

## Políticas activas de empleo e inclusión laboral de las personas con discapacidad e incapacidad. Un estudio de caso en Portugal<sup>1</sup>

Inácia Maria Isidro Esteves Patinha<sup>2</sup>, Maria da Saudade Baltazar<sup>3</sup>

Recibido: 08/03/2023. Aceptado: 14/05/2023

**Resumen.** La investigación se basa en el Modelo Social de Discapacidad, que considera la discapacidad como una forma de construcción social basada en los derechos humanos, presenta las medidas de apoyo implementadas por el servicio público de empleo en Portugal, y su aplicabilidad en la inclusión laboral de las personas con discapacidad e incapacidad. Se trata de una concepción política que tiene como objetivo la transformación social, al pretender contribuir a la construcción de una sociedad más sostenible e inclusiva. El estudio analiza un conjunto de medidas de apoyo para la calificación y empleo de las personas con discapacidad, utilizando para ello una serie de entrevistas y datos estadísticos suministrados por el Instituto de Empleo e Formação Profissional (IEFP) y un Centro de Recursos que integra este público en el territorio portugués.

**Palabras clave:** Mercado de trabajo, discapacidad e incapacidad, políticas públicas, propuestas emancipadoras.

[en] Active employment policies and labor inclusion of people with disabilities and/or disabilities. A case study in Portugal

**Abstract.** The research based on the Social Model of Disability, which understands disability as a social construction based on human rights, presents the support measures of the Institute of Employment and Professional Training (Instituto de Formação e Emprego Profissional - IEFP), a public employment service in Portugal, and their applicability in inclusion employment of people with disabilities and incapacities. It is a political conception for the interpretation of reality aiming at social transformation, by intending to contribute to the emancipation of people with disabilities and to a more sustainable and inclusive society. The study analyzes an integrated set of measures to support the qualification and employment of people with disabilities, using interviews and statistical data provided by the IEFP and a Resource Center that integrates this public in Portuguese territory.

**Keywords:** Labor market, disability and incapacity, public policies, emancipatory proposals.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Metodología. 3. Modelos explicativos de la discapacidad. 4. Políticas Públicas de apoyo a la empleabilidad. 5. Inclusión laboral de personas con discapacidad y/o incapacidad. 6. Conclusiones. 7. Agradecimientos. 8. Bibliografía.

**Cómo citar:** Isidro Esteves Patinha, I. M., da Saudade Baltazar, M. (2023): La digitalización como elemento de exclusión del mercado de trabajo: políticas de protección, en *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública* 10,1, e87485.

### 1. Introducción

Dada la actualidad y la importancia del tema, las directrices para la diversidad y la inclusión que se encuentran presentes en las agendas políticas y en la legislación internacional, europea y nacional tienen como objetivo acabar con la discriminación y romper las barreras que se presentan en la vida de las personas con discapacidad.

En Portugal, el modelo teórico explicativo que enmarca y proporciona una comprensión más pro-

funda de las políticas y enfoques de discapacidad del país es el Modelo Social de Discapacidad, considerando que la discapacidad no es solo una característica individual, sino que también resulta de barreras sociales, actitudes discriminatorias. Una perspectiva similar de análisis es defendida por V. Ferreira et al (2017) quienes afirman que “las personas con discapacidad están sujetas a múltiples procesos de exclusión y discriminación”.

El Modelo Social de la Discapacidad presenta una perspectiva crítica sobre la discapacidad. Según este

<sup>1</sup> Los autores desean expresar su más sincero agradecimiento a los revisores y editores de la revista por su valioso aporte y por los comentarios constructivos brindados durante el proceso de revisión. Sus perspicaces observaciones y útiles sugerencias fueron fundamentales para mejorar este trabajo. Agradecemos sinceramente el tiempo y el esfuerzo dedicados a la cuidadosa revisión de nuestro manuscrito, que contribuyeron a la calidad final de este artículo.

