

ANDRADE, Ana; HENRIQUES, Lúcia; SILVA, Isabel S.; COSTA, Diana – Integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho em Portugal: contributos para a identificação de boas práticas. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 33 (2024) 11-30. ISSN 2182-7419.

## **Integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho em Portugal: contributos para a identificação de boas práticas**

ANA ANDRADE\*

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

LÚCIA HENRIQUES\*\*

Universidade da Madeira (UMa)

ISABEL S. SILVA\*\*\*

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

DANIELA COSTA\*\*\*\*

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

### **Resumo**

Dados estatísticos recentes e estudos realizados em Portugal revelam a dificuldade que pessoas com deficiência visual enfrentam na integração no mercado de trabalho. O presente trabalho surgiu com o objetivo de identificar e dar a conhecer boas práticas que as entidades empregadoras podem (e devem) adotar, esperando-se desse modo contribuir para a promoção da integração das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. Para o efeito, recorreu-se à revisão da literatura, tendo-se privilegiado nessa revisão as recomendações nacionais e europeias neste domínio e os estudos realizados em Portugal cujo objetivo se centrava precisamente na compreensão do processo de integração profissional de pessoas com deficiência visual.

**Palavras-chave:** Deficiência visual, emprego, boas práticas, gestão de pessoas

\* E-mail: [anamariafreitasandrade@gmail.com](mailto:anamariafreitasandrade@gmail.com) | ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-4788-3414>

\*\*E-mail: [cristinahenriques2015@gmail.com](mailto:cristinahenriques2015@gmail.com) | ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-4619-7953>

\*\*\* E-mail: [isilva@psi.uminho.pt](mailto:isilva@psi.uminho.pt) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2931-7218>

\*\*\*\* E-mail: [danielafilipamcosta@gmail.com](mailto:danielafilipamcosta@gmail.com) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4534-2624>

## Abstract

### **Integration of visually impaired people in the labour market in Portugal: contributions to the identification of good practices**

Recent statistical data and studies carried out in Portugal reveal the difficulty that people with visual impairment face in integrating the labour market. The present work was developed with the objective of identifying and promoting good practices that employers can (and should) adopt. We also hope that this work can contribute to the promotion of the integration of people with visual impairments in the labour market. For this purpose, a literature review was carried out, with emphasis on national and European recommendations in this field and studies carried out in Portugal whose goal was precisely centred on understanding the professional integration process of people with visual impairments.

**Keywords:** Visual impairment, employment, good practices, people management

## Résumé

### **Intégration des personnes ayant une déficience visuelle sur le marché du travail au Portugal: contributions à l'identification des bonnes pratiques**

Des données statistiques récentes et des études réalisées au Portugal révèlent la difficulté d'intégration des personnes ayant une déficience visuelle sur le marché du travail. Le présent travail a été développée afin d'identifier et de faire connaître les bonnes pratiques que les employeurs peuvent (et doivent) adopter, espérant ainsi contribuer à la promotion de l'intégration des personnes ayant une déficience visuelle sur le marché du travail. À cet effet, la littérature a été revue, mettant l'accent sur les recommandations nationales et européennes dans ce domaine et sur les études menées au Portugal dont l'objectif était précisément centré sur la compréhension du processus d'insertion professionnelle des personnes ayant une déficience visuelle.

**Mots-clés:** Déficience visuelle, emploi, bonnes pratiques, gestion du personnel

## Introdução

De acordo com um estudo realizado por Pedroso *et al.* (2012) para a Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO), existiam em Portugal em 2012 cerca de 27 mil pessoas com algum tipo de incapacidade visual, situando-se a taxa de emprego dessa população nos 32,9%, ao passo que na população geral era de 62,9%. Segundo a mesma fonte, a proporção de “empresários, dirigentes e profissionais liberais” era apenas metade da observada na população em geral, enquanto a proporção de “empregados executantes” atingia o dobro do verificado na população em geral. Segundo dados mais recentes, relativos aos Censos 2021, a população com incapacidade em ver situa-se nos 3,5%; por outro lado, a fonte citada permite ainda constatar que a taxa de emprego desta população se situa nos 17,5%, enquanto na população dita normal se situa nos 49,1% (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2022, 2023). A nível europeu, estima-se que existam mais de 30 milhões de pessoas

com deficiência visual, sendo a taxa média de desemprego destas pessoas superior a 75% (Organización Nacional de Ciegos Españoles [ONCE], 2019).

O conjunto dos dados estatísticos apresentados anteriormente, ainda que breve, ilustra as maiores dificuldades de integração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual face à população em geral. Tendo em conta tal realidade, o presente trabalho pretende contribuir para a identificação de boas práticas que podem (e devem) ser adotadas na seleção e contratação, bem como na integração profissional de pessoas com deficiência visual em Portugal. Para concretizar tal objetivo, recorreu-se à literatura, tendo-se privilegiado nessa revisão as seguintes fontes: I) recomendações europeias, incluindo exemplos de boas práticas implementadas a nível europeu de modo a refletir o que pode ser feito também em contexto nacional, e II) estudos realizados em Portugal que visavam precisamente identificar e compreender as iniciativas e práticas implementadas com vista a um processo de integração profissional bem-sucedido de pessoas com deficiência visual. Dado que o desconhecimento por parte dos empregadores, muitas vezes causado pelo preconceito, tem sido identificado como uma das maiores barreiras à integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho (ex., Andrade, 2015; Bacelo, 2012; Costa, 2012; Couto, 2019; Ferreira, 2010; Monteiro, 2012; Soares, 2015), espera-se que o presente trabalho possa contribuir para informar e, desta forma, mudar a atitude das entidades empregadoras.

A deficiência visual corresponde à diminuição significativa do sentido da visão e reflete-se em diversos graus de limitação, desde a baixa visão até à cegueira, por causas diversas: alterações genéticas, complicações verificadas durante a infância ou idade adulta (Pelechano *et al.*, 1995) ou infeções maternas durante o período gestacional (Direção-Geral da Saúde [DGS], 2000).

