

Estudo

A empregabilidade das pessoas com deficiência e Incapacidade

Inquérito às Empresas



Promotor_ Comissão para a Pessoa com Deficiência do Concelho de Cascais

Parceiros:



Lúcia Canha
Cristina Figueiredo

Constituição do GT da Qualificação e Empregabilidade, promotor do Estudo:

AECC – Associação Empresarial do Concelho de Cascais

Câmara Municipal de Cascais – Div. Empregabilidade e Promoção de Talento

Centro de Emprego de Cascais

Centro de Formação e Reabilitação profissional de Alcoitão

CERCICA – Coop. para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados de Cascais

Objetivos 2021:

- Promoção da capacitação das PCDI no acesso ao emprego
- Identificação de novas estratégias de aproximação às empresas

Inclusão Profissional da
PCDI: é uma realidade ou
uma miragem?



700.000

Pessoas com deficiência em Portugal

Apenas 0,55% do total dos empregados são PCDI

Em empresas com menos de 10 empregados*



*FONTE: Relatório – Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2020 / Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (dados de 2018)

CONCELHO DE CASCAIS

Desempregado Registrado (dados no fim)

Data	Total	Não Deficiente	Portador de Deficiência (cód. diferente de 00)
dez. 2019	5392	5072	320
dez. 2020	7783	7482	301
jun. 2021	7864	7480	384

Colocações (dados ao longo)

Data	Total	Não Deficiente	Portador de Deficiência (cód. diferente de 00)
Ano de 2019	1297	1247	50
Ano de 2020	738	711	27
Ano de 2021 (1.º semestre)	590	574	16

As pessoas com deficiência querem um emprego?

EVIDÊNCIAS

- PCDI querem ter um emprego pago sendo percebido com uma fonte de identidade, proporcionando sentimentos de normalidade, socialização, suporte financeiro.

(50 estudos; Saunders & Nedelec, [2014](#))

- A oportunidade de participar e estar incluído é uma razão motivacional mais forte que as questões financeiras.

(Marti et, al., 2012)

Caminho percorrido

Parceria CPD
FMH-ISAMB /UL

1

Divulgação do
Inquérito.
Foram enviados
mais 9000 e-mails.

3

Tratamento e
apresentação
dos resultados.

5

Desenho do inquérito com
base numa estrutura inicial.
Adaptação às necessidades
do grupo CPD.

2

Foram recebidas
cerca de 250
respostas.
151 Concelho de
CASCAIS

4

Grupos Focais
(Janeiro 2022)

6

De onde partimos?

O que se sabe

O que não sabemos

O nosso questionário

Vantagens da contratação de PCDI do ponto de vista económico

O que se sabe

- ✓ Menos absentismo
- ✓ Menor rotatividade de funcionários
- ✓ Maior retorno sobre os investimentos em treino e desenvolvimento
- ✓ Ambiente de trabalho mais positivo no geral
- ✓ Aumento da produtividade
- ✓ Mais inovação
- ✓ Aumenta a participação de mercado, valor para o acionista, desempenho empresarial

(Accenture et al., [2018](#))

O que não sabemos

Que fatores estão envolvidos na contratação de PCDI em Portugal?

- Experiência/contacto anterior com pessoas/trabalhadores com deficiência
- Tamanho da empresa
- Características dos Empregadores VS Organizações
- Consciencialização/Informação/ Sensibilização
- Expectativas/Atitudes /Crenças

O que perguntámos

O nosso questionário

- Demográficas (género, idade, ipo e tamanho da empresa, função)
- Experiência anterior com PCDI e frequência de contacto, formação/treino.
- Conhecimento de Legislação Específica (DL n4/2019; DL 290/2009)

- Experiência da empresa com trabalhadores com deficiência/incapacidade (emprega? Dificuldades encontradas, tipo de limitação, outras oportunidades de trabalho, intenção de contratar no futuro)
- Vantagens e Barreiras à contratação
- Escala de atitudes EXemplo:
 - “Não me sinto confortável com a ideia de trabalhar com um trabalhador com deficiência.”
 - “Trabalhar com uma pessoa com deficiência irá diminuir o ritmo com que eu faço o meu trabalho.”