<sup>2</sup> Universidad de Évora y Centro Interdisciplinar de Ciencias Sociales (CICS.NOVA).  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2552-003X>

<sup>3</sup> Universidad de Évora y Centro Interdisciplinar de Ciencias Sociales (CICS.NOVA).  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2995-820X>

modelo, las limitaciones físicas, sensoriales o cognitivas no son el principal problema al que se enfrentan las personas con discapacidad. Más bien, son las actitudes y normas sociales, así como las políticas y prácticas discriminatorias, las que crean barreras y limitaciones para su plena participación en la sociedad, incluido el mercado laboral. Destaca la importancia de eliminar las barreras restantes para la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad. Para que se produzca una emancipación real y efectiva.

Cada vez más el tema de la discapacidad y/o incapacidad está en la agenda diaria, promoviendo los derechos humanos, una nueva perspectiva y sensibilización de la sociedad en general, sobre la importancia del papel que deben desempeñar todos los actores, con el objetivo de cambiar la mentalidad y lograr una transformación social efectiva con la consiguiente mejora de la calidad de vida de estas personas.

Neto (2022) afirma que “hablar de igualdad de derechos, sin embargo, se refiere no solo a la legislación, sino en particular a las políticas públicas de inclusión, que buscan implementar en la práctica la universalización de tales derechos”.

A través de las políticas públicas, el Estado pretende garantizar los derechos establecidos en la Constitución de la República Portuguesa, con el objetivo de promover una sociedad igualitaria y justa.

Según Pinto (2015, 174) “Se produce así un progresivo abandono de los modelos de bienestar y su sustitución por políticas basadas en la promoción de los derechos humanos, movimiento que se ha acelerado desde 2006, con la aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”

A nivel nacional, existe un marco teórico amplio y completo en el que, a través de políticas públicas, el Estado pretende garantizar los derechos establecidos en la Constitución de la República Portuguesa, con el objetivo de promover una sociedad igualitaria y justa.

Cabe señalar que el involucramiento de diferentes actores, como el Estado, las organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y la comunidad en general, promueven un enfoque de gobernanza incluyente y participativo.

De cara a una sociedad cada vez más inclusiva donde exista igualdad de oportunidades, fomentando la implementación real de políticas de empleo e inclusión social, es necesario sensibilizar sobre la importancia de la cooperación entre todos los actores.

Sin embargo, y en base a los datos oficiales del Observatorio de Discapacidad y Derechos Humanos<sup>4</sup>, se observa que a pesar de la legislación existente y del conjunto de medidas de apoyo a las empresas y entidades del sector público y social, la empleabilidad de las personas con discapacidad e incapacidad sigue siendo un problema social, observándose la persistencia de barreras para su integración laboral.

Se trata, por lo tanto, de una problemática de gran relevancia, dada la vulnerabilidad de este público objetivo y las dificultades para su inserción en el mercado laboral, situación que se ha agudizado durante la pandemia de COVID 19.

Este trabajo tiene como objetivo presentar, en el ámbito de la inclusión laboral de las personas con discapacidad e incapacidad, las medidas de apoyo que en Portugal son gestionadas por el Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP), promotoras de la integración profesional y su aplicabilidad en la inserción de personas con discapacidad en el mundo laboral, a partir del análisis del caso de una organización de economía social (Centro de Recursos).

Dada la importancia de profundizar en el análisis de la legislación, las políticas públicas y los programas de apoyo existentes en Portugal para la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, la elección recayó en un caso portugués.

La opción de estudiar un centro de recursos específico, en detrimento de otros casos, en el ámbito de las cuestiones de empleabilidad está integrada en el Centro de Recursos RUMO, que es el único Centro de Recursos en la Península de Setúbal, con excepción de APPACDM. Abarca la zona de Seixal, Almada, Montijo, Barreiro. RUMO trabaja con el Centro de Empleo Barreiro/ Centro de Empleo Montijo, Centro de Empleo Almada y Centro de Empleo Seixal.

