

A PERCEÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS QUANTO À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

HOW RESOURCE HUMAN MANAGEMENT PROFESSIONALS VIEW HIRING PEOPLE WITH DISABILITIES

Sofia Pedrosa¹; Ana Pinto²; Sara Nunes³

Resumo

A Gestão de Recursos Humanos tem vindo a promover diversidade e inclusão nas organizações, seja esta em relação à idade, género, nacionalidade, orientação sexual ou deficiência. No entanto, as percentagens apresentadas quanto à empregabilidade de pessoas com deficiência são significativamente mais baixas em comparação com as pessoas sem deficiência. Este estudo teve como objetivo analisar as percepções dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos às razões de outros empregadores não contratarem nem reterem pessoas com deficiência, bem como investigar estratégias que, na opinião dos inquiridos, contribuam para o aumento do exercício desta prática na gestão dos trabalhadores. Para alcançar o objetivo deste estudo foi aplicado um questionário, tendo-se obtido 277 respostas válidas. Após a análise de dados, concluiu-se que os técnicos de Gestão de Recursos Humanos consideram que não se contratam nem se retêm pessoas com deficiência porque os empregadores não sabem lidar com as necessidades destes trabalhadores, receiam que os trabalhadores com deficiência não exerçam as suas funções conforme aquilo que é exigido e/ou estão preocupados com os custos acrescidos que advêm da contratação destes trabalhadores. Quanto às estratégias e/ou medidas que possam contribuir para ajudar nesta temática, o financiamento e a formação adequada às organizações e relacionada com as questões da deficiência são consideradas as ações mais úteis. A integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um caminho que deve ser feito conjuntamente, devendo as instituições e os governantes emanar diretrizes que ajudem na construção de uma sociedade solidária, justa e equilibrada.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com Deficiência; Contratação e Retenção; Percepção; Estratégia; Práticas de Gestão de Recursos Humanos.

Abstract

Human Resources Management has been promoting diversity and inclusion in organizations, whether in relation to age, gender, nationality, sexual orientation, or disability. However, the percentages presented regarding the employability of people with disabilities are significantly lower compared to people without disabilities. The objective of the study is to analyze the perceptions of Human Resource Management professionals regarding the hiring and retention of people with disabilities, as well as to investigate strategies that contribute to the increase in the exercise of this practice in the management of workers. To achieve the objective of this study, a questionnaire was developed, and 277 valid responses were obtained. After analyzing the data, it was concluded that the Human Resources

¹ sofia.pedrosa16@gmail.com; Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Politécnico de Coimbra.

² anapinto@ipcb.pt; Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco.

³ sara@ipcb.pt; Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco.

Management technicians consider that they do not hire or retain people with disabilities because employers do not know how to deal with the needs of these workers, they fear that workers with disabilities do not perform their required duties and/or are concerned about the added costs of hiring these workers. As for the strategies and/or measures that may arise to help in this issue, funding and adequate training related to disability issues for organizations are considered to be the most useful. The integration of people with disabilities into the labor market is a path that must be taken together, with institutions and government officials emanating guidelines that help build a solidary, fair and balanced society.

KEYWORDS: People with Disabilities; Hiring and Retention; Perception; Strategy; Human Resource Management Practices.

1. INTRODUÇÃO

De acordo com o último Relatório Mundial sobre a deficiência realizado pela Organização Mundial de Saúde concluiu-se que 15% da população vive com algum tipo de deficiência e que, ao longo dos últimos anos, se tem verificado um aumento da taxa de pessoas que têm algum tipo de incapacidade (OMS, 2011). Apesar da sociedade atual se considerar cada vez mais moderna e sem preconceitos, as pessoas com deficiência defrontam-se, frequentemente, com barreiras que as impedem de participar na sociedade em condições de igualdade com os demais. Neste sentido, é essencial estudar a deficiência, destacando aqui a sua relação fundamentalmente quando associada às questões laborais. Para além das políticas e medidas existentes, é também necessário destacar que as decisões tomadas pelos empregadores são fundamentais para melhorar as taxas de empregabilidade das pessoas com deficiência. Tendo em conta o número reduzido de pessoas com deficiência empregadas em Portugal e sabendo que cada vez mais a Gestão de Recursos Humanos aposta na diversidade nas organizações, questionamo-nos sobre o porquê de os empregadores contratarem e reterem poucas pessoas com deficiência. Assim, e apesar de existirem poucos estudos que abordem esta temática, verificou-se que a grande maioria se centra na perceção das pessoas com deficiência quanto a este tema e não avaliam a perceção de quem contrata. Neste sentido, convidámos profissionais de Gestão de Recursos Humanos a usarem a sua experiência para especularem sobre as razões de outros empregadores não contratarem nem reterem pessoas com deficiência e sugerirem que outras estratégias, políticas e/ou medidas podem surgir para auxiliarem esta problemática. Esta abordagem foi também utilizada pelos autores Kaye, Jans e Jones (2011) e teve como objetivo reduzir a possibilidade de os inquiridos não relatarem as suas verdadeiras opiniões, devido ao possível estigma social, e darem a sua opinião sincera ao responderem sobre as atitudes de outros gestores.

De forma a alcançar os nossos objetivos, procurámos perceber quais são as razões para os empregadores não contratarem e não reterem pessoas com deficiência, bem como conhecer o que ajudaria a aumentar a probabilidade de os empregadores contratarem e reterem trabalhadores com deficiência e, por fim, averiguar que novas leis, programas ou políticas ajudariam a incentivar os empregadores a contratar e a reter trabalhadores com deficiência. Para tal, recorreu-se à metodologia quantitativa, utilizando o inquérito por questionário para recolher os dados pretendidos. Após a recolha dos dados, realizámos a análise dos mesmos utilizando o software IBM SPSS Statistics versão 22.0, com recurso ao teste estatístico Kruskal-Wallis para avaliar as diferenças entre as variáveis.