Resultados 1

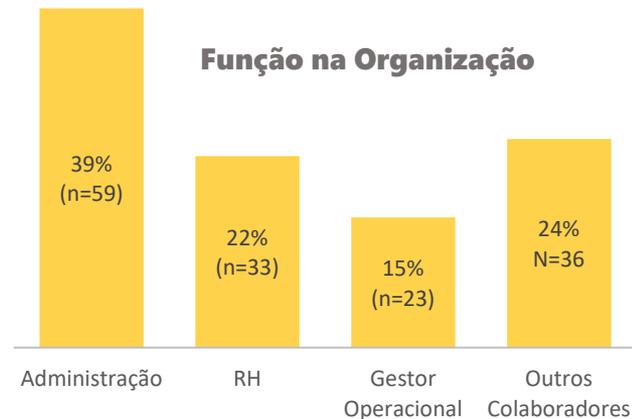
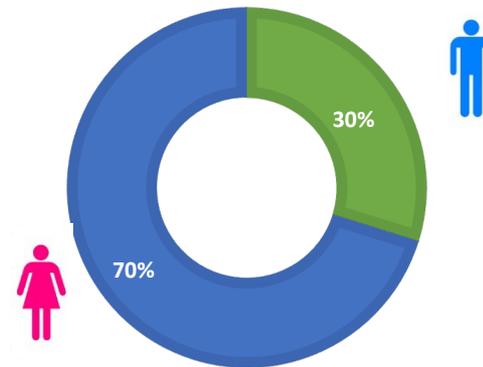
Descriptivo

Dados demográficos

151
Participantes

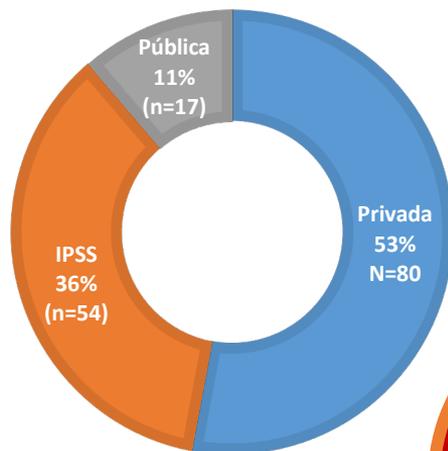
**Idade
média =
45,9 anos**

Mini.-Max.
23 anos – 69 anos
Moda = 45



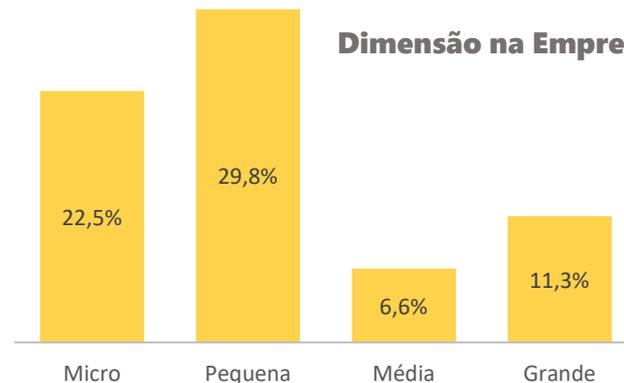
Caracterização das organizações participantes

Tipo de Organização



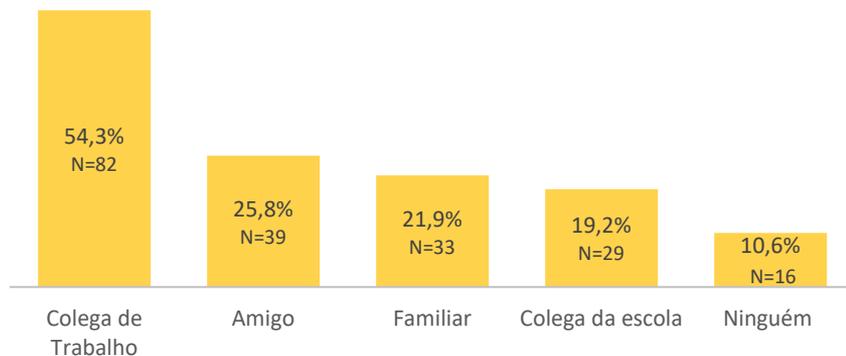
**100% com
atividade no
concelho de
Cascais**

