos adicionais de e para o trabalho e programas de apoio através do governo para apoiar as pessoas a aceder a oportunidades de trabalho. Por exemplo, o Programa de Trabalho e Saúde; formação em linguagem gestual de nível 1 para toda a organização, que permitiria a comunicação básica com pessoas surdas, também com uma pessoa de Apoio ou intérprete para apoiar a mobilidade ou a comunicação,

No entanto, muitas coisas são esquecidas quando se trata de pessoas com dificuldades de aprendizagem. As pessoas assumem naturalmente que não compreendem nada e por isso não se dão ao trabalho de lhes explicar as coisas. É mais provável que falem com a pessoa que as apoia do que com a própria pessoa.

Por vezes há uma falta de oportunidades de progressão proporcionadas às pessoas com este tipo de deficiências e isto deve-se muitas vezes à falta de modelos a seguir nos cargos superiores dentro do mercado de trabalho.

## Sugestões de modificações

### Alemanha



A maioria dos participantes sugeriu a criação de novas ferramentas para as Pessoas com Deficiência que facilitariam o seu emprego como uma base de dados entre organizações e empregadores, portefólios para Pessoas com Deficiência para trabalhar e torná-las acessíveis às empresas para encontrar candidatos adequados.

Além disso, os participantes pensam que todos os *workshops* para pessoas com deficiência deveriam apoiá-las na sua colocação no mercado de trabalho.

Uma abordagem lúdica ao tema da deficiência na infância também poderia evitar a separação precoce de crianças com e sem deficiência.

Os oficiais de saúde e segurança no trabalho devem olhar mais de perto e chamar a atenção para as queixas.

Falta apoio às Pessoas com Deficiência com empregos a tempo parcial ou baixo horário de trabalho semanal e é urgente que seja expandido.

Mais informações sobre os direitos das Pessoas com Deficiência, sistemas de assistência e apoio.

Os empregadores devem ser mais responsabilizados

As pessoas com deficiência devem ser encorajadas e não apenas atendidas.

Misturar diferentes tipos de deficiências em instalações residenciais para criar também uma maior compreensão entre si.

Mostrar aos empregadores os benefícios de empregar pessoas portadoras de deficiência.

### Portugal



Nesta pergunta, os participantes expressaram que muito tem de ser feito com as empresas para que proporcionem experiência profissional às pessoas com deficiência.

Poder-se-ia sensibilizar as empresas para que compreendam o que podem fazer pelas pessoas com deficiência e como podem adaptar o local de trabalho a essas pessoas.

Em resumo, as pessoas acreditam que se exercermos pressão suficiente sobre as empresas, elas serão forçadas a mudar e a trabalhar para uma sociedade muito mais inclusiva, onde todos podem ter as mesmas oportunidades de trabalhar para desenvolver as competências necessárias à vida e ganhar a sua própria independência.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

**Roménia**

Já existem formas de facilitar o ambiente de trabalho das Pessoas com Deficiência, como uma aplicação desenvolvida com sensores e alguns autocolantes aplicados em alguns espaços públicos apinhados, de modo que quando os sensores detetam um telefone uma mensagem de áudio é enviada com indicações espaciais. Contudo, os participantes continuam à espera de outras ferramentas úteis, como um visor que, quando pressionado no topo de um livro, pode ser fácil de ler.

É dada pouca importância ao aconselhamento vocacional, não só para pessoas com deficiência, mas em geral. Seria útil organizar algumas visitas de estudo para crianças com deficiência a vários locais de trabalho.

**Reino Unido**

Modelos de mentoria em pares que podem apoiar tanto as pessoas com deficiência como o empregador para assegurar que as oportunidades de progressão estão abertas às pessoas com deficiência. O mentor poderia apoiar o colaborador a desenvolver as suas competências, bem como trabalhar com o indivíduo para compreender como as suas experiências poderiam corresponder às tarefas.

Assegurar que as oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal são acessíveis e abertas a todos os colaboradores. Isto deve ser feito sem destacar a pessoa com deficiência como a razão pela qual a equipa não pode fazer uma determinada atividade.

Olhar para o local de trabalho e assegurar que todas as áreas são acessíveis e não apenas o local de trabalho imediato dos indivíduos.

Mais formação de sensibilização sobre a deficiência nos locais de trabalho para assegurar que as pessoas compreendem como agir e estar perto de pessoas com deficiências sensoriais.