2. A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A Gestão de Recursos Humanos é definida como todas as atividades associadas à gestão do trabalho e das pessoas quer nas empresas, quer noutras organizações formais (Boxall & Purcell, 2008 citado por Pinto, 2015).

Ao longo dos anos, as organizações têm sofrido modificações, adaptando-se às novas tecnologias e alterando as suas prioridades. No entanto, a mudança com mais impacto nas organizações tem sido o reconhecimento de que as pessoas são o recurso central de qualquer organização, sendo a sua principal vantagem competitiva (Ruona & Gibson, 2004).

A valorização e o investimento nos trabalhadores têm vindo a ser descritos na literatura como um grande contributo para o sucesso das organizações, considerando os colaboradores como uma fonte de vantagem estratégica e como elementos valiosos (Pinto, 2015).

Nos últimos anos, têm surgido ações positivas por parte da Comissão Europeia para a aceitação, integração e inclusão de pessoas com deficiência, o que fez com que as organizações também priorizassem a inclusão destas pessoas nas suas empresas/instituições (Areten-Bergman, 2016; Kulkarni, Gaunt, & Lengnick-Hall, 2008; Nelissen, Hulsheger, Ruitenbeek, & Zijlstra, 2015).

Gradativamente, as organizações preocupam-se com a gestão da diversidade nos locais de trabalho, nomeadamente na inclusão de pessoas com deficiência que significam uma oportunidade de mão-de-obra inexplorada (Areten-Bergman, 2016).

3. DEFICIÊNCIA: DOS CONCEITOS AO MERCADO DE TRABALHO

Um dos obstáculos que existe quando falamos de deficiência prende-se com a definição. O conceito de deficiência e o tratamento desigual da sociedade em relação às pessoas com deficiência tem evoluído ao longo dos tempos, devido à trajetória da história da humanidade.

Em pleno século XXI, pode confirmar-se que a perceção da sociedade em relação às pessoas com deficiência tem vindo a evoluir, ao longo de uma história marcada pela discriminação destas. O conceito de pessoa com deficiência passou de esta ser vista como alguém dependente, com um problema ou defeito, para a perspetiva de que a forma como a sociedade age em relação a estas pessoas resulta nas desigualdades económicas e sociais (Silva, 1987 citado por Bueno, 2019).

O conceito de deficiência tem sofrido variações ao longo do tempo e, sendo a deficiência complexa e multidimensional, não tem sido possível consensualizar uma única definição. No entanto, a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e a OMS têm tentado dar resposta a esta questão.

De acordo com a OMS (2011), a deficiência não deve ser vista apenas numa perspetiva médica ou social; é necessário realizar uma abordagem mais equilibrada que dê o devido peso aos diferentes aspetos da deficiência. Reconhece ainda que a definição de deficiência está em evolução e considera que esta inclui pessoas com deficiências físicas, mentais, intelectuais e/ou sensoriais a longo prazo (OMS, 2011).

A CDPD, em 2006, definiu pessoas com deficiência como “aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros” (CDPD, 2006, p. 3).

3.1. Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho

Aceitar a diversidade baseia-se principalmente em respeitar a presença de pessoas das mais diversas origens, culturas, formações, convicções religiosas, orientações sexuais e experiências, mas também aquelas que são portadoras de algum tipo de deficiência, o que contribui, certamente, para uma maior atração e retenção de talentos. Estudos descrevem que a contratação proativa de pessoas com deficiência pode resultar no aumento da segurança psicológica, da confiança na empresa e, consequentemente, no aumento do *engagement* dos funcionários e diminuição do turnover (Houtenville & Kalargyrou, 2012), mas também melhorias na rentabilidade, vantagem competitiva e demonstração de uma cultura de trabalho inclusiva (Lindsay, Cagliostro, Albarico,

Mortaji & Karon, 2018). Por outro lado, e segundo os mesmos autores, as pessoas com deficiência beneficiariam de uma melhoria da qualidade de vida e do rendimento, maior autoconfiança, rede social alargada, e um sentido de comunidade.

No entanto, e tal como tem sido identificado por diferentes análises, o nível de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito inferior ao seu peso numérico no total da população (Sequeira, Maroco, & Rodrigues, 2006). Neste sentido, a Comissão Europeia e o Governo português têm vindo a desenvolver medidas que têm como foco principal incentivar a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, nomeadamente no mercado de trabalho.

A Comissão Europeia (CE) previu no ano 2011 que, em 2020, um quinto da população da União Europeia (UE) tivesse algum tipo de deficiência. Desta forma, a UE e os Estados Membros apresentaram como meta melhorar a situação social e económica das pessoas com deficiência (CE, 2019).

Assim, a Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020 pretendeu promover uma Europa sem barreiras, capacitar as pessoas com deficiência a usufruírem dos seus direitos e participar ativamente na sociedade e na economia. Esta estratégia baseou-se em oito áreas prioritárias de ação: acessibilidade, participação, igualdade, emprego, educação e formação, proteção social, saúde e ação externa (CE, 2019).

Em março de 2021, a Comissão Europeia adotou a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030. Esta estratégia tem em conta os resultados obtidos pela Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020, e, apesar dos progressos obtidos, foi possível concluir que as pessoas com deficiência continuam com desvantagens múltiplas em relação aos demais (CE, 2021). Esta Estratégia tem como principais prioridades: a acessibilidade, o direito a viver de forma independente e a igualdade de participação na sociedade (CE, 2019). A nível mundial, o *The Global Report on Assistive Technology*, publicado em maio de 2022 pela OMS e pela UNICEF, descreve que mais de 2,5 bilhões de pessoas necessitam de um ou mais produtos assistivos (cadeiras de rodas, aparelhos auditivos ou aplicativos que apoiem a comunicação e a cognição), e que cerca de um bilhão delas não têm acesso a essas tecnologias, principalmente em países de baixo e médio rendimento.