Não obstante as maiores dificuldades de integração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência visual face à população em geral, têm sido dados passos em tal integração, em virtude, não só da evolução tecnológica ocorrida, mas também por força da legislação. Com efeito, a *evolução tecnológica* permitiu que estas pessoas passassem a ter oportunidade de exercer um leque maior de profissões, ao invés do que acontecia anteriormente, quando estavam restritas a profissões como telefonista, afinadores de pianos ou operadores de fábrica integrados em linhas de montagem (Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Bacelo, 2012; Costa, 2012; Couto, 2019). Como sublinham vários autores (ex., Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Bacelo, 2012; Couto, 2019), a tecnologia tem-se revelado um importante aliado das pessoas com deficiência visual, visto que cada vez mais surgem ferramentas e recursos que lhes permitem contornar as suas limitações e ganhar autonomia, e assim assumir um papel ativo tanto

a nível social como profissional. Do ponto de vista *legislativo*, é importante ressaltar que a generalidade dos países europeus possui legislação relativa à contratação de pessoas com deficiência (Papakonstantinou *et al.*, 2019) como se constata num documento produzido pela ONCE (2019). No caso de Portugal, as alterações à legislação nacional assumem um papel importante ao nível da integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, nomeadamente a Lei n.º 38/2004. Esta lei determina um sistema de quotas de vagas destinada a cidadãos com deficiência. No que se refere às organizações privadas, dependendo da dimensão da organização, as vagas podem representar até 2% do total de trabalhadores. Na administração pública, o sistema de quotas representa uma percentagem igual ou superior a 5% (Capítulo IV, Artigo 28.º, n.ºs 1 e 3).

Mais recentemente, a Lei n.º 4/2019 veio reforçar a Lei n.º 38/2004, nomeadamente no que diz respeito às quotas destinadas ao setor privado para pessoas com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Esta Lei estabelece que as médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço. As grandes empresas devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço. De mais a mais, esta lei define que a informação anual das empresas relativamente ao número de trabalhadores com deficiência ao seu serviço é efetuada no Relatório Único, estando, caso não o cumpram, sujeitas ao pagamento de uma coima (Artigo 5.º, n.ºs 1 e 2; Artigo 6.º; Artigo 9.º, n.º 1).

Para além da legislação em vigor em Portugal, existem incentivos aos quais as entidades empregadoras podem aceder, como benefícios fiscais ou apoios financeiros atribuídos pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) (Costa, 2012; Couto, 2019). Segundo refere a ACAPO (2023), as entidades empregadoras podem aceder aos apoios financeiros através do Programa de apoio ao emprego e qualificação que agrega diversas modalidades de apoio. O financiamento varia em função das habilitações da pessoa contratada e do tipo de entidade empregadora, e a comparticipação pode ser em forma de bolsas de estágios ou outros subsídios, de adaptação de postos de trabalho e consequente financiamento na aquisição de produtos de apoio, ou ainda, da eliminação de barreiras arquitetónicas.

No entanto, a obrigatoriedade de contratação imposta pela legislação ou os apoios financeiros disponibilizados, *per si*, não farão com que os empregadores deixem de acreditar que a deficiência constitui um obstáculo à produtividade de um trabalhador (GRACE, 2021). Ou seja, as medidas proativas descritas anteriormente são preponderantes, como refere Eckhaus (2022), para promover a integração profissional de pessoas com deficiência visual, assim como a tecnologia existente, mas não são condição suficiente.

Segundo estudos realizados por McDonnall *et al.* (2020) e Papakonstantinou *et al.* (2019), a maioria dos empregadores possui pouco conhecimento acerca das pessoas com deficiência visual e da forma como desempenham tarefas relativas ao trabalho e, por inerência, também desconhece como adaptar convenientemente o posto de trabalho. Tal origina atitudes negativas relacionadas com estereótipos comuns, segundo os quais estas pessoas carecem de conhecimento, competências, habilidades para o emprego, são menos produtivas do que pessoas sem deficiência, podendo a sua contratação ser por isso financeiramente prejudicial para a organização. Estas crenças resultam, numa primeira instância, em baixas taxas de empregabilidade e, por consequência, em altas taxas de desemprego de pessoas com deficiência visual.

Em suma, como é salientado pela ACAPO (2023), a deficiência visual não deve determinar a profissão da pessoa, mas, sim, as suas qualificações académicas e profissionais, as suas competências pessoais e profissionais; além disso, a garantia de um posto de trabalho adequado às necessidades, com o recurso a produtos específicos que permitam o acesso à informação, contribuirá para maximizar a autonomia no trabalho. E assim sendo, as boas práticas que as entidades empregadoras podem e devem implementar ao nível da gestão das pessoas, desde o recrutamento até à integração, certamente farão muita, senão toda, a diferença.

## **1. Aspetos metodológicos e principais resultados**

Como referido anteriormente, na identificação das boas práticas de integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, privilegiou-se literatura que versasse sobre tais práticas em contexto português. Assim, na pesquisa de estudos realizados em Portugal sobre a temática em apreço, foram utilizados os seguintes termos: “integração profissional”, “deficiência visual”, “pessoas cegas”, “mercado de trabalho Portugal”. Essa pesquisa foi feita através do *Google Scholar*, incluindo apenas dissertações de Mestrado que tivessem sido desenvolvidas em português. Nesta pesquisa inicial, foram consultadas também todas as referências bibliográficas de modo a identificar outros estudos nacionais.

Na Tabela 1 é feita referência aos estudos que foram identificados neste processo de pesquisa, incluindo uma descrição do(s) seu(s) objetivo(s) e desenho/amostra. A apresentação dos mesmos é feita por ordem cronológica crescente.