Mais uma vez, seria útil ter modelos de apoio de pares que pudessem apoiar os indivíduos no local de trabalho e utilizar o benefício das suas experiências para ajudá-lo a instalar-se no local de trabalho e a progredir dentro do posto de trabalho.

### 1.3 Resultados em números



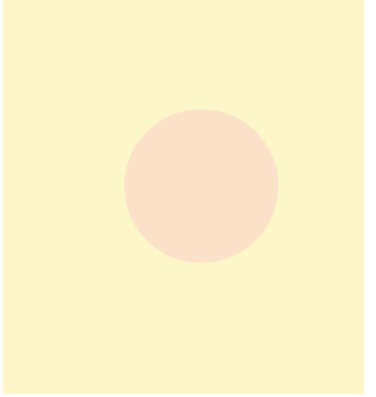
*Numero de  
respostas*



*Tipo de deficiência*

<b>Alemanha</b>	31 respostas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 d. mental</li> <li>- 11 d. sensorial</li> <li>- 10 d. físico</li> <li>- 6 d. intelectual</li> </ul>
<b>Portugal</b>	30 respostas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0 d. mental</li> <li>- 12 d. sensorial</li> <li>- 9 d. física</li> <li>- 9 d. intelectual</li> </ul>
<b>Roménia</b>	34 respostas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0 d. mental</li> <li>- 10 d. sensorial</li> <li>- 15 d. físico</li> <li>- 9 d. intelectual</li> </ul>

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



<b>Reino Unido</b>	<i>30 respostas</i>	<i>- 5 d. mental - 16 d. sensorial - 7 d. físico - 2 d. intelectual</i>
--------------------	---------------------	---

Os dados apresentados referem-se às percepções que as pessoas com deficiência têm sobre o trabalho de si próprias nos 4 países europeus. Serão tidos em conta os seus conhecimentos, sensibilização e estereótipos relativamente à empregabilidade das pessoas portadoras de deficiência.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

## Conclusões

Os parágrafos anteriores apresentaram os resultados de 125 questionários sobre preconceitos e percepções de pessoas com deficiência em quatro países diferentes (Alemanha, Portugal, Roménia e Reino Unido), sobre emprego.

A metodologia adotada para o grupo focal foi eficaz para mostrar a variedade das diferentes percepções nos quatro países e quando colocada contra a investigação documental sobre a posição das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fornece uma visão interessante sobre qual deve ser o conteúdo das futuras campanhas de sensibilização em geral e o que é necessário em países específicos. Sobre os resultados específicos de cada país: Na Alemanha, existe a opinião de que a entrada no mercado de trabalho das pessoas com deficiência está associada a elevados obstáculos burocráticos. Uma vez ultrapassado, há muito apoio do governo para empregadores e colaboradores. Em Portugal, existe a percepção de que a legislação é boa e a possibilidade de entrar no mercado de trabalho, mas as disposições legais não são bem controladas. As Pessoas com deficiência que participaram nos grupos focais, consideram que é necessário mais apoio após o início do trabalho. Na Roménia, a opinião vigente é de que o importante é ter um quadro no qual se possa sair de casa e fazer coisas simples, com base na automatização é geral. Seja quem for, os empregos protegidos são subdesenvolvidos e insuficientemente inclusivos. Por último, o Reino Unido, olhou para todas as oportunidades que existem como edifícios e locais de trabalho acessíveis, incluindo mudanças nos locais de trabalho, equipamento especializado ou financiamento para os custos adicionais de ida e volta ao local de trabalho e programas de apoio especializados através do governo para apoiar as pessoas a aceder a oportunidades de trabalho.

O tipo de deficiência dos participantes, o sexo e a idade foi heterogéneo. Por exemplo, na Alemanha, tivemos todos os tipos de deficiências na mesma quantidade enquanto em Portugal, dos 30 participantes, não obtivemos ninguém com uma deficiência física. No final, os resultados que surgiram são homogéneos entre os diferentes países.