Os dados do Inquérito Europeu às Condições de Vida e Rendimentos de 2018 mostram que a taxa de desemprego nas pessoas com deficiência em Portugal se situava, naquela data, nos 18,6%, sendo esta taxa igual à média dos países da União Europeia (Pinto & Neca, 2020).

Segundo o relatório do Observatório da Deficiência e dos Direitos Humanos (ODDH) de 2019, o número de desempregados com deficiência registados no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) entre 2009 e 2018 aumentou 41%, ao invés do número de desempregados da população em geral, que reduziu 38%.

No que diz respeito aos dados do desemprego registado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), estes indicam que, no primeiro semestre de 2020, registou-se um aumento de 10% de pessoas com deficiência desempregadas quando comparado com os dados de 2019, o que evidencia o impacto que a pandemia provocou no emprego das pessoas com deficiência (Pinto & Neca, 2020).

Os dados do Balanço Social, exposto pelas empresas com mais de 10 trabalhadores do setor privado, demonstram que em 2018, 0,55% do total de recursos humanos destas empresas eram pessoas com deficiência, sendo um aumento de 9,1% em relação a 2017 (Pinto & Neca, 2020). Por outro lado, os dados do Boletim de Estatísticas de Emprego Público (BOEP), demonstram que, em 2019, 2,66% dos trabalhadores da função pública tinham deficiência, sendo um aumento de 5,7% quando comparado a 2018 (Pinto & Neca, 2020). Apesar de existir uma evolução positiva, podemos concluir que estes resultados estão muito aquém do estabelecido pela lei de quotas, que é 5%.

No que concerne à legislação existente em Portugal, o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, veio estabelecer o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional, autónoma e local. Este Decreto-Lei deixa de fora todos os restantes organismos da administração indireta, como é o caso dos institutos públicos e empresas públicas

(Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, 2001). Neste Decreto-Lei está explanado que, quando o número de vagas disponíveis for inferior a três, é dada preferência, no caso de igualdade de classificação, ao candidato que tenha deficiência, prevalecendo sobre qualquer outra preferência legal. Quando o número de lugares for igual ou superior a 3, e até 10 vagas, é garantido a reserva de um lugar para candidatos com deficiência. Nos concursos externos em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatório a fixação de uma quota de 5% do total do número de lugares postos a concurso (Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, 2001). Na prática este Decreto-Lei tinha um resultado diminuto, sendo que as quotas não diziam respeito a 2% ou 5% sobre a totalidade de trabalhadores, mas sim sobre o número de vagas de emprego existentes para determinada função.

Publicada em Diário da República no dia 10 de janeiro, a nova Lei n.º 4/2019, que estabelece quotas de emprego para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, visando a sua contratação no setor privado, por médias e grandes empresas. Isto é, a contratação de pessoas com deficiência é obrigatória para as empresas públicas e privadas de média e grande dimensão, que terão de contratar entre 1% a 2% de trabalhadores com incapacidade. Ficam também abrangidos por esta Lei os organismos do setor público não abrangidos pelo Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro (Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, 2001).

A contratação e inclusão de pessoas com deficiência deve ser uma responsabilidade dos Departamentos de Recursos Humanos, não apenas para cumprir com a legislação, mas para garantir o bem-estar dos profissionais e o alinhamento das qualificações e dos objetivos destes com a empresa.

4. METODOLOGIA

4.1 Questões de Investigação

Com o objetivo de contextualizar o problema em estudo na presente investigação, referenciamos que, segundo o Relatório de Políticas (OIT, 2019), as pessoas com deficiência representam 15% da população mundial, estando cerca de 80% em idade ativa, no entanto, a maior parte encontra-se em situação de desemprego. Segundo a OMS (2011), a baixa empregabilidade destas pessoas pode dever-se a fatores como a falha no acesso à formação, a falta de recursos financeiros e a percepção dos empregadores relativamente à deficiência.

Tendo por base a problemática enunciada, inquirimos os profissionais de Gestão de Recursos Humanos no sentido de usarem a sua experiência para especularem sobre as razões de outros empregadores não contratarem nem reterem pessoas com deficiência, procurando responder às seguintes questões:

- Q1: Quais são as razões para os empregadores não contratarem pessoas com deficiência?
- Q2: Quais são as razões para os empregadores não reterem trabalhadores com deficiência?
- Q3: O que é que ajudaria a aumentar a probabilidade de os empregadores contratarem e reterem trabalhadores com deficiência?
- Q4: Que novas leis, programas ou políticas ajudariam a incentivar os empregadores a contratar e a reter trabalhadores com deficiência?

4.2 Técnica de Recolha de Informação – O Questionário

Tendo em conta os objetivos deste estudo e os dados necessários para responder às questões de investigação, optou-se pela utilização do inquérito por questionário.

O questionário utilizado foi traduzido e adaptado de um estudo elaborado pelos autores Kaye, Jans e Jones (2011) do *National Institute on Disability and Rehabilitation Research, U.S. Depart-*

ment of Education. Foi realizado um pedido via email aos autores do mesmo solicitando autorização para a utilização do questionário, tendo sido dada a respetiva autorização.

Devido à complexidade do tema e das diferentes variáveis em estudo, o nosso questionário foi dividido em três partes, incluindo inicialmente uma breve apresentação do estudo e dos seus objetivos e um consentimento informado, garantido o anonimato e confidencialidade. O primeiro grupo de questões indaga as características sociodemográficas dos indivíduos consideradas relevantes e adequadas ao tema e o segundo e terceiro grupos incluem as escalas referentes a cada questão de investigação. As escalas utilizadas encontram-se numeradas de 1 a 4, com uma cotação inversa ao que é utilizado habitualmente, por exemplo, o número 1 diz respeito ao “concordo plenamente” e o número 4 indica “discordo plenamente”. Foi ainda definido um requisito mínimo, sendo que os indivíduos inquiridos só poderiam prosseguir com o questionário caso a empresa na qual trabalhavam contratasse pessoas com deficiência.