Dimensão na Empresa

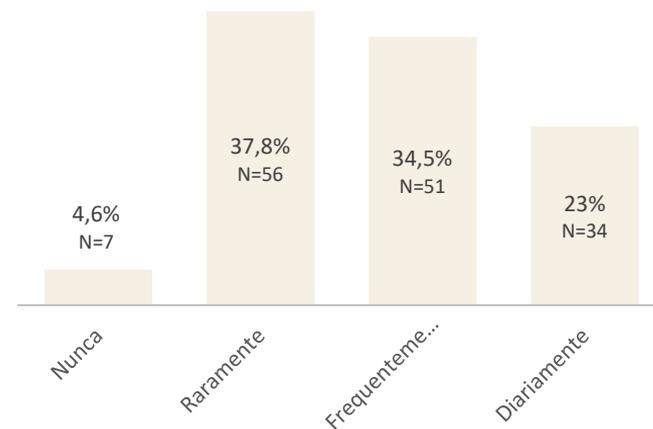


Experiência de contacto dos participantes com pessoas com deficiência ou incapacidade

Tem experiência de interação com alguém com deficiência?



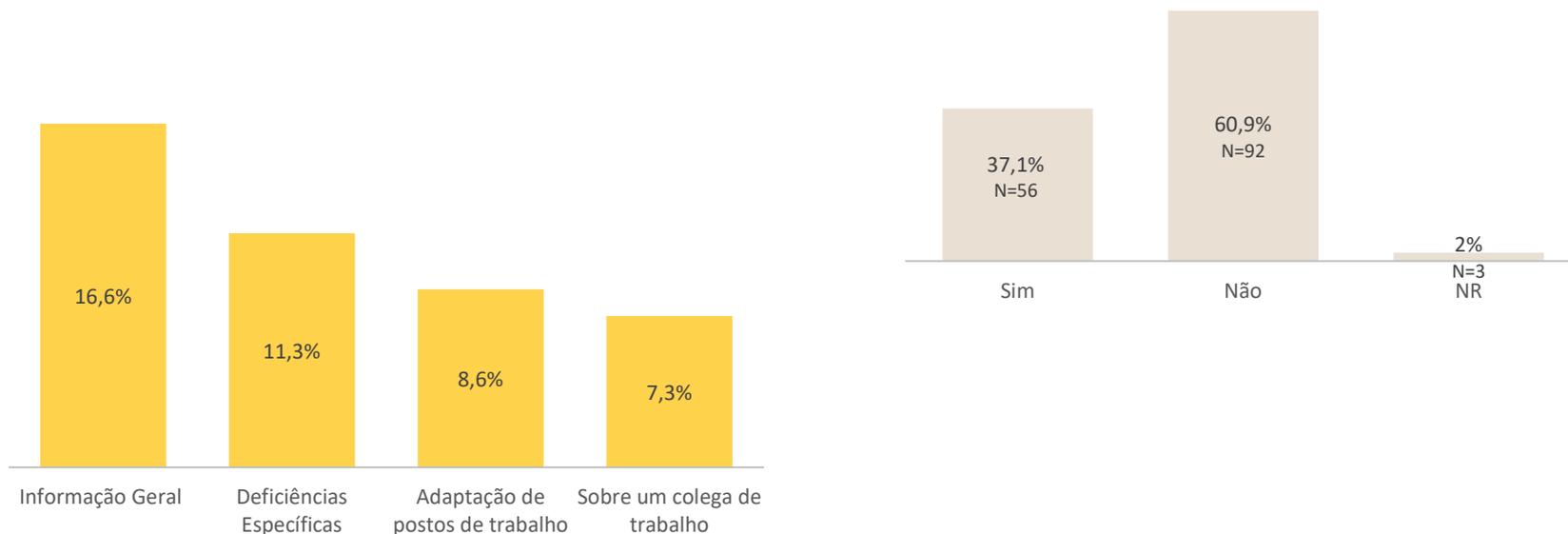
Com que frequência tem contacto com PCDI?