No geral, os inquiridos consideraram que a percepção e opinião do público sobre as Pessoas com Deficiência é de que não podem trabalhar. Pior, um preconceito que continua a afetar as pessoas com deficiência é a percepção de que elas não querem trabalhar de todo. As pessoas com deficiência são rotuladas, existindo muitos preconceitos

Um dos estereótipos mais prejudiciais é que as pessoas com deficiência estão limitadas a uma lista muito, muito curta de empregos. Na sociedade atual, ainda existe muita discriminação para com esta minoria, acreditando que há falta de informação sobre os vários tipos de deficiências e sobre o que podem e não podem fazer. Os empregadores ainda não estão preocupados com as barreiras arquitetónicas que existem, sendo a falta de informação saliente tanto na sociedade como nos empregadores. A sociedade ainda vê as pessoas com deficiência com pena e pensa que não podem fazer nada por si próprias sem a ajuda constante de outros como.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



O projeto Awareness4Change visa contribuir para mudar as percepções dos colaboradores e identificar as áreas cujo foco deve ser superior. Assim, as respostas e opiniões dos inquiridos representam uma base adequada para a conceção e desenvolvimento da campanha de sensibilização, de materiais de formação, e do formato do programa de formação. Através da realização destes grupos focais, a parceria utilizará o resultado para assegurar que outros resultados e produtos do projeto tenham o maior impacto ao nível destes grupos-alvo.

Este estudo mostra muito claramente o que deve ser destacado na campanha e na formação: a forma como os funcionários se preparam para as Pessoas com Deficiência nos diferentes países, quais são os pontos sensíveis sobre os quais se deve basear tanto na campanha como no programa de formação. Desta forma, será possível identificar os melhores tipos de mensagens, a forma mais apropriada de comunicação, a forma mais relevante de preparar e realizar o programa de formação.

Consequentemente, a iniciativa Awareness4Change irá promover o conhecimento em áreas como a funcionalidade das pessoas com deficiência e o apoio existente para a sua melhor integração no mercado de trabalho.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



## Anexos

### 2. Carta às organizações

Caro parceiro de cooperação,

O projecto Awareness4Change (daqui em diante A4C) é um projecto europeu excitante financiado pelo programa Erasmus+. A parceria A4C é composta por seis organizações diferentes baseadas em quatro países europeus: Portugal, Alemanha, Reino Unido e Roménia.

O objectivo do projecto é aumentar a compreensão e aceitação das pessoas com deficiência na sociedade e especialmente no mercado de trabalho. Para alcançar este objectivo, gostaríamos de falar com pessoas com deficiência num ambiente informal e ouvir as suas opiniões. Devido à situação actual, as discussões de grupo são conduzidas virtualmente.

Por conseguinte, pedimos-lhe que pergunte aos seus clientes/clientes/estudantes/participantes se estão dispostos a participar numa discussão de grupo virtual.

Quem pode participar?

- Todas as pessoas que já adquiriram experiência no mercado de trabalho em geral, têm a sua própria experiência com a sua deficiência e gostariam de falar sobre ambos
- Se possível, os participantes já devem conhecer-se para apoiar uma atmosfera mais informal
- A participação é completamente voluntária

Porque é que o seu empenho é tão importante?

O inquérito é parte de um projecto de investigação que visa

- Identificação das actuais tendências europeias de recrutamento em matéria de deficiência
- desenvolvimento de materiais de sensibilização para informar o público europeu sobre os problemas das pessoas com deficiência
- desenvolver formação para sensibilizar empregadores, departamentos de recursos humanos e trabalhadores para os problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência no local de trabalho
- Construir comunidades inclusivas

Procedimento

- Evento de informação virtual para todos os potenciais participantes em XX.XX.2020
- Discussão virtual num pequeno grupo (data a anunciar); duração: aproximadamente 1 hora
- OU discussão em grupo nas nossas salas (data a anunciar); duração: aprox. 1 hora

Requisitos técnicos para a ronda de discussão virtual

- Acesso à Internet
- Terminal digital com câmara, microfone e altifalante

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



- As videoconferências são organizadas por nós

Processamento de dados

- Todos os dados recolhidos serão tratados de forma confidencial

- As discussões são gravadas em vídeo e anonimizadas em notas-chave

- Garantimos aos participantes a confidencialidade

- Só nós estamos autorizados a fazer uma gravação vídeo do grupo. Destruiremos esta gravação após a avaliação dos dados estar concluída.

Tem mais alguma pergunta?

Se desejar mais informações ou discutir o projecto, queira contactar Jessica Peters por e-mail: [jpeters@diakonie-ruhr-hellweg.de](mailto:jpeters@diakonie-ruhr-hellweg.de).

Estamos ansiosos por trabalhar consigo no projecto A4C.

Com os melhores cumprimentos,

Awareness4Alterar parceria

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



## 2.1 Carta aos participantes

Caro Senhor ou Senhora,

No âmbito do projecto Awareness4Change - queremos obter conhecimentos sobre o tema da deficiência e do trabalho.