Iniciou-se então o processo de pesquisa e recolha de contactos de empresas e entidades das mais diversas áreas que melhor servissem os objetivos deste estudo, através de uma pesquisa exaustiva, tendo sido o questionário divulgado no formato Google Forms às 3627 empresas/instituições.

Decorridos 2 meses (em agosto), iniciámos a 2ª fase de divulgação, na qual endereçámos emails a todas as empresas/instituições que não deram resposta ao primeiro email, lembrando a necessidade de resposta ao inquérito, tendo sido enviados mais 3597 emails. Este processo de recolha de respostas ao questionário decorreu durante 6 meses, de 31 de maio de 2020 a 30 de outubro de 2020. Este período coincidiu com o período pandémico que vivemos e com todos os constrangimentos que este colocou na vida das empresas e instituições. Assim, considerámos que influenciou negativamente o feedback recebido no que diz respeito ao número de entidades que responderam ao nosso questionário. No final deste processo, foi possível recolher 277 respostas, sendo este um número muito inferior ao número de emails enviados.

5. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

5.1. Dados Sociodemográficos

O estudo incidiu sobre as empresas e institutos de Portugal, sendo considerados nesta pesquisa todos os Gestores/Diretores/Responsáveis dos Recursos Humanos, Gestores/Diretores/Responsáveis Financeiros, Administrativos, CEO, Gerentes, Técnicos na área dos Recursos Humanos e Técnicos de outras áreas. O critério de seleção desta população justifica-se pela diversidade de indivíduos que, no exercício da sua função contactam, contratam e acompanham o percurso profissional de pessoas com deficiência.

Na Tabela 1 estão demonstradas as principais características sociodemográficas da amostra em estudo.

No que diz respeito ao género, 72,2% indicou ser do sexo feminino e a maioria tinha entre 35 e 44 anos (35,7%) e entre 45 e 54 anos (26%). No que se refere às habilitações literárias, verifica-se que 83,4% possuía formação superior e, destes, 49,8% tinham licenciatura, sendo que a maioria dos participantes são gestores/diretores/responsáveis dos Recursos Humanos (40,4%) e 18,4% são administrativos.

No que se refere ao tempo de serviço na empresa/instituição, 20,6% estão na empresa pelo menos há 4 anos e no máximo há 8 anos e 18,8% estão na empresa pelo menos há 20 anos e no máximo há 30 anos. Quanto ao setor de atividade da empresa/instituição, 61% pertence ao setor privado e os restantes, ao setor público. A distribuição por setor de atividade da empresa/instituição revela que 17% pertencem ao setor do Governo e da Administração Pública, 10,5% pertencem às Indústrias Transformadoras e 18,8% pertencem a outros setores não apresentados.

Quanto à dimensão da empresa/instituição, 32,1% tem 250 ou mais pessoas e 27,4% tem entre 50 e 249 pessoas e a maioria dos trabalhadores indicou que a empresa na qual trabalha localiza-

-se no distrito de Coimbra (39,4%).

Os principais dirigentes da empresa/instituição revelaram que a sua maioria são Gestores (58,8%), 25,3% são proprietários e os restantes têm ambas as funções (15,9%). Quanto aos responsáveis pela Gestão dos Recursos Humanos, 67,1% são Gestores, 17,7% são proprietários e 15,2% exercem ambas as funções.

Verificámos que 58,5% dos inquiridos empregam nas suas empresas/instituições trabalhadores que apresentam algum tipo de deficiência. Sendo que só quem respondeu positivamente a esta questão é que prosseguiu com as próximas questões.

No que concerne ao número de pessoas com deficiência que trabalham nestas empresas/instituições, constata-se que 38,3% tem até 2 pessoas com deficiência, 37,3% têm mais de 5 pessoas e 24,1% tem entre 3 a 5 pessoas com deficiência. Em relação ao tipo de deficiências apresentadas pelos trabalhadores das empresas/instituições, realçamos que a maioria (72,1%) têm deficiência motora, 49,7% têm deficiência mental, 38,5% têm deficiência visual e 34,8% apresentam deficiência auditiva.

Verificámos que do total dos trabalhadores das empresas/instituições, 91,9% já tinham adquirido a deficiência quando foram contratados e 29,2% adquiriram algum tipo de deficiência depois de serem contratados.

5.2. Resultados

Relativamente às razões para não contratar ou reter trabalhadores com deficiência, os inquiridos classificaram a afirmação especulando sobre as atitudes e comportamentos dos empregadores em geral, em vez das suas próprias atitudes e experiências.

i. Razões para não contratar ou reter trabalhadores com deficiência

Na Tabela 1 estão listadas as potenciais razões pelas quais os empregadores não contratam pessoas com deficiência, tendo sido solicitado que classificassem as seguintes afirmações segundo a seguinte escala: 1- Concordo plenamente, 2- Concordo, 3- Discordo e 4- Discordo plenamente.

Tabela 1 - Descritiva básica para os itens relativos à contratação de pessoas com deficiência.