**Tabela 1 – Síntese dos estudos identificados na pesquisa realizados em contexto português sobre a integração profissional de pessoas com deficiência visual**

AUTOR	ANO	OBJETIVO(S)	DESENHO/AMOSTRA
Ferreira	2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procurar contribuir para um maior conhecimento sobre a formação e a inserção profissional destinada a pessoas com deficiência visual em Portugal, estudando uma instituição vocacionada para essa intervenção;</li> <li>• Conhecer, de forma aprofundada, os modelos de formação dirigidos à pessoa com deficiência visual na instituição;</li> <li>• Compreender os processos de inserção profissional dos formandos da instituição.</li> </ul>	Estudo de caso realizado numa associação portuguesa que presta apoio a pessoas com deficiência visual. Realizadas 8 entrevistas: 4 a profissionais da associação e 4 a ex-formandos de dois dos cursos da associação.
Bacelo	2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar uma análise exploratória, teórica e empírica da situação em Portugal no que respeita à integração de pessoas cegas no mercado de trabalho e nas organizações;</li> <li>• Compreender algumas das razões que levam a uma mais acentuada falta de oportunidades de trabalho das pessoas cegas;</li> <li>• Perceber até que ponto pessoas com esta incapacidade podem ser inseridas no mercado de trabalho, tal qual ele está pensado e organizado.</li> </ul>	Selecionadas 5 empresas. Realizadas entrevistas a: 7 pessoas cegas e a 5 chefias.
Monteiro	2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compreender qual a perceção que mulheres portadoras de deficiência visual possuem relativamente às oportunidades de educação e inserção no mercado de trabalho que lhes foram disponibilizadas, bem como aos apoios recebidos e facilidades/dificuldades de integração nas referidas áreas;</li> <li>• Compreender o que sentem em relação às suas limitações e como as superaram;</li> <li>• Perceber se sentiram ser alvo de dupla discriminação: fator deficiência associado ao género.</li> </ul>	Realizadas entrevistas a 2 mulheres com deficiência visual e a 1 técnico da ACAPO.
Andrade	2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compreender o percurso das pessoas cegas desde a fase de seleção até à integração, passando pela formação;</li> <li>• Perceber como se processa a integração de indivíduos cegos no mercado de trabalho, tanto na perspetiva dos próprios, como na das respetivas organizações.</li> </ul> <p>Perspetiva das organizações:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compreender de que forma foi efetuado o processo de seleção de um trabalhador cego, no sentido de avaliar as suas especificidades;</li> <li>• Perceber como as organizações geriram o processo de integração desse trabalhador.</li> </ul> <p>Perspetiva do trabalhador cego:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compreender o modo como este perceciona a integração no mercado de trabalho;</li> <li>• Perceber em que medida o acesso ao mercado de trabalho de pessoas cegas é influenciado pela organização onde é ministrada formação profissional especificamente dirigida a este segmento da população.</li> </ul>	Realizadas 13 entrevistas: 8 a pessoas cegas integradas no mercado de trabalho e 5 a chefias.

Soares	2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explorar as percepções individuais de pessoas cegas face à experiência de procura de emprego;</li> <li>• Identificar as dificuldades mais comumente experienciadas durante o processo de procura de emprego segundo as pessoas cegas;</li> <li>• Identificar os principais facilitadores experienciados na procura de emprego na perspetiva das pessoas cegas;</li> <li>• Estudar os principais eventos geradores de stress decorrentes da procura de emprego identificados por pessoas cegas;</li> <li>• Perceber quais as principais estratégias de <i>coping</i> utilizadas pelas pessoas cegas para reduzir o stress resultante dos eventos mais frequentemente identificados durante o processo de procura de emprego.</li> </ul>	Realizadas entrevistas a 19 pessoas com deficiência visual.
Couto	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisar boas práticas de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho.</li> </ul>	Realizadas entrevistas a: 1 técnica da ACAPD; 1 pessoa cega; 3 pessoas ambliopes.

Fonte: elaboração própria.

Assumindo que a pesquisa possa não ter identificado todos os estudos realizados em contexto português, de um modo geral, os dados espelhados na Tabela 1 não deixam de apontar para uma escassez de investigação nesta temática em Portugal. Tal sistematização permite ainda constatar que todos os estudos identificados são de natureza qualitativa. Ainda que este tipo de estudos não almeje a representatividade estatística mas, grosso modo, a saturação teórica, não deixa de ficar patente o reduzido número de participantes em alguns deles. Em todo o caso, não obstante as fragilidades elencadas, os estudos identificados, a par de recomendações europeias sobre o tema, permitem determinar um conjunto de boas práticas com vista à promoção da integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É sobre tais práticas que o ponto seguinte se debruça. Por uma questão de organização da informação, optou-se por estruturar tal apresentação em torno de duas “fases” temporais no processo de gestão de pessoas: I) recrutamento e seleção; II) processo de integração na organização.

## 1.1. Recrutamento e Seleção

A primeira boa prática que se espera que as entidades empregadoras adotem enquadra-se na fase de recrutamento e seleção profissional, visto, que quando surge um(a) candidato(a) com deficiência neste processo, é recomendado que seja realçado o perfil apresentado no que se refere às suas competências, conhecimentos e experiência para desempenhar as funções, sem que a deficiência visual tenha relevância (Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Costa, 2012; Couto, 2019; Eckhaus, 2022; Lengnick-Hall *et al.*, 2008). Na legislação portuguesa está patente esta preocupação, nomeadamente no Código do Trabalho, em cuja Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Artigo 24.º,

n.º 1, se pode ler que “O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que respeita ao acesso ao emprego (...), não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente de (...) deficiência (...)”. Além disso, o n.º 2 (alínea a) do mesmo artigo acrescenta que tal direito deve respeitar critérios de seleção e condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos.