El Centro de Recursos promueve programas y enfoques que tienen como objetivo apoyar y promover la empleabilidad de las personas desfavorecidas. Se debe hacer referencia a las alianzas con empleadores, organizaciones de la sociedad civil y otros actores relevantes en el campo de la empleabilidad de las personas con discapacidad, como la Red de Empleabilidad Barreiro/Moita.

Como mencionó el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Observación general núm. 8 (2022, 1) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo “la experiencia laboral en el mercado laboral abierto puede promoverse a través de prácticas, planes de aprendizaje en el lugar de trabajo, becas, subvenciones e incentivos financieros para empresas, como pasantías y otros planes de aprendizaje en el lugar de trabajo. Además de ser esencial para desarrollar las habilidades de las personas con discapacidad, la experiencia laboral ofrece una oportunidad para transformar las condiciones de empleo y construir conexiones y comprensión entre los empleadores.”

## 2. Metodología

Se trata de un estudio que utiliza métodos mixtos (*mixed methods*), considerando la importancia de combinar técnicas cualitativas y cuantitativas y las consiguientes ventajas de la triangulación metodológica (Woolley, 2008; Paranhos, et al, 2016).

Con el fin de construir un diseño de investigación más sólido, se optó por un enfoque integrado de téc-

<sup>4</sup> <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/>

nicas de recopilación de datos que permitiera interpretar la información disponible (investigación documental) y provocada (encuesta con entrevistas) sobre la aplicación de medidas de apoyo a la calificación y empleo de las personas con discapacidad e incapacidad en Portugal, en el período comprendido entre 2017 y 2021.

Se realizó revisión documental y entrevistas semiestructuradas. La investigación documental se centró en la consulta de la información disponible sobre el tema objeto del estudio, incluyendo la recopilación de datos estadísticos, del IEFP (área de Rehabilitación Profesional) y de la organización de economía social, con el fin de identificar y comprender la demanda y la integración en las medidas de apoyo a este público-objetivo.

Las entrevistas semiestructuradas permiten obtener información más detallada, así como explorar las perspectivas individuales. También se realizaron entrevistas semiestructuradas a siete informantes privilegiados, dada la relevancia de sus conocimientos y las funciones que desempeñan en el ámbito de la discapacidad y empleabilidad en Portugal.

La elección de los informantes clave se debe a que estos individuos cuentan con conocimientos especializados, experiencia profesional relevante e involucramiento en el área de estudio, siendo considerados relevantes para una comprensión integral y profunda del tema en cuestión.

Los informantes clave se seleccionan en base a criterios específicos, a saber, la capacidad de proporcionar información valiosa debido al conocimiento que tienen y de esta manera pueden dar una visión más completa y contextualizada del tema.

La información recogida, tras la transcripción del registro grabado de los entrevistados, se sometió a un análisis de contenido (categorial temático), con el fin de triangular los enfoques sobre el tema objeto de análisis.

Este trabajo se configura como un estudio de caso sobre un territorio portugués (perteneciente al distrito de Setúbal), área de intervención de una organización de economía social, cuyas prácticas promotoras de empleabilidad en personas con discapacidad e incapacidad, constituyen el objeto de estudio del presente trabajo. Para ello, se recogieron datos sobre las personas objeto de las medidas de apoyo a la reinserción profesional ejecutadas en este Centro de Recursos.

La elección de la investigación recayó en el caso portugués, ya que lo consideramos relevante: Identificar las políticas públicas nacionales, dentro de la empleabilidad de las personas con discapacidad y/o discapacidad; Describir las medidas de apoyo promovidas por el IEFP y su aplicabilidad en la integración de personas con discapacidad, La disponibilidad de datos, ya sea los datos puestos a disposición en la página web del IEFP, así como a través de las entrevistas exploratorias realizadas.