16. Alguns empregadores não contratam pessoas com deficiência porque...	Média	Desvio Padrão
a. É raro as pessoas com deficiência candidatarem-se a ofertas de emprego.	2,508	0,877
b. Consideram que os candidatos com deficiência não têm as habilitações e a experiência necessária.	2,721	0,8367
c. Acreditam que as pessoas com deficiência não conseguem desempenhar as funções para as quais se candidatam.	2,593	0,9069
d. Consideram que os candidatos com deficiência não se promovem da melhor forma nas entrevistas.	2,83	0,7713
e. Não podem questionar o candidato sobre a deficiência, tornando-a difícil de avaliar se é a pessoa certa para exercer a função.	2,765	0,803
f. Não sabem como lidar com as necessidades do trabalhador com deficiência.	2,319	0,8355
g. Estão preocupados com o custo acrescido da adequação das condições de execução do trabalho, para este tipo de trabalhadores.	2,397	0,9022
h. Estão preocupados com outras despesas, como aumento do seguro de saúde ou prémios de recompensas ao trabalhador.	2,592	0,8894
i. Estão preocupados com as atitudes dos colegas de trabalho, em relação à pessoa com deficiência.	2,782	0,8144

j. Estão preocupados com o tempo extra que os supervisores ou colegas de trabalho necessitarão para ajudar os trabalhadores com deficiência.	2,451	0,847
k. Receiam que os trabalhadores com deficiência não trabalhem segundo os mesmos padrões que os outros trabalhadores.	2,395	0,8793
l. Pensam nos trabalhadores com deficiência como “funcionários problemáticos”.	2,722	0,8849
m. Receiam não ser capazes de disciplinar ou demitir um trabalhador com deficiência por mau desempenho, temendo possíveis ações judiciais.	2,648	0,861
n. Discriminam os candidatos com deficiência a vagas de emprego.	2,637	0,9229

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com as percepções dos inquiridos, as três principais razões para os empregadores não contratarem trabalhadores com deficiência dizem respeito ao facto de os empregadores não saberem como lidar com as necessidades do trabalhador com deficiência ($\bar{x}=2,319$), recearem que os trabalhadores com deficiência não trabalhem segundo os mesmos padrões que os outros trabalhadores ($\bar{x}=2,395$) e estarem preocupados com o custo acrescido da adequação das condições de execução do trabalho, para este tipo de trabalhadores ($\bar{x}=2,397$).

À semelhança da questão anterior, os inquiridos classificaram as seguintes afirmações contidas na Tabela 2:

Tabela 2 - Descritiva básica para os itens relativos à retenção de pessoas com deficiência.

18. Alguns empregadores não retêm trabalhadores com deficiência porque...	Média	Desvio Padrão
a. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências deixam de poder desempenhar as funções habituais do seu trabalho.	2,394	0,758
b. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências se tornam menos confiáveis.	3	0,7292
c. Acreditam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências tornam-se menos dedicados ao trabalho.	2,976	0,7556
d. Não podem ser feitas perguntas sobre a incapacidade de um trabalhador, o que torna difícil avaliar se a pessoa ainda pode realizar o trabalho.	2,744	0,7625
e. Não sabem como lidar com as necessidades de um trabalhador com deficiência no trabalho.	2,232	0,742
f. Estão preocupados com o custo acrescido que a adequação das condições de execução do trabalho para este tipo de trabalhadores lhes trará.	2,292	0,7826
g. Estão preocupados com outros custos, tais como o aumento dos prémios dos seguros de saúde ou outros.	2,465	0,8092
h. Estão preocupados com as atitudes dos colegas de trabalho em relação ao trabalhador com deficiência.	2,616	0,7994
i. Consideram que o desempenho destes trabalhadores diminui quando adquirem a deficiência.	2,383	0,8114
j. Pensam nos trabalhadores que desenvolvem deficiências como “funcionários problemáticos”.	2,687	0,792
k. Receiam que os trabalhadores que desenvolvem deficiências se tornem num encargo.	2,386	0,7785
l. Trabalhadores que desenvolvem deficiências preferem não voltar ao trabalho.	2,702	0,7957

Fonte: Elaboração Própria.

Três das principais razões apontadas pelos inquiridos para alguns empregadores não reterem trabalhadores com deficiência são semelhantes às razões para não contratar pessoas com deficiência: não sabem como lidar com as necessidades de um trabalhador com deficiência no trabalho ($\bar{x}=2,232$), estão preocupados com o custo acrescido que a adequação das condições de execução do trabalho para este tipo de trabalhadores lhes trará ($\bar{x}=2,292$) e consideram que o desempenho destes trabalhadores diminui quando adquirem a deficiência ($\bar{x}=2,383$).

ii. Estratégias para aumentar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência

Para cada uma das estratégias apresentadas para melhorar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência foi proposto que os inquiridos as classificassem segundo a seguinte escala: 1-Muito útil, 2-Útil, 3-Pouco útil e 4-Inútil. Na Tabela 3 estão descritos os resultados obtidos:

Tabela 3 - Descritiva básica para os itens relativos às estratégias para melhorar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência.

20. Haveria maior probabilidade dos empregadores contratarem e reterem pessoas com deficiência se tivessem...	Média	Desvio Padrão
a. Uma política na empresa/instituição de não discriminação que incluía a deficiência.	1,854	0,7725
b. Orientações escritas para lidar com questões ligadas com a deficiência, incluindo as condições de trabalho adequadas.	1,822	0,6991
c. Mais ou melhor formação em questões relacionadas com a deficiência para supervisores e gestores.	1,681	0,6176
d. Um procedimento à escala da organização para gerir os pedidos relativos à adequação das condições de trabalho.	1,851	0,6227
e. Um financiamento para cobrir as despesas relativas à adequação das condições de trabalho.	1,562	0,6282
f. Uma base de conhecimentos especializados ao nível de toda a organização sobre a adequação das condições de trabalho.	1,751	0,5932
g. Recursos externos para obter orientações relacionadas com a deficiência e sobre a adequação das condições de trabalho.	1,797	0,6758
h. Um especialista em Recursos Humanos que lidasse com questões relacionadas com a deficiência.	1,996	0,8142

Fonte: Elaboração própria.