Markel *et al.* (2009) alertam para a forma como as vagas de emprego são divulgadas, de modo a evitar que sejam adotadas práticas consideradas discriminatórias, tais como formatos de divulgação que não sejam passíveis de leitura por pessoas com deficiência visual. Complementarmente, como salienta Couto (2019), é importante que a vaga seja detalhada ao máximo. A problemática do recrutamento foi abordada no estudo de Soares (2015), tendo alguns dos participantes mencionado dificuldades originadas pela pouca acessibilidade dos *sites* de procura de emprego. Neste contexto, será boa prática o cumprimento das diretrizes das *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG) 2.0, que definem como tornar o conteúdo web mais acessível a pessoas com deficiência, incluindo, a visual. Tais diretrizes assentam em quatro princípios fundamentais:

1. *Perceptível* – toda a informação e interface deve ser legível e percebida por todos;
2. *Operável* – a navegação e o acesso a todas as funcionalidades devem ser garantidas, independentemente do perfil do utilizador e dos dispositivos de navegação que utiliza;
3. *Compreensível* – toda a informação deve ser compreendida por todos e prever a tolerância ao erro;
4. *Robusto* – deve assegurar a interoperabilidade entre sistemas e compatibilidade tecnológica (ComAcesso, 2023).

Ainda no recrutamento, num dos estudos realizados em Portugal (Couto, 2019), verifica-se que a maioria dos participantes foi recrutada através da ACAPO. Com menor expressão, também no estudo de Andrade (2015) e no de Soares (2015), se observa que foram recrutados participantes por via desta Associação. O conjunto destes dados sugere, tal como refere Costa (2012), que as associações de pessoas com deficiência assumem um papel relevante no âmbito da candidatura a vagas de emprego. Neste sentido, pode assumir-se que, para potenciais empregadores, será boa prática procurar junto destas entidades o esclarecimento de dúvidas. Tal contacto, além de sensibilizar e informar acerca das questões da deficiência, permite também obter informação sobre a legislação e incentivos à contratação, bem como

orientação sobre o processo de integração do trabalhador com deficiência (Costa, 2012; Couto, 2019; GRACE, 2021).

A GRACE é uma associação empresarial de utilidade pública, sem fins lucrativos, que atua nas áreas da Responsabilidade Social e Sustentabilidade e que elaborou um guia de boas práticas, incluindo nos domínios do recrutamento e integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (GRACE, 2021). Por exemplo, é proposto que a condução de uma entrevista de emprego com candidatos com deficiência seja moldada por competências específicas de modo a evitar discriminação. Nesse âmbito, uma das recomendações desta entidade é a de que um elemento dos recursos humanos obtenha formação específica na área, sendo dado como exemplo o caso da empresa El Corte Inglés em que os elementos dos recursos humanos receberam esse tipo de formação.

Em 2018, a União Europeia de Cegos (UEC) realizou um levantamento de boas práticas de emprego nacionais em diferentes países da Europa com o objetivo de as dar a conhecer, esperando que sejam utilizadas para ajudar a moldar boas práticas nos diferentes países. Relativamente à problemática da acessibilidade nos sites dedicados à procura de emprego, uma das práticas destacadas diz respeito ao portal de emprego denominado 'employPWD.me', criado pela União dos Cegos de Montenegro com o objetivo de estabelecer ligação e permitir a comunicação efetiva entre empregadores e pessoas com deficiência que estejam desempregadas. Nesse espaço, não só surgem oportunidades de emprego, como também existe informação acerca de direitos laborais e benefícios e incentivos financeiros para o trabalho. Por outro lado, permite ainda que os empregadores estabeleçam ligação com pessoas desempregadas com deficiência, acedendo às suas biografias e a breves apresentações em vídeo, nas quais os(as) candidatos(as) a um emprego destacam as suas capacidades e qualificações. Os criadores deste portal consideram-no um conceito inovador e original e acreditam que poderia ser facilmente replicado noutros países e, dessa forma, encorajar mais empregadores a contratarem pessoas com deficiência visual (Bigovic *et al.*, 2018).

Em Portugal, existe uma agência de empregabilidade ao serviço das pessoas com deficiência que atua a nível nacional, a "Valor T". Esta agência de emprego trabalha com vista a aproximar candidatos(as) e entidades empregadoras, bem como a acompanhar ambos no processo de recrutamento e de seleção profissional, avaliando, por um lado, o talento do(a) candidato(a) e, por outro, as características do posto de trabalho disponibilizado pela entidade empregadora. A agência acompanha ainda a integração do(a) candidato(a), prestando todo o apoio necessário no período de colocação e pós-colocação (Valor T, 2023).

Relativamente ao acolhimento, no guia de boas práticas proposto pela GRACE (2021), é preconizado que as empresas devem garantir que todo o processo de *onboarding* esteja adequado a qualquer pessoa, não sendo necessária uma preparação específica por se tratar de um trabalhador com deficiência. Neste sentido será importante assegurar que toda a documentação apresentada nesta etapa se encontra em formato acessível.

## 1.2. Integração

A integração de um trabalhador com deficiência visual numa entidade empregadora, quando bem-sucedida, implica uma participação plena no local de trabalho. Assim, para o sucesso da mesma, é importante que empregadores, o próprio trabalhador com deficiência visual e os restantes colegas de trabalho tenham um papel ativo nesse processo, podendo também ser relevante o apoio de entidades responsáveis pela reabilitação de pessoas com deficiência visual, de modo a garantir o apoio inerente à integração do trabalhador com deficiência visual, adaptando e proporcionando-lhe condições de trabalho, sem o infantilizar ou desvalorizar (Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Bacelo, 2012; Carvalho-Freitas, 2007; Costa, 2012; Couto, 2019; Grace, 2021; Kaye *et al.*, 2011; Lengnick-Hall *et al.*, 2008; Markel *et al.*, 2009).

É no contexto da integração que surge o modelo de experiências de trabalho bem-sucedidas para trabalhadores com deficiência visual proposto por Golub (2006), segundo o qual empregadores e trabalhadores deverão assumir um papel ativo no processo de integração. O modelo está alicerçado em 14 etapas, sendo sete referentes às atitudes do empregador e as outras sete ao trabalhador. O alcance da última etapa do modelo, para ambos os intervenientes do processo, pressupõe adaptação mútua com vista a reconhecer, respeitar e valorizar as diferenças.