La elección de estudiar un centro de recursos específico - RUMO, en detrimento de otros casos o estudios, se basa en el hecho de que, en términos de

empleabilidad, es el único Centro de Recursos en la Península de Setúbal, con excepción da Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão com Deficiência Mental (APPACDM, que es meramente un Centro en Setúbal, es decir, RUMO es un Centro de Recursos en Seixal, Almada, Montijo, Barreiro y trabajan con todos los Centros de Empleo de esas zonas, es decir el Centro de Empleo Barreiro/Montijo, el Centro de Empleo en Almada y el Centro de Empleo de Seixal.

Cabe mencionar la especialización y conocimiento de los técnicos de la institución, su saber hacer ha permitido obtener una perspectiva profunda, basada en las prácticas cotidianas. También cabe destacar la disponibilidad de colaboración por parte de la Dirección de RUMO.

### 3. Modelos explicativos de la discapacidad

Para comprender y explicar la discapacidad e incapacidad, a lo largo del tiempo se han propuesto varios modelos y perspectivas de análisis sobre la misma. Y la forma de verla tiene consecuencias inmediatas en la vida de las personas.

El Movimiento por las Personas con Discapacidad, en Portugal, se remonta a la primera mitad del siglo XX y, como resultado de este movimiento social, surgieron nuevas políticas sociales y también se estimuló la promoción de la investigación científica en el área de la discapacidad. Y es en este contexto que (Fontes, 2016:40) añade que “lejos de ser irrelevante la forma en que miramos la discapacidad, es esencial la forma en que definimos los problemas y las soluciones encontradas...”.

Este movimiento social, originado en Inglaterra, hace surgir el llamado modelo social por la discapacidad, que “tiene como objetivo promover la emancipación de las personas con discapacidad para que entiendan de forma crítica el lugar que ocupan en la sociedad” (França, 2013: 60). El sociólogo Paul Hunt (1966) fue pionero en este enfoque al hablar sobre las limitaciones sociales que experimentan las personas con discapacidad. El carácter social que actualmente se le atribuye a este fenómeno conduce a la idea de que la discapacidad debe ser erradicada, y esta transformación social se refiere al hecho de que las personas con discapacidad deben tomar el control de sus vidas y, al mismo tiempo, los profesionales y especialistas deben trabajar para lograr alcanzar el ideal de independencia de estas personas. Esta concepción de discapacidad se opone a otro modelo, denominado modelo biomédico (o modelo médico), que excluye los factores psicológicos y sociales e incluye únicamente los factores biológicos en el enfoque de la discapacidad. Su origen es incierto, y aunque se supone que se ha ajustado al interés de la medicina moderna por la discapacidad, su formalización conceptual e ideológica es contemporánea con el modelo social.

Mientras que el enfoque médico entendía la discapacidad como un problema individual, el modelo so-

cial presenta una perspectiva centrada en los aspectos organizativos de la sociedad. Este nuevo enfoque parte de la base de que el obstáculo para la participación de las personas en la sociedad no es la discapacidad, sino la forma en que la sociedad entiende la discapacidad.

El enfoque social de la discapacidad también ha sido objeto de críticas, entre las que se destacan el énfasis excesivo en la discriminación de los discapacitados y su aplicación más adecuada a situaciones de discapacidad menos limitantes.

Frente a las críticas atribuidas al modelo biomédico y al modelo social de discapacidad, surgió un nuevo modelo, denominado biopsicosocial o relacional. Este modelo se apoya en la nueva Clasificación Internacional de Funcionamiento, Discapacidad y Salud (CIF), que se diferencia de la anterior<sup>5</sup>. Esta nueva clasificación de las condiciones de salud (OMS, 2002) también pretende incorporar los supuestos del modelo social.

En este marco, desde 2006, con la adopción por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD | resolución A/RES/61/106), el asistencialismo y la caridad dejan de ser la directriz de políticas públicas, dando paso a nuevas políticas promotoras de [los derechos humanos](#), esta convención fue ratificada por Portugal en 2009 y tiene como objetivo principal la protección y garantía del acceso igual y total a todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, con la finalidad de promover el respeto por su dignidad. También señala la necesidad de promover el empleo y la empleabilidad, un factor que puede ser determinante para el aumento de la autoestima, la socialización, la autonomía y la emancipación de las personas con discapacidad.

Según Veiga (2014), la colocación en el mercado laboral, la obtención de un empleo y su continuidad contribuyen a eliminar y superar los obstáculos/barreras que enfrentan las personas con discapacidad intelectual e en el acceso al mercado laboral.

De acuerdo con el Informe Mundial sobre Discapacidad<sup>6</sup>, al que también hace referencia la Organización Internacional del Trabajo, se estima que más de mil millones de personas en el mundo viven con alguna discapacidad, lo que representa alrededor del 15% de la población mundial. De estos, alrededor del 80% están en edad de trabajar, sin embargo, es un segmento de la población que tiene una de las tasas de desempleo más altas (OIT)<sup>7</sup>, y como tal es el más expuesto a una protección social insuficiente.

La Cumbre de las Naciones Unidas llevada a cabo en Nueva York en septiembre de 2015, aprobó los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la nueva Agenda 2030, que permanecerá en vigor, durante 15

años (2015-2030). Alineada con los objetivos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU), la Agenda 2030 es un plan de acción internacional y, entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, sitúa el trabajo decente para todos, así como la justicia social, en el centro de las políticas para el crecimiento y desarrollo sostenible e inclusivo. La integración en el mercado laboral permite la estabilidad y la independencia económica.

Portugal adopta un modelo de discapacidad/indiscapacidad/inclusión basado en el modelo social, que considera que la discapacidad no es una condición inherentemente problemática del individuo, sino una interacción entre las limitaciones funcionales y las barreras ambientales y sociales.

Los datos del Observatorio de la Discapacidad y Derechos Humanos<sup>8</sup> revelan que, en Portugal, entre 2009 y 2018, el número de desempleados con discapacidad aumentó un 41%, mientras que en la población general disminuyó un 38%. La misma tendencia se ha observado en 2019 y en los años siguientes, empeorando aún más esta situación con la pandemia.

Se sobre entiende que el acceso al empleo sigue siendo desigual para las personas con discapacidad.

La complejidad del problema analizado, y teniendo en cuenta el objetivo de construir una sociedad más inclusiva, presupone que los estudios sobre la discapacidad, concretamente en el ámbito de la empleabilidad, puedan basarse en una perspectiva de investigación, en la que el conocimiento sobre el tema pueda contribuir a la identificación de estrategias de intervención que tengan como objetivo una actuación conjunta de los diferentes sectores de la sociedad.

#### 4. Políticas públicas de apoyo a la empleabilidad

En materia de inclusión laboral, Portugal ha implementado varias medidas y políticas con el objetivo de promover la empleabilidad y la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Entre los principales documentos de referencia dirigidos a combatir la exclusión social y la discriminación de este grupo de personas más vulnerable, promoviendo una sociedad más justa para todos y todas, independientemente de que tengan alguna discapacidad o incapacidad, es importante resaltar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

También cabe destacar la Estrategia Europea de Discapacidad (2021-2030) y la Estrategia Nacional para la Inclusión de Personas con Discapacidad (ENIPD) (2021-2025) que a nivel europeo pretenden promover una nueva mirada hacia la discapacidad en beneficio de una sociedad inclusiva. La legislación internacional pretende que los derechos humanos sean observados y reconocidos con el objetivo de concretizar en la vida cotidiana de todos los hombres y mujeres de los derechos inherentes a la dignidad y

<sup>5</sup> La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (1976) es el principal documento que sustenta los conceptos y la dinámica del modelo médico.

<sup>6</sup> Publicado por la Organización Mundial de la Salud en 2011, con el título *World Report on Disability*

<sup>7</sup> [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650799/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650799/lang--pt/index.htm)

<sup>8</sup> <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/>

a la calidad de vida, en igualdad de condiciones con todos los demás ciudadanos y ciudadanas. El mismo objetivo tiene La legislación europea y nacional, observándose que los objetivos que se pretenden alcanzar con cada nuevo diploma, con cada nueva Estrategia, pretenden combatir la discriminación y la exclusión de las personas con discapacidad.

Las normas de referencia, en los distintos niveles de cobertura, enfatizan el nuevo enfoque de la discapacidad y, en consecuencia, el marco de las políticas de inclusión que promueven. Perspectiva que es corroborada por los expertos entrevistados en el transcurso de esta investigación, y que se refleja a continuación sobre las orientaciones de política que se pretende desarrollar en Portugal.

(...) el trabajo que tratamos de hacer internamente en materia de políticas, legislación y luego la práctica y aplicabilidad práctica de esas mismas políticas siempre está inspirado y encuadrado en aquellos estándares internacionales en materia de promoción y protección de las personas con discapacidad, especialmente, como debe ser, en lo establecido en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Entrevista nº 3).

Sin embargo, como afirman Martins et al. (2016), las directrices políticas de alcance nacional e internacional, con transposición a Portugal, pretenden promover una sociedad inclusiva, pero el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad está lejos de traducirse en un cambio.

**Tabla 1.** Textos de referencia sobre Discapacidad

Internacional	Europea	Nacional
<p><b>Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU) - Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 12/09/75:</b> Hace un llamado a la acción nacional e internacional para asegurar que se utilice como base común y marco de referencia para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, es decir, para que estas personas puedan desarrollar sus capacidades en los más variados campos de actividades, así como a fin de promover en la medida de lo posible su integración en la vida normal.</p>	<p><b>Estrategia Europea de Discapacidad (2010-2020)</b> Este documento pretende orientar la actuación de los Estados Miembros e Instituciones de la Unión Europea, con el fin de promover la defensa de la democracia y los derechos humanos de las personas con discapacidad en Europa y avanzar en todos los ámbitos de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Derechos de las Personas con Discapacidad, Esta nueva Estrategia, que sucede a la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, define tres áreas prioritarias de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– derechos de la UE;</li> <li>– Vida independiente y autonomía;</li> <li>– No discriminación e igualdad de oportunidades.</li> </ul> <p>Esta estrategia tiene como objetivo garantizar que todas las personas con discapacidad en Europa disfruten de sus derechos, participen en la sociedad y la economía en igualdad de condiciones con los demás, puedan decidir dónde, cómo y con quién vivir, moverse libremente en la UE, independientemente de las necesidades de apoyo. puedan tener y dejar de ser discriminados.</p>	<p><b>Estrategia Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (ENIPD) (2021 – 2025)</b> La ENIPD 2021-2025 tiene como ejes estratégicos 8 objetivos generales y específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ciudadanía, igualdad y no discriminación, promoción de un entorno inclusivo, y educación y cualificación;</li> <li>– Trabajo, empleo y formación profesional;</li> <li>– Promoción de la autonomía y la vida independiente;</li> <li>– Medidas, servicios y apoyo social;</li> <li>– Cultura, deporte, turismo y ocio;</li> <li>– Conocimiento, investigación, innovación y desarrollo.</li> </ul> <p>ENIPD 2021-2025, con miras a fortalecer el compromiso con la inclusión de las personas con discapacidad, con miras a construir una sociedad más justa, solidaria, que respete la diversidad y la considere como factor de riqueza y progreso, para lograr los ejes identificados anteriormente, establece objetivos generales, objetivos específicos, medidas y acciones, metas, plazos y entidades responsables e involucradas.</p>
<p><b>Clasificación Internacional de Funcionamiento y Salud (OMS)</b> La Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) es un modelo sobre el funcionamiento y la discapacidad (OMS 2001), que se transformó de una clasificación de “