Entre as estratégias para aumentar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência o financiamento para cobrir as despesas relativas à adequação das condições de trabalho ($\bar{x}=1,562$) foi a estratégia mais classificada como útil para melhorar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência, seguida de mais ou melhor formação em questões relacionadas com a deficiência para supervisores e gestores ($\bar{x}=1,681$), seguida da existência de uma base de conhecimentos especializados ao nível de toda a organização sobre a adequação das condições de trabalho ($\bar{x}=1,751$).

No seguimento destas estratégias foi apresentada uma lista de possíveis alterações nas leis, regulamentos ou programas públicos que os inquiridos tinham de classificar segundo a escala: 1-Muito útil, 2-Útil, 3-Pouco útil e 4-Inútil. Os resultados estão descritos na Tabela 4:

Tabela 4 - Descritiva básica para os itens relativos às possíveis alterações nas leis, regulamentos ou programas públicos para melhorar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência.

22. Os empregadores contratavam e retinham mais trabalhadores com deficiência se houvesse...	Média	Desvio padrão
a. Incentivos fiscais para a contratação ou retenção de trabalhadores com deficiência.	1,45	0,5679
b. Subsídios salariais para trabalhadores com deficiência.	1,578	0,6273
c. Um programa governamental para pagar ou subsidiar as adequadas condições de trabalho para trabalhadores com deficiência, incluindo equipamento e qualquer ajuda necessária para a realização das tarefas.	1,487	0,5834
d. Um período inicial experimental de emprego para trabalhadores com deficiência.	1,872	0,837
e. Um procedimento mais simples de recrutar candidatos com deficiência para preencher vagas de emprego.	1,947	0,8194

f. Alguém para intervir e ajudar a resolver problemas relacionados com a incapacidade e as condições de trabalho, sem custos para o empregador.	1,781	0,6999
g. Um grupo externo que auxiliasse na resolução das questões relativas às condições de trabalho e à retenção.	2,004	0,779
h. Um serviço de mediação externa para ajudar a resolver as questões da incapacidade e das condições de trabalho sem recurso a processos judiciais.	1,913	0,7527

Fonte: Elaboração própria.

Como demonstrado na Tabela 4, incentivos fiscais para a contratação ou retenção de trabalhadores com deficiência ($\bar{x}=1,45$) são as opções consideradas como mais úteis para melhorar a contratação e a retenção de trabalhadores com deficiência, seguidas de um programa governamental para pagar ou subsidiar as adequadas condições de trabalho para trabalhadores com deficiência, incluindo equipamento e qualquer ajuda necessária para a realização das tarefas ($\bar{x}=1,487$) seguida de subsídios salariais para trabalhadores com deficiência ($\bar{x}=1,578$).

Com o objetivo de averiguar a existência de associações estatisticamente significativas entre a idade e as percepções dos inquiridos sobre as possíveis razões dos gestores de recursos humanos não contratarem nem reterem pessoas com deficiência, foi aplicado o teste de Kruskal-Wallis.

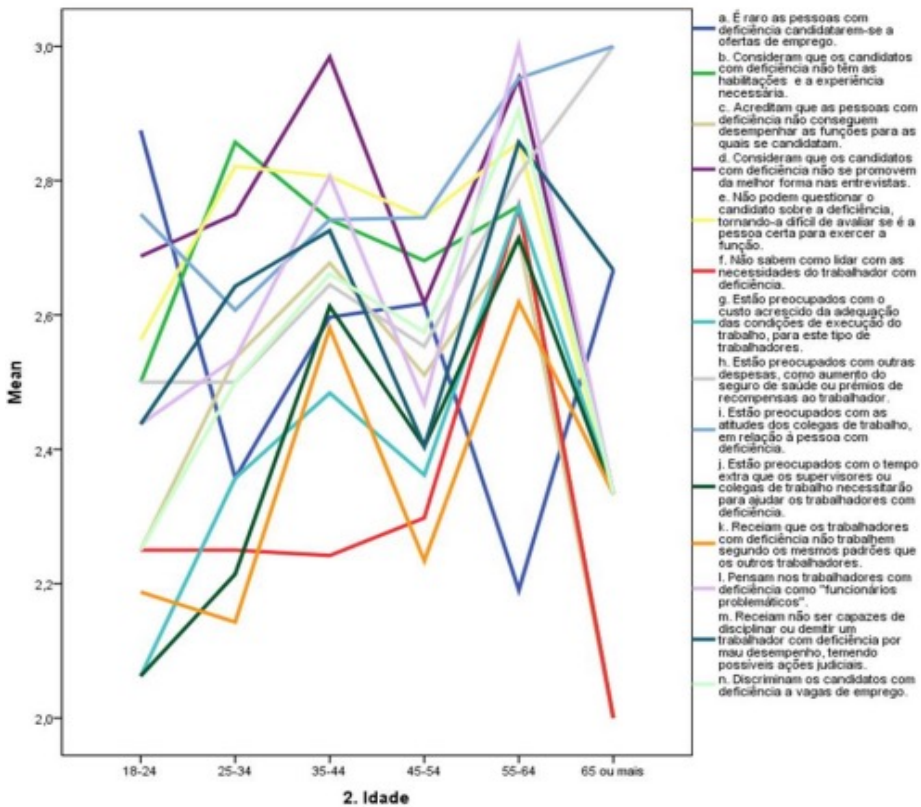


Figura 1: Diagrama de linhas para os itens relativos às possíveis razões para os gestores de recursos humanos não contratarem pessoas com deficiência em função da idade.