Em primeiro lugar, no sentido de envolver todos na fase da integração, é importante sensibilizar e informar os restantes colegas acerca da deficiência visual, para esclarecer dúvidas e eliminar preconceitos (Costa, 2012; Couto, 2019; GRACE, 2021). As sessões de formação e informação destinadas a gestores e chefias, além da abordagem à deficiência visual, aos apoios financeiros e aos incentivos fiscais a que podem aceder, também deverão incluir a partilha de experiências com empregadores que tenham histórias de sucesso na contratação de pessoas com deficiência, bem como estratégias de reformulação de funções de trabalho a serem exercidas por aquelas pessoas (Costa, 2012; Eckhaus, 2022; Kaye *et al.*, 2011; McDonnall *et al.*, 2020; Papakonstantinou *et al.*, 2019).

Esta sensibilização assume relevância na medida em que, num estudo realizado por McDonnall (2014), se constatou que muitos empregadores,

responsáveis de recursos humanos ou chefias desconheciam de que forma uma pessoa com deficiência visual podia desempenhar as suas funções, bem como as adaptações necessárias no posto de trabalho. Por outro lado, os empregadores com maiores níveis de conhecimento acerca da deficiência visual revelaram atitudes mais positivas em relação às pessoas com deficiência visual que empregavam. No mesmo sentido, os participantes de um estudo realizado por Barros *et al.* (2020) apontaram, entre outros fatores, o desconhecimento social sobre a deficiência visual como uma das principais barreiras no acesso ao mercado de trabalho e, conseqüentemente, o desconhecimento acerca de como uma pessoa com deficiência visual consegue desempenhar as suas funções. Por outro lado, os participantes neste estudo que estavam a trabalhar manifestaram-se satisfeitos com as funções que desempenhavam. Um dos motivos indicados como gerador de insatisfação no trabalho foi a falta de acessibilidade, tanto no que se refere a tecnologia e equipamentos, como a iluminação e acessibilidade do espaço. Ainda neste sentido, a ONCE (2019) liderou um estudo comparativo realizado a nível europeu, cujo principal objetivo foi expor em detalhe a situação das pessoas com deficiência visual na Europa relativamente ao emprego e identificar os desafios e oportunidades existentes, propondo recomendações para melhorar o acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência visual, com recurso a várias fontes de informação. Neste estudo, a ONCE destaca que, em janeiro de 2018, a Associação Dinamarquesa de Cegos publicou um relatório intitulado “Os Invisíveis”, inerente a um inquérito que possibilitou recolher opiniões de empregadores acerca dos trabalhadores com deficiência visual. Através desta investigação constata-se que os empregadores nem sempre têm opiniões negativas ou preconceitos contra potenciais trabalhadores com deficiência visual, mas necessitam de conhecimento sobre programas de apoio, subsídios salariais e empregos adequados para deficientes visuais (ONCE, 2019).

Segundo o levantamento de boas práticas da UEC, a Federação Francesa de Cegos criou um folheto informativo com o título: *Trabalhar em conjunto! Boas Práticas com um colega de trabalho com Deficiência Visual*. Trata-se de um guia de fácil utilização, que contém informações relevantes tais como: o que significa ser amblíope<sup>1</sup>; como orientar uma pessoa cega ou amblíope; e a utilidade da bengala branca<sup>2</sup> (Bigovic *et al.*, 2018).

Outra boa prática que as entidades empregadoras podem implementar diz respeito a um programa de tutoria (GRACE, 2021), em que um tutor assume um papel preponderante tanto no acolhimento como na integração. O tutor, que tanto pode ser um colega como um chefe, acompanha o trabalhador

1 Amblíope – pessoa com baixa visão.

2 Bengala branca – bengala utilizada pelas pessoas cegas para auxiliar na mobilidade.

com deficiência durante os primeiros tempos na entidade empregadora, podendo o nível de apoio variar com o tipo e o grau de deficiência (desde um acompanhamento pontual até um compromisso de algumas horas diárias durante os dois ou três primeiros meses). Com o tempo é esperado que o trabalhador com deficiência se integre na empresa e que a necessidade de apoio por parte do tutor diminua. Neste contexto, a fonte citada dá diversos exemplos que ajudam a ilustrar a relevância desta prática. Por exemplo, no Grupo Jerónimo Martins, tutores e equipas de loja assumem um papel relevante no sucesso da integração do trabalhador com deficiência; na LIPOR, a tutoria é considerada preponderante na integração destes trabalhadores; e no Santander, os tutores são selecionados de acordo com o perfil mais adequado ao contexto do trabalhador com deficiência e usufruem de apoio para se prepararem o melhor possível para desempenhar essa tarefa.

No que respeita à adaptação do posto de trabalho, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2004) refere que a adaptação dos postos de trabalho implica um conjunto de alterações: fornecimento ao trabalhador de todos os equipamentos necessários para a realização do trabalho (computadores equipados com leitor de ecrã<sup>3</sup> ou ampliadores de caracteres); garantia de acessibilidade da informação; atenção aos espaços físicos, podendo haver alterações no pavimento (faixas de aviso tácteis no topo de escadas, degraus debruados com cores vivas) e/ou sinalizações (Braille e caracteres grandes perto dos puxadores das portas) (EU-OSHA, 2004). No sentido de suportar as despesas necessárias, assumem especial relevância os apoios financeiros (GRACE, 2021; Eckhaus, 2022).