O projecto Awareness4Change (daqui em diante A4C) é um projecto europeu excitante financiado pelo programa Erasmus+. A parceria A4C é composta por seis organizações diferentes sediadas em quatro países europeus: Portugal, Alemanha, Reino Unido e Roménia.

O objectivo do projecto é aumentar a compreensão e aceitação das pessoas com deficiência na sociedade e especialmente no mercado de trabalho. Para alcançar este objectivo, gostaríamos de falar com pessoas com deficiência num ambiente informal e ouvir as suas opiniões. Devido à situação actual, as discussões de grupo são conduzidas virtualmente.

Quem pode participar?

- Todas as pessoas que já adquiriram experiência no mercado de trabalho em geral, têm a sua própria experiência com a sua deficiência e gostariam de falar sobre ambos
- Se possível, os participantes já se devem conhecer para apoiar uma atmosfera mais informal
- A participação é completamente voluntária

Porque é que o seu empenho é tão importante?

O inquérito é parte de um projecto de investigação que visa

- Identificação das actuais tendências europeias de recrutamento em matéria de deficiência
- desenvolvimento de materiais de sensibilização para informar o público europeu sobre os problemas das pessoas com deficiência
- desenvolver formação para sensibilizar empregadores, departamentos de recursos humanos e trabalhadores para os problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência no local de trabalho
- Construir comunidades inclusivas

Procedimento

- Evento de informação virtual para todos os potenciais participantes em XX.XX.2020
- Discussão virtual num pequeno grupo (data a anunciar); duração: aproximadamente 1 hora
- OU discussão em grupo nas nossas salas, duração: aprox. 1 hora

Requisitos técnicos para a ronda de discussão virtual

- Acesso à Internet
- Terminal digital com câmara, microfone e altifalante
- As videoconferências são organizadas por nós

Processamento de dados

- Todos os dados recolhidos serão tratados de forma confidencial
- As discussões são registadas e anonimizadas em notas-chave

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Garantimos aos participantes a confidencialidade

- Só nós estamos autorizados a fazer uma gravação vídeo do grupo. Destruiremos esta gravação após a avaliação dos dados estar concluída.

Tem mais alguma pergunta?

Se desejar mais informações ou discutir o projecto, queira contactar Jessica Peters por e-mail: [jpeters@diakonie-ruhr-hellweg.de](mailto:jpeters@diakonie-ruhr-hellweg.de).

Estamos ansiosos por trabalhar consigo no projecto A4C.

Com os melhores cumprimentos,

Awareness4Alterar parceria

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



## 2.2 Declaração de consentimento dos participantes

Concordo em participar numa discussão de grupo no âmbito do projecto Awareness4Change.

Esta discussão de grupo será gravada e terá lugar virtualmente sob a forma de uma videoconferência OU como um evento nas instalações da Diakonie Ruhr Hellweg.

Os meus dados de contacto:

Nome, primeiro nome: \_\_\_\_\_

Morada: \_\_\_\_\_

Data de nascimento: \_\_\_\_\_

Genero:  feminino  masculino

e-mail : \_\_\_\_\_  
(obrigatório)

Sou afectado pela(s) seguinte(s) deficiência(s): \_\_\_\_\_

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

### Declaration:

I agree to the video recording of the conference by Diakonie Ruhr-Hellweg e.V.

I myself will not be recording the conference. I will maintain silence about the contents of the conference.

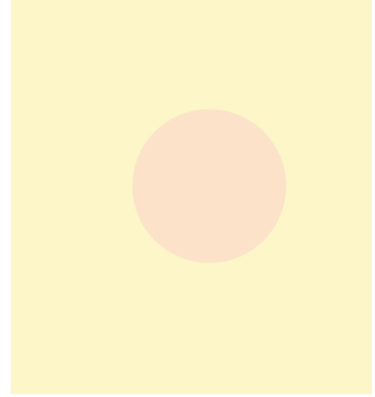
\_\_\_\_\_  
Assinatura (do representante legal, se aplicável)

Política de Privacidade:

A gravação vídeo é apenas utilizada para o projecto Awareness4Change. A gravação só é utilizada para a documentação para a transcrição e será apagada posteriormente. Na transcrição, os dados do participante são tornados tão anónimos que as pessoas de fora já não podem atribuir os dados.

Após o fim do projecto, todos os dados pessoais dos participantes serão apagados/destruídos.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



Parceiros do Projeto:



*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*