Fonte: IBM SPSS 22.0

Aferiu-se com a aplicação do questionário que os inquiridos mais novos têm uma perspetiva diferente dos inquiridos mais velhos, apresentando médias mais baixas, por exemplo, os inquiridos mais novos concordam mais que os empregadores não contratam pessoas com deficiência porque “Acreditam que as pessoas com deficiência não conseguem desempenhar as funções para as quais

se candidatam”, por outro lado, as pessoas mais velhas não apresentam tanta concordância com a afirmação. Outro fator que revelou influência nas respostas dos inquiridos, foi a função exercida na empresa/instituição, apresentando diferenças nas médias em algumas afirmações sobre as possíveis razões para os gestores de Recursos Humanos não contratarem nem reterem pessoas com deficiência. Por exemplo, os gerentes concordam mais que os empregadores não contratam pessoas com deficiência porque “É raro as pessoas com deficiência candidatarem-se a ofertas de emprego”, e os CEOs não apresentam tanta concordância a esta afirmação.

Analisámos ainda os setores que contratam mais pessoas com deficiências, concluindo que é o setor público o que mais contrata. Quanto à área de atuação das empresas/instituições, aquelas que contratam mais pessoas com deficiência são os setores do Governo e da Administração Pública, da Educação e das Indústrias Transformadoras. Estes dados estão de acordo com os resultados do Balanço Social de 2018 e do Boletim de Estatísticas de Emprego Público (BOEP), de 2019, que indicam que o setor que mais contrata pessoas com deficiência é o setor público (Pinto & Neca, 2020). Podemos ainda concluir que os nossos resultados podem advir do facto dos sistemas de quotas de emprego para pessoas com deficiência existem há mais anos para as entidades do setor público do que para as entidades do setor privado.

No entanto, num estudo realizado por Prates, em 2019, concluiu-se que as políticas públicas destinadas às pessoas com deficiência existem e têm vindo a ser reformadas, mas ainda não são suficientes no apoio à efetiva integração profissional destas pessoas. Os apoios existentes surgiram com o objetivo de integrar estas pessoas no mercado de trabalho, no entanto esta integração é pontual e não de longo prazo.

Assim, os dados analisados encontram-se também em concordância com o estudo realizado por Ivo Martins (2017), que consistiu em perceber quais seriam as perceções e a importância das medidas de formação e de emprego para as pessoas com deficiência e incapacidade junto das organizações não governamentais, algumas destas subcontratadas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). O autor concluiu que “a iniciativa legislativa, por si, não assegura o seu cumprimento nem mesmo da parte da entidade legisladora, que assim permite inconscientemente a perenidade de problemas como a pobreza, subsidi dependência, desemprego e preconceito social neste grupo de indivíduos” (Martins, 2017, p. 40).

Em suma, os profissionais de Gestão de Recursos Humanos têm um papel fundamental na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois são estes que têm o papel principal na contratação e retenção. Apesar de verificarmos que existe escassez de informação, preconceito social e de ainda continuarem a prevalecer alguns estereótipos em relação às pessoas com deficiência, é essencial que se sensibilize a sociedade relativamente às questões relacionadas com estas pessoas. É, ainda, importante a divulgação eficiente dos apoios e medidas existentes que auxiliam a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, quer para as entidades empregadoras, quer para as pessoas com deficiência, e que se incentive a formação de ambos.

6. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo principal analisar as perceções dos profissionais de Gestão de Recursos Humanos quanto às razões de outros empregadores não contratarem nem reterem pessoas com deficiência e investigar junto dos inquiridos quais as estratégias que, em sua opinião, contribuiriam para aumentar a contratação e a retenção de pessoas com deficiência em Portugal.

Através dos resultados obtidos, pode-se concluir que os técnicos de Gestão de Recursos Humanos consideram que não se contratam nem se retêm pessoas com deficiência porque os empregadores não têm conhecimentos para lidar com as necessidades destes trabalhadores, receiam que os trabalhadores com deficiência não exerçam as suas funções conforme aquilo que é exigido e/ou estão preocupados com os custos acrescido que possam surgir.

No que diz respeito às possíveis estratégias que aumentariam a probabilidade de os emprega-

dores contratarem e reterem trabalhadores com deficiência conclui-se, com a realização deste estudo, que o financiamento para cobrir as despesas relativas à adequação das condições de trabalho e a formação adaptada às organizações relacionada com as questões da deficiência, seriam as mais apropriadas.

Constata-se, ainda, que quanto ao surgimento de novas leis, programas ou políticas que ajudariam a incentivar os empregadores a contratar e a reter trabalhadores com deficiência, os inquiridos consideram que deveriam surgir incentivos fiscais tanto para as entidades empregadoras, como para os trabalhadores com deficiência.

Em suma, o desconhecimento de informação em relação às necessidades e capacidades das pessoas com deficiência nas organizações e o insuficiente apoio financeiro para as entidades empregadoras aparentam ser as razões principais para as pessoas com deficiência não serem contratadas nem retidas nas organizações. Como descrito na revisão de literatura, em Portugal existe um conjunto de medidas que auxiliam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no entanto, a maior parte das medidas abrangem apenas pessoas com incapacidade igual ou superior a 60%, deixando de parte as restantes. Este poderá ser um fator importante a ter em conta para uma futura inclusão de um maior número de pessoas nas medidas existentes.

Outro fator importante é que, para além de existirem políticas e medidas para a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, existam recursos para avaliar o cumprimento dessas mesmas políticas e que se realizem ações de formação e sensibilização junto das organizações, com o objetivo de divulgar os apoios existentes e desmistificar os preconceitos ainda presentes.

Identificou-se como limitação ao nosso estudo o facto de o número da amostra ser inferior às nossas expectativas, provavelmente devido ao questionário ter sido distribuído na altura em que surgiu a pandemia por COVID-19. Outra limitação encontrada foi que poderia ter sido incluído no estudo a oportunidade de os inquiridos explanarem as boas práticas implementadas nas empresas onde trabalham. A escassez de estudos sobre esta temática também se revelou uma limitação, por outro lado a maior parte das investigações existentes foi realizada na perspetiva das pessoas com deficiência e não dos seus empregadores.