No que se refere às boas práticas inerentes à adaptação do posto de trabalho, tendo em conta os estudos realizados em Portugal, verifica-se que alguns participantes tiveram adaptações no posto de trabalho, nomeadamente a aquisição de equipamentos adaptados, tais como: computadores com leitores de ecrã, *scanner* e linha braille (Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Bacelo, 2012; Couto, 2019). Foram também identificadas situações em que a adaptação dos postos de trabalho foi além da aquisição de equipamentos. O estudo de Ferreira (2010) reporta que foram colocadas marcas num equipamento de modo a que um trabalhador cego o pudesse utilizar autonomamente. Por outro lado, no estudo de Bacelo (2012), é reportado que uma entidade empregadora procurou diminuir a inacessibilidade das plataformas internas de modo a que os trabalhadores cegos pudessem ter mais autonomia no desempenho das suas funções; além disso, a mesma entidade empregadora colocou marcas táteis no chão da sala de trabalho, de forma a facilitar a orientação de um dos trabalhadores cegos. Ainda no estudo

3 Leitor de ecrã – *software* que captura o texto que surge no ecrã e envia para um sintetizador de voz que faz a leitura da informação (Sertec, 2023).

citado, outra boa prática implementada por uma outra entidade empregadora diz respeito à adoção de medidas de organização de trabalho na linha de montagem para que o trabalhador cego pudesse desempenhar com exatidão a sua função. Por fim, no referido estudo, é reportado que uma entidade empregadora optou por disponibilizar transporte para os trabalhadores com deficiência se deslocarem até à empresa.

Outra realidade que é importante relevar e que as entidades empregadoras devem ter em conta, é a situação de um trabalhador que, após a sua contratação, adquire ou agrava uma deficiência visual. Nestes casos será necessário reajustar e adaptar o posto de trabalho dessa pessoa à nova realidade, através da aquisição de equipamentos; há ainda que ter atenção ao espaço físico (Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Bacelo, 2012; Costa, 2012). Por outro lado, no que diz respeito à organização do trabalho, pode ser necessário transferir o trabalhador para um posto mais adequado ou atribuir algumas das suas tarefas a outra pessoa, por exemplo, a condução de veículos (EU-OSHA, 2004).

Neste âmbito, no estudo de Bacelo (2012) citado anteriormente, é mencionada uma entidade empregadora que, perante o agravamento da deficiência visual de um trabalhador, manifestou abertura para uma mudança de função caso este não conseguisse desempenhar as funções atuais. A mesma situação sucedeu no caso de uma pessoa que integra o estudo de Andrade (2015). Porém, no estudo de Monteiro (2012), devido ao agravamento do problema visual de um dos participantes, este não manteve o emprego.

A boa prática de adaptar os postos de trabalho, por parte das entidades empregadoras, permite que as pessoas com deficiência desempenhem convenientemente as suas funções (Couto, 2019). Para que uma pessoa com deficiência visual possa trabalhar de forma independente, é importante que o ambiente de trabalho seja concebido com vista à inclusão de todos, tanto no que se refere à tecnologia adaptada necessária, como ao ambiente físico (Bigovic *et al.*, 2018). Neste âmbito, a UEC, no seu levantamento de boas práticas de emprego nacionais em diferentes países da Europa, destacou o exemplo verificado na Albânia, em que a entidade *People's Advocate* adaptou todo o edifício às necessidades de pessoas com deficiência visual. Em colaboração com a Associação Albanesa de Cegos, foi criado um edifício acolhedor e livre de barreiras para todos os funcionários, com ou sem deficiência visual. Das medidas adotadas destaca-se o facto de o pavimento que conduz ao edifício ter sido pintado de amarelo e azul para fazer contraste; além disso, à entrada do edifício é disponibilizada informação áudio às pessoas que chegam, existindo também um mapa tátil que fornece uma visão geral do edifício; foram ainda colocadas faixas de identificação tátil nas portas externas e internas e é disponibilizada informação sobre formatos de impressão alternativos (Bigovic *et al.*, 2018). O guia elaborado pela GRACE

(2021) também dá o exemplo da LIPOR, sendo que esta empresa dispõe de instalações sem barreiras e possui comunicação exterior acessível, incluindo sinalética.

As boas práticas descritas estão de acordo com a perspetiva defendida pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, que preconiza que um local de trabalho acessível e seguro para pessoas com deficiência também o é para os trabalhadores em geral, clientes e visitantes (EU-OSHA, 2004).

Ainda no âmbito da adaptação dos postos de trabalho, mas na perspetiva da segurança e saúde no trabalho, é recomendado que a avaliação de risco tenha em conta as especificidades da deficiência (no caso deficiência visual) e seja coordenada com ações antidiscriminação, de modo a, por um lado, respeitar as disposições de segurança e saúde e, por outro lado, evitar a discriminação. Uma avaliação dos riscos envolve uma análise cuidada daquilo que no trabalho é suscetível de causar danos às pessoas, no sentido de apurar se as precauções tomadas são suficientes ou não. O objetivo é garantir que ninguém se fira ou adoeça, pelo que os resultados são utilizados para definir as medidas de prevenção mais adequadas. O processo de implementação de medidas para trabalhadores com deficiência deve ser coordenado com todas as partes envolvidas na gestão da segurança e, particularmente, com a avaliação de riscos, de modo que os empregadores cumpram os seus deveres ao abrigo da legislação sobre segurança e saúde e antidiscriminação. Todas as fases do processo de gestão de riscos devem considerar as abordagens antidiscriminação, para que, se houver necessidade, o ambiente, o equipamento e a organização do trabalho sejam alterados ou adaptados de forma a eliminar ou, pelo menos, minimizar os riscos e a discriminação (EU-OSHA, 2004). Alguns exemplos de medidas podem ser: iluminação correta, com contraste adequado entre o ecrã e o ambiente, tendo em conta as características do trabalho e as necessidades visuais do utilizador; remoção de obstáculos ou cabos de eletricidade, ou outros fios, em locais de passagem; sons acústicos ou de aviso; informação sobre segurança e saúde em formatos acessíveis; oferta de formação às pessoas que desempenhem funções de apoio à evacuação de trabalhadores com deficiência em caso de emergência, incluindo na utilização de eventual equipamento de evacuação especial; definição das rotas de evacuação considerando a eventual movimentação mais lenta de pessoas com deficiência (EU-OSHA, 2004; Couto, 2019). Ter em conta estas boas práticas é possibilitar que os trabalhadores com deficiência exerçam o seu trabalho de forma segura (EU-OSHA, 2004).

## Conclusão

Embora sejam escassos os estudos realizados em Portugal acerca da integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, constituindo esta, porventura a maior limitação ao presente trabalho, a informação disponível permite, ainda assim, tecer algumas considerações finais.

Do ponto de vista do recrutamento e da seleção profissional, o ideal seria que as pessoas com deficiência fossem contratadas pelas suas competências, conhecimentos ou experiência para desempenhar determinada função e que não fosse necessária nem a legislação para quotas de emprego e penalizações para os incumpridores, nem a criação de programas de empregabilidade específicos para contratação de pessoas com deficiência. Esta seria, sem qualquer dúvida, a boa prática a que se esperaria que as entidades empregadoras, públicas ou privadas, aderissem. Enquanto tal não acontece, será fundamental continuar a trabalhar a sensibilização de empregadores e recrutadores para esta realidade: mais pessoas contratadas pelas suas competências, conhecimentos ou experiências e cada vez menos preconceito e desconhecimento.

É também importante ter em conta que cada caso é um caso e que, por isso, as pessoas com deficiência visual não têm todas as mesmas necessidades, ainda que possam desempenhar as mesmas funções na mesma entidade empregadora ou noutra (Costa, 2012). Daí que seja boa prática envolver o trabalhador no seu processo de adaptação do posto de trabalho, de forma a garantir que a entidade empregadora dê, de facto, resposta àquela pessoa em concreto, permitindo-lhe desempenhar convenientemente as suas funções (EU-OSHA, 2004).

Nos estudos analisados, realizados em contexto português, verificou-se que muitas pessoas beneficiaram da implementação de algumas das boas práticas, sobretudo no âmbito da adaptação dos postos de trabalho. Porém, há ainda um longo caminho a percorrer até que a implementação dessas práticas seja recorrente. Até porque estes estudos também revelam que muitos dos participantes não tiveram adaptações no posto de trabalho por iniciativa da entidade empregadora, obrigando os próprios trabalhadores a proceder a essa adaptação e recorrendo frequentemente a equipamento próprio, o que pode comprometer o bom exercício das tarefas e, por conseguinte, o cumprimento dos objetivos definidos (Andrade, 2015; Andrade *et al.*, 2017; Bacelo, 2012; Costa, 2012; Couto, 2019; Ferreira, 2010). Assim sendo, é crucial que as adaptações adequadas no posto de trabalho sejam perspetivadas como uma prática incontornável no processo de adaptação. Por essa razão, sensibilizar, informar e esclarecer dúvidas junto dos empregadores pode fazer toda a diferença no sucesso da integração profissional de pessoas

com deficiência visual (Costa, 2012; Couto, 2019) ou outras deficiências. Com efeito, uma entidade empregadora informada e preparada para conviver com pessoas com deficiência é uma entidade empregadora mais credível e que suscita nos seus trabalhadores um sentimento de segurança e pertença. Consequentemente, uma sociedade constituída, na sua maioria, por entidades empregadoras preparadas é uma sociedade mais equilibrada e desenvolvida (Costa, 2012). Esperamos que o presente trabalho possa de algum modo contribuir para tal grau de preparação.

## Referências bibliográficas

- ANDRADE, Ana Maria Freitas – *Pessoas cegas no mercado de trabalho: da formação à integração*. Braga: Escola de Psicologia da Universidade do Minho, 2015. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/37534>
- ANDRADE, Ana; SILVA, Isabel Soares; VELOSO, Ana – Integração profissional de pessoas com deficiência visual: das práticas organizacionais às atitudes individuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* [Em linha]. 17:2 (2017), 80-88. Disponível em: <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12687>. ISSN 1984-6657.
- ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA – *Lei n.º 38/2004*. D.R. n.º 194/2004. Série I-A (18-08-2004), 5232-5236. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/38-2004-480708>.
- ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA – *Lei n.º 4/2019*. D.R. n.º 7/2019. Série I (10-01-2019), 89-90. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/4-2019-117663335>.
- ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA – *Lei n.º 7/2009*. D.R. n.º 30/2009. Série I (12-02-2009), 926-1029. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>.
- ASSOCIAÇÃO DOS CEGOS E AMBLÍOPES DE PORTUGAL (ACAPO) – *Emprego*. Lisboa: Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal, 2023. [Consult. 31 mai. 2023]. Disponível em: <https://www.acapo.pt/deficiencia-visual/perguntas-e-respostas/emprego>.
- BACELO, Ana Luzia Andrade – *A Integração de Pessoas Cegas no Mercado de Trabalho em Portugal*. Aveiro: Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial da Universidade de Aveiro, 2012. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10773/10647>.
- BARROS, Leonardo de Oliveira; AMBIEL, Rodolfo Augusto Matteo – “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. *Psico* [Em linha]. 51:1 (2020), 1-12. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15448/1980-8623.2020.1.31320>. ISSN 0103-5371.
- BIGOVIC, Katarina; CHAZAL, Philippe; MACANOVIC, Goram; MARTÍN, Bárbara; O’KANE, Martin; SODERBERG, Lena – *Boas práticas no emprego de cegos e*

- amblíopes na Europa*. Paris: União Europeia de Cegos, 2018. [Consult. 13 mai. 2023]. Disponível em: <https://euroblind.org>.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda – *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras*. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2007. Tese de Doutoramento.
- COMACESSO – *Diretrizes de acessibilidade para o conteúdo Web* [Em linha]. Lisboa: ComAcesso.pt™ – Acessibilidade Web e Digital, 2023. [Consult. 13 mai. 2023] Disponível em: <https://comacesso.pt/conhecer/diretrizes-acessibilidade/>.
- COSTA, Andreia Patrícia Vidinha Frias da – *Proposta de guia de boas práticas na integração de pessoas cegas e com baixa visão nos locais de trabalho*. Porto: Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, 2012. Dissertação de Mestrado. Disponível em: [https://sigarra.up.pt/feup/pt/pub\\_geral.pub\\_view?pi\\_pub\\_base\\_id=26183](https://sigarra.up.pt/feup/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=26183)
- COUTO, Sofia Cunha – *Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Um caso prático de inclusão de pessoas com deficiência visual na sede da Hilti Portugal*. Porto: Faculdade de Economia da Universidade do Porto, 2019. Relatório de Projeto. Disponível em <https://hdl.handle.net/10216/123412>.
- DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE (DGS) – *Saúde reprodutiva: Doenças infecciosas e gravidez*. Lisboa: Direção-Geral da Saúde, 2000. ISBN 9729425841. Disponível em: <https://www.dgs.pt/upload/membro.id/ficheiros/i008092.pdf>.
- ECKHAUS, Eyal – Employers' Revelation of Decision-making Keys for Employing People with Visual Impairment: Mixed-method Analysis of Employers' Motivations. *Business Systems Research* [Em linha]. 13:1 (2022), 104-119. Disponível em: <https://doi.org/10.2478/bsrj-2022-0007>. ISSN 1847-9375.
- EU-OSHA – *Factsheet 53 – Garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores com deficiência* [Em linha]. Bilbao: Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2004. [Consult. 03 mai. 2023]. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/53/view/>.
- FERREIRA, Isabel Maria da Silva Valdeira – *Formação profissional destinada a pessoas com deficiência visual: um estudo de caso*. Lisboa: Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, 2010. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/3179>.
- GRACE – *Como recrutar e integrar pessoas com deficiência: Toolkit para empresas*. Lisboa: GRACE – Empresas Responsáveis, 2021. [Consult. 31 mai. 2023]. Disponível em: <https://grace.pt/wp-content/uploads/2015/12/TOOLKIT-GRACE-IPCD.pdf>.
- GOLUB, Dawn – A model of successful work experience for employees who are visually impaired: The results of a study. *Journal of Visual Impairment & Blindness* [Em linha]. 100:12 (2006), 715-725. Disponível em: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ755436.pdf>.

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (INE) – *Censos 2021. Resultados Definitivos – Portugal*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P., 2022. ISBN 9789892506197.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (INE) – *O que nos dizem os Censos sobre as dificuldades sentidas pela população com incapacidades*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P., 2023. ISBN 9789892506708.
- KAYE, Stephen; JANS, Lita; JONES, Erica – Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation* [Em linha]. 21:4 (2011), 526-536. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>. ISSN 1053-0487.
- LENGNICK-HALL, Mark; GAUNT, Philip; Kulkarni, Mukta – Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management* [Em linha]. 47:2 (2008), 255-273. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/hrm.20211>. ISSN 1099-050X.
- MARKEL, Karen; BARCLAY, Lizabeth – Addressing the underemployment of persons with disabilities: Recommendations for expanding organizational social responsibility. *Employee Responsibilities and Rights Journal* [Em linha]. 21:4 (2009), 305-318. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10672-009-9125-3>. ISSN 0892-7545.
- MCDONNALL, Michele Capella; ANTONELLI, Karla – The Impact of a Brief Meeting on Employer Attitudes, Knowledge, and Intent to Hire. *Rehabilitation Counseling Bulletin* [Em linha]. 63:3 (2020), 131-142. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0034355219889409>.
- MCDONNALL, Michele Capella; O'MALLY, Jamie; CRUDDEN, Adele – Employer Knowledge and Attitudes Toward Individuals who are Blind or Visually Impaired as Employees. *Journal of Visual Impairment & Blindness* [Em linha]. 108:3 (2014), 213-255. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0145482X1410800305>. ISSN 0145-482X.
- MONTEIRO, Zaira – *Educação, Formação e Trabalho. Percepções de mulheres portadoras de deficiência visual: um estudo de casos múltiplos*. Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, 2012. Dissertação de Mestrado.
- ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES (ONCE) – *Informe sobre la situación de las personas ciegas y deficientes visuales en relación con el empleo en Europa diez años después de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Retos y Oportunidades*. Madrid: Grupo Editorial Cinca, S.A., 2019. Disponível em: [https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/infome\\_empleo\\_ebu\\_definitivo\\_es.pdf](https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/infome_empleo_ebu_definitivo_es.pdf)
- PAPAKONSTANTINO, Doxa; PAPADOPOULOS, Konstantinos – Employers' attitudes toward hiring individuals with visual impairments. *Disability and Rehabilitation*

[Em linha]. 42:6 (2019), 798-805. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1510044>. ISSN 1464-5165.

PEDROSO, Paulo; ALVES, Tatiana; ELYSEU, João; JOÃO, Cátia – *A prestação de serviços e a promoção da vida independente*. Lisboa: Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO), 2012. Disponível em: <http://oddh.iscsp.utl.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/outras-publicacoes/item/245-a-presta%C3%A7%C3%A3o-de-servi%C3%A7os-e-a-promo%C3%A7%C3%A3o-da-vida-independente>.

PELECHANO, Vicente; MIGUEL, A.; IBÁÑEZ, Ignacio – Las personas con deficiencias visuales. In ALONSO, Miguel (Ed.) – *Personas con discapacidad: Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid: Siglo Veintiuno, 1995. ISBN 8432308676. p. 325-392.

SERTEC – Leitores de ecrã. Lisboa: SERTEC – *Tecnologia Acessível*, 2023. [Consult. 31 mai. 2023]. Disponível em: <https://www.sertec.pt/index.php/produtos/software/leitores-de-ecra>.

SOARES, Cláudia Patrícia Fernandes – *Perceções Individuais das Pessoas Cegas Face à Procura do Emprego: Dificuldades, Facilitadores, Fontes de Stresse e Estratégias de Coping*. Lisboa: Escola de Ciências Sociais e Humanas do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, 2015. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/10865>.

VALORT – *Empregabilidade para pessoas com deficiência*. Lisboa: Valor T – Talento e Transformação, 2023. [Consult. 13 mai. 2023]. Disponível em: <https://valort.scml.pt/ValorT/>.

- Receção: 20.06.2023

- Aprovação: 23.02.2024