Explorando a frequência de contacto *V*Squem é a PCDI

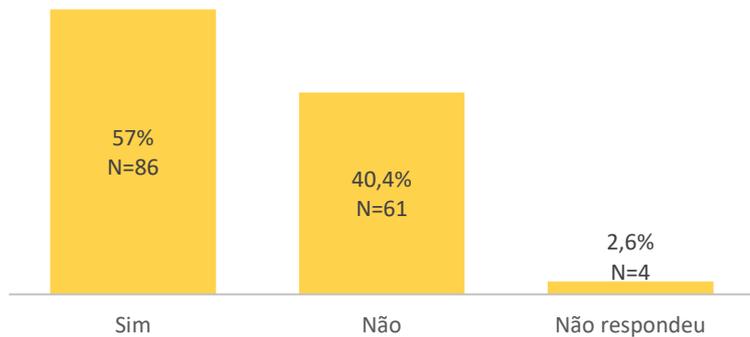
	Nunca	Raramente	Frequentemente OU Diariamente	TOTAL
Não conheço <u>ninguém</u>	37,5% (N=6)	62,5% (N=10)	0% (N=0)	100% (N=16)
Eu tenho/tive um <u>COLEGA DE TRABALHO</u> com deficiência	0% (N=0)	39,0% (N=32)	61% (N=50)	100% (N=82)
Eu tive um colega com deficiência <u>QUANDO ESTUDAVA</u>	3,4% (N=1)	24,1% (N=7)	72,4% (N=21)	100% (N=29)
Eu tenho um <u>AMIGO</u> com deficiência	0% (N=0)	30,8% (N=12)	69,3% (N=27)	100% (N=39)
Eu tenho um membro da minha <u>FAMÍLIA</u> com deficiência	0% (N=0)	15,2% (N=5)	84,8% (N=28)	100% (N=33)

Formação/sensibilização sobre pessoas com deficiência ou incapacidade?

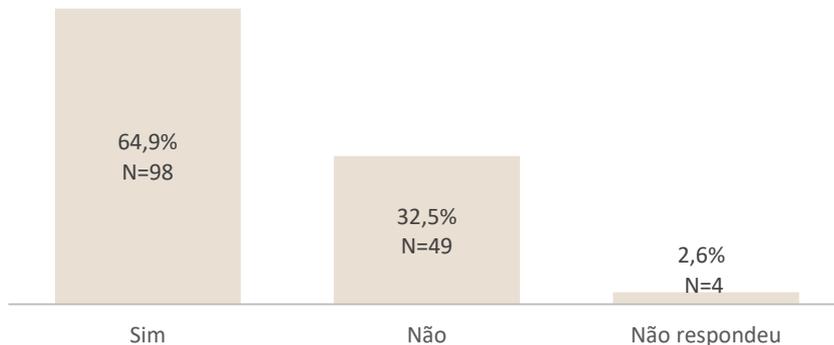


Conhecimento de Legislação Específica

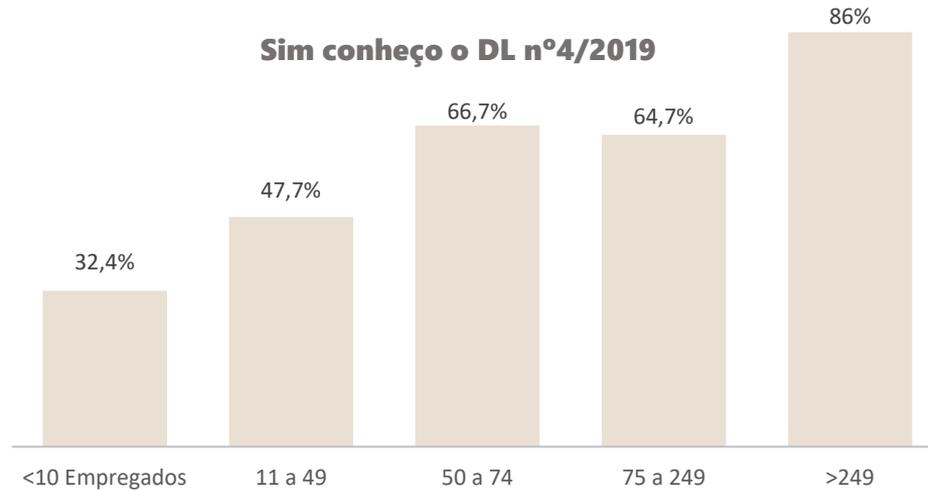
Lei das Quotas DL n°4/2019



Conhecimento de Medidas e Incentivos de Apoio à Contratação DL 290/2009

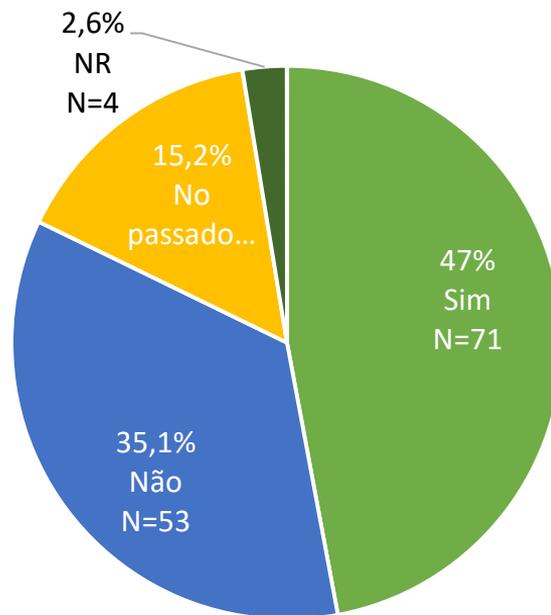


Conhecimento da Lei da Quotas VS Dimensão da Empresa



Experiência da empresa com trabalhadores com deficiência/incapacidade

Organizações que empregam ou empregaram PCDI

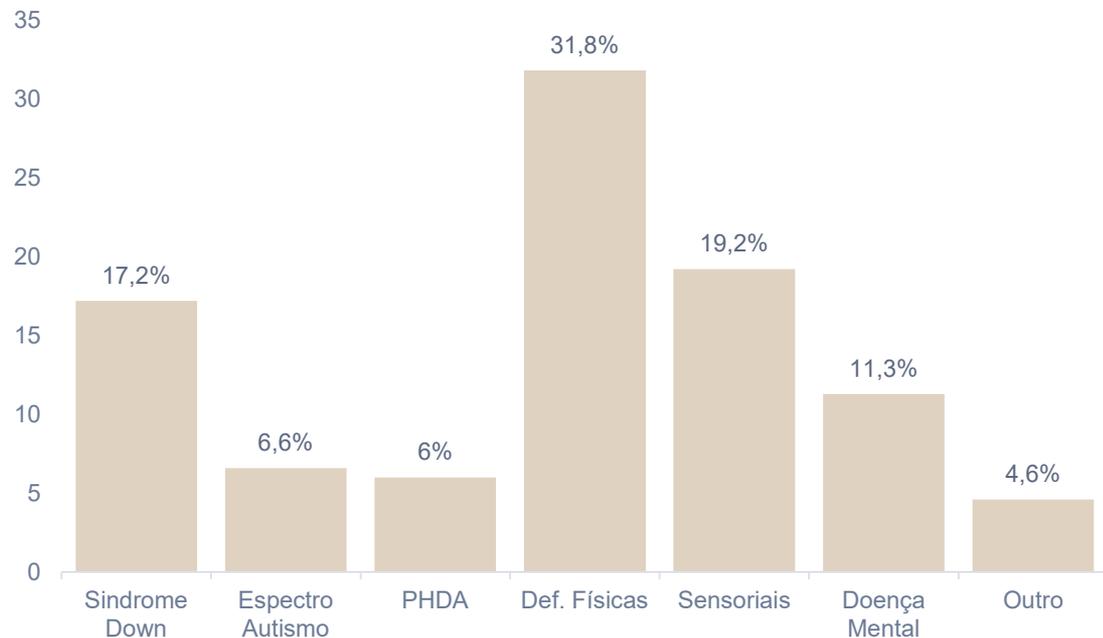


Empregar PCDI VS Dimensão da Empresa

	< 10 MICRO	10-49 PEQUENA	50-74 MÉDIA	75-249 MÉDIA	> 250 GRANDE
Não empregamos	47,2%	37,7%	3,8%	3,8%	7,5%
Empregamos	4,2%	16,9%	8,5%	18,3%	52,1%
Empregámos no passado	26,1%	52,2%	4,3%	8,7%	8,7%

Qui-Quadrado: $\chi^2 (8, n = 147) = 64,71, p < .000$

Caraterização do tipo de deficiência/incapacidade das pessoas empregadas



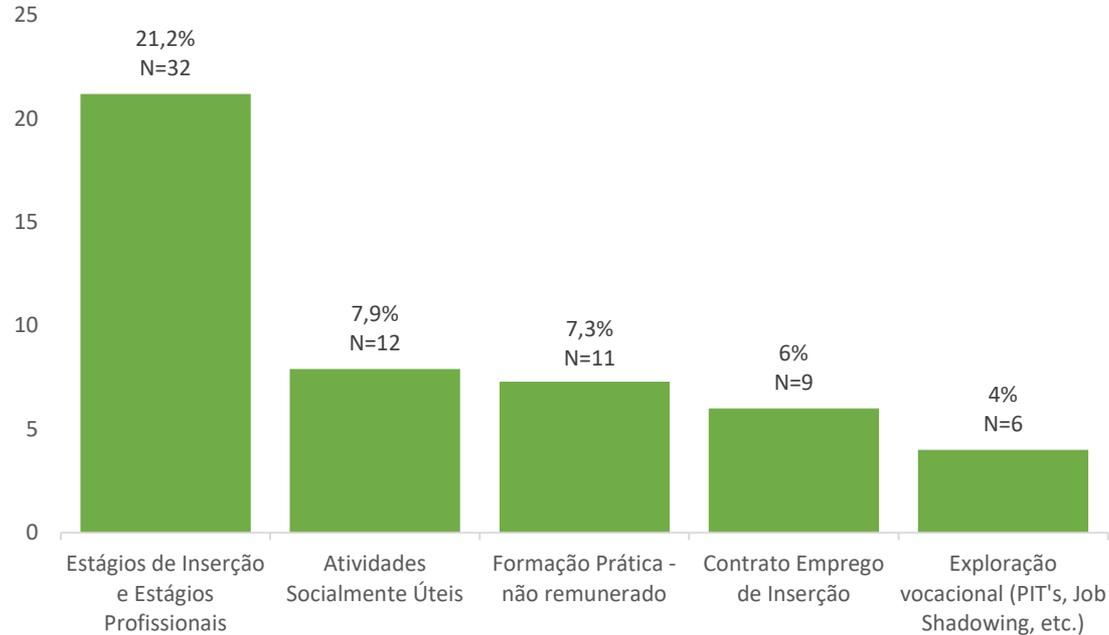
Quais as duas maiores dificuldades encontradas na integração desse(s) trabalhador(es) com deficiência ou incapacidade?

Resposta múltipla

Mais assinaladas

	N	%
Adaptação do posto de trabalho	32	21,2
Falta de apoio especializado	19	12,6
Aprendizagem das tarefas por parte da pessoa com deficiência	18	11,9
Desconhecimento e falta de experiência em lidar com a deficiência	17	11,3

Oportunidades oferecidas pelas empresas



Contratar ou não contratar PCDI no futuro ?

	N	%
Não	8	5,3%
Sim	55	36,4%
Neste momento não temos intenção de recrutar novos colaboradores, com ou sem deficiência	33	21,9%
Ainda não refletimos sobre essa possibilidade	17	11,3%
Sim, se tiver suporte financeiro por parte do Estado	12	7,9%
Sim, se tiver suporte técnico por parte de uma organização externa	6	4,0%
Não responderam	20	13,2%
TOTAL	151	100%

Quais as maiores vantagens e barreiras à contratação?

Mais assinaladas

BARREIRAS

- ✓ Desconhecimento da oferta existente (29,8%)
- Crenças erradas em relação à PCDI (23,8%)
- Falta de apoio técnico especializado (19,9%)
- Fraca diversidade da oferta (16,6%)
- Falta de informação de como fazer (16,6%)

VANTAGENS

- ✓ Incrementa uma cultura de diversidade e de inclusão (68,4%)
- ✓ Responsabilidade social (55%)
- ✓ Melhora o ambiente da empresa (11,9%)



Resultados 2

Relação entre as variáveis

Escala de atitudes VS Variáveis Demográficas

GÉNERO



ATTITUDES MAIS POSITIVAS
NAS MULHERES

Feminino (M=4,23; N=77)

Masculino (M=4,07, N=35)

IDADE CORRELACIONA-SE
NEGATIVAMENTE COM AS
ATTITUDES ($r = -.21$; $p = 0.5$)

EXPERIÊNCIA LABORAL DA EMPRESA COM PCDI

A MÉDIA DAS ENTIDADES QUE JÁ
EMPREGAM PCDI **NÃO SE DIFERENCIA**
SIGNIFICATIVAMENTE NA ESCALA DE
ATTITUDES EM RELAÇÃO À MÉDIA DAS QUE
NÃO EMPREGAM

EMPREGAM (M=4,18; N=43) 

NÃO EMPREGAM (M=4,18; N=69)

TIPO DE ENTIDADE

NÃO HÁ DIFERENÇAS
SIGNIFICATIVAS EM FUNÇÃO
DO TIPO DE ENTIDADE

Públicas (M=3,88; N=8)

Privadas (M=4,19; N=64)

IPSS's (M=4,23; N=40)

FUNÇÃO NA EMPRESA



NÃO HÁ DIFERENÇAS
SIGNIFICATIVAS EM RELAÇÃO
À FUNÇÃO NA EMPRESA

Outros colaboradores (M=4,36)

Outros Responsáveis (M= 4,16)

Administração (M=4,15)

Recursos Humanos (M=4,09)

INTENÇÃO DE CONTRATAR PCDI

AS ENTIDADES QUE
PRETENDEM EMPREGAR
PCDI NO FUTURO **NÃO SE**
DIFERENCIAM
SIGNIFICATIVAMENTE DAS
ENTIDADES QUE NÃO
PRETENDEM CONTRATAR:

SIM (M= 4,20; N=63) 

NÃO (M= 4,15; N=49)

TER OU NÃO TER FORMAÇÃO/SENSIBILIZAÇÃO

ENTIDADES QUE PROPORCIONAM FORMAÇÃO AOS SEUS COLABORADORES **NÃO SE**
DIFERENCIAM NAS ATTITUDES DAS QUE NÃO O FAZEM

COM FORMAÇÃO (M=4,20; N=45)

SEM FORMAÇÃO (M=4,16; N=67)



Explorando a frequência do contacto ...

FREQUÊNCIA DE CONTACTO CORRELACIONADOS COM OS VÁRIOS ITENS DA ESCALA DE ATITUDES:

- “Se eu tiver um colega/empregado com deficiência, **estarei disposto a ajudar** no que for necessário.” ($r=.14$, $n=185$, $p<.05$)
- “Não me sinto confortável com a ideia de **trabalhar com uma pessoa com deficiência** .” ($r=.19$, $n=185$ $p<.01$)
- “Eu acharia difícil **supervisionar** um trabalhador com deficiência.” ($r=.18$, $n=185$, $p<.05$).

Explorando a intenção de contratar

		Intenção de Contratar			TOTAL
		Não/não refletimos	Sim	Sim com suporte	
A sua Empresa emprega PCDI?	Não	45,2% (14)	38,7% (12)	16,1% (5)	100% (n=31)
	Sim	16,4% (11)	64,2% (43)	19,4% (13)	100% (n=67)



Não estamos a recrutar

n=98

INTENÇÃO DE CONTRATAR VS TER EMPREGADOS PCDI

Os respondentes das entidades que empregam ou já empregaram PCDI referem significativamente mais que consideram contratar no futuro.

Qui-Quadrado: $\chi^2 (3, n = 131) = 14.3, p < .003$

Ainda

Contratação futura de PCDI (opções MAIS assinaladas por tipologia de organização)

- Empresas: sim / sim com apoio técnico / ainda não refletimos
- Entidades Públicas: não / com suporte financeiro do Estado
- IPSS's: sem intenção de recrutar pessoas com ou sem deficiência

INTENÇÃO DE CONTRATAR VS DIMENSÃO DA EMPRESA

Micro empresas referem menos ter intenção de contratar .

Pequenas e médias empresas referem mais a intenção de contratar com suporte .

As grandes empresas referem mais ter intenção de contratar e menos contratar com suporte.

Qui-Quadrado: $\chi^2 (12, n = 131) = 46.40, p < .05$

Intenção de Contratar

		Não/não refletimos	Sim	Sim com suporte e	Não estamos a contratar	TOTAL
Número de Empregados	Micro	26,5%	23,5%	2,9%	47,1%	100%
	>10	(9)	(8)	(1)	(16)	(34)
	Pequena	15,4%	33,3%	23,1%	28,2%	100%
	10-49	(6)	(13)	(9)	(11)	(34)
	Média	25%	25%	25%	25%	100%
	50-74	(2)	(2)	(2)	(2)	(8)
	Média	16,7%	25%	41,7%	16,7%	100%
	75-249	(2)	(3)	(5)	(2)	(12)
	Grande	15,8%	76,3%	2,6%	5,3%	100%
	>250	(6)	(29)	(1)	(2)	(34)

Ainda



Não estamos a pensar
recrutar

n=98

		1	2	
	NÃO/NÃO refletimos	SIM	SIM C/APOIO	1+2
Não conheço ninguém (n=9)	55,6%	44,4%	0%	44%
Colega ESTUDANTE (n=17)	17,6%	52,9%	29,4%	82,3%
Colega de TRABALHO (n=62)	21,0%	59,7%	19,4%	79,1%
AMIGO (n=23)	8,7%	56,5%	34,8%	91,3%
FAMÍLIA (n=22)	36,4%	50,0%	13,6%	63,6%

Perguntas que ficam...

É uma questão de atitude ou é uma questão de experiência?

As entidades que já empregam PCDI não se diferenciam significativamente na escala de atitudes em relação às que não empregam, mas dizem mais que vão contratar no futuro.

Será que promover o contacto mitiga as barreiras à inclusão?

Uma maior frequência de contacto com PCDI está associado a uma maior disponibilidade em ajudar um colega com deficiência e a maior conforto com a ideia de trabalhar ou supervisionar uma pessoa com deficiência.

Promover a inclusão laboral passa por atuar nas barreiras? Tornar visíveis as vantagens?

ATUAR NAS BARREIRAS: Informação/ Crenças/ Apoio técnico especializado/ Oferta/ Como fazer/Falta de experiência POTENCIAR VANTAGENS: Cultura de diversidade/ Responsabilidade Social/ Ambiente Laboral.



OBRIGADA!