Enquanto sugestão para futuras investigações, é recomendável a aplicação do questionário a um maior número de empresas e instituições, com vista a obter uma maior representatividade no estudo. Seria também interessante conhecer quais as deficiências que as pessoas adquiriram após já estarem nas organizações, perceber se estas estão relacionadas com a função que exerciam e qual a origem da incapacidade.

Através da revisão de literatura, concluímos que as perspetivas nesta matéria em Portugal e nos países da União Europeia são progressivas, dado que se continuam a fazer esforços para a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No encerramento do primeiro dia da videoconferência de alto nível sobre a Estratégia Europeia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, no âmbito da Presidência Portuguesa da União Europeia, Ana Sofia Antunes, Secretária de Estado da Inclusão das Pessoas com Deficiência, referiu que existem cerca de 18 mil pessoas com deficiência a trabalhar na administração pública (Santos, 2021). Ana Sofia Antunes refere ainda que não existem grandes resultados em termos quantitativos no que diz respeito ao número de pessoas colocadas ao abrigo da lei de quotas (publicada em Diário da República no dia 10 de janeiro, a nova Lei n.º 4/2019), no entanto, e segundo os dados mais recentes do IIEFP, “foram comunicadas 336 vagas para colocação de pessoas com deficiência ao abrigo da lei de quotas” (Santos, 2021). A Secretária de Estado anunciou ainda que o objetivo atual do Governo consiste em avançar com “um programa de incentivo ao apoio à contratação de pessoas com deficiência”, de forma a reverter a crise atual devido à pandemia (Santos, 2021).

Em suma, o Estado tem um papel fundamental na integração de pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho, no entanto, também os profissionais de Gestão de Recursos Humanos são uma peça fulcral na inclusão destas pessoas nas empresas e instituições, sendo que são os principais responsáveis pelos processos de contratação e retenção. Neste sentido é importante que estejam devidamente informados quanto aos apoios e medidas existentes para a inclusão

de pessoas com deficiência nas empresas e instituições e que fomentem a aquisição de conhecimento sobre estas temáticas através de ações de formação e sensibilização aos seus colaboradores, de forma a reduzir as barreiras e os estereótipos existentes.

A integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um caminho que deve ser feito conjuntamente, devendo as instituições e os governantes emanar diretrizes que ajudem na construção de uma sociedade solidária, justa e equilibrada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Areten-Bergman, T. (2016). The International Journal of Human Resource Management. Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities, 27(14), pp. 1510-1530. Obtido em fevereiro de 2020, de <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128466>
- Bueno, L. (2019). A acessibilidade e o cumprimento das normas jurídicas: estudo de caso das unidades judiciárias do poder judiciário do estado de Goiás. Universidade Católica de Goiás: Brasil.
- CDPD. (2006). Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Obtido em 15 de novembro de 2020, de <https://www.inr.pt/documents/11309/44742/Conven%C3%A7%C3%A3o+sobre+os+Direitos+da+Pessoas+com+Defici%C3%Aancia/7601dc72-a4a6-4631-b9a2-b37b11fe571e>
- CE. (2019). Comissão Europeia. Obtido em 20 de outubro de 2020, de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=pt>
- CE. (2021). Comissão Europeia. Obtido em 30 de maio de 2021, de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=pt>
- Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, Diário da República n.º 29/2001 - Série I-A (2001).
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2012). People with Disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality, *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1) 40–52.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4):634-655. doi: 10.1007/s10926-018-9756-z. PMID: 29392591.
- Kaye, H., Jones, E., & Jans, L. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, pp. 526–536.
- Kulkarni, M., Gaunt, P., & Lengnick-Hall, M. (2008). Human Resource Management. Obtido em 21 de novembro de 2020, de https://www.researchgate.net/publication/227635989_Overlooked_and_Underutilized_People_with_Disabilities_are_an_Untapped_Human_Resource
- Martins, I. (2017). Políticas de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Escola de Sociologia e de Políticas Públicas do Instituto Universitário de Lisboa.
- Nelissen, P., Hulsheger, U., Ruitenbeek, G., & Zijlstra, F. (2015). How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. Obtido em 26 de outubro de 2020, de <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/09585192.2015.1072105?scroll=top&needAccess=true>
- OIT. (2019). Pessoas com deficiência numa transição. Obtido em 22 de julho de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_755034.pdf
- OMS. (2011). Relatório Mundial sobre a deficiência. São Paulo: Lexicus Serviços Linguísticos.

- Pinto, A. (2015). *Envelhecimento, Trabalho e Práticas de Gestão de Recursos Humanos* (Tese de Doutoramento, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa).
- Pinto, P., & Neca, P. (2020). *Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2020*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Pinto, P., & Pinto, T. (2019). *Pessoas com Definiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2019*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Prates, J. (2019). *A Integração Profissional de Pessoas com Deficiência Apoiada por Medidas Públicas*. Mestrado em Políticas Públicas. Lisboa: Escola de Sociologia e Políticas Públicas.
- Ruona, W., & Gibson, S. (2004). The making of twenty-first-century HR: An analysis of the convergence of HRM, HRD, and OD. Obtido em 21 de novembro de 2020, de https://www.researchgate.net/publication/227630527_The_making_of_twenty-first-century_HR_An_analysis_of_the_convergence_of_HRM_HRD_and_OD
- Santos, A. (2021). Observador. Presidência da União Europeia. Lei das quotas para contratar pessoas com deficiência ainda sem “grandes resultados”, diz Governo, 0(0), p. 0.
- Santos, P. (2021). Observador. Obtido em 30 de maio de 2021, de <https://observador.pt/2021/04/19/presidencia-da-ue-governo-pede-abordagem-integrada-para-garantir-direitos-de-pessoas-com-deficiencia/>
- Sequeira, A., Maroco, J., & Rodrigues, C. (2006). *Revista Europeia de Inserção Social* (1 ed.). Lisboa: I.S.P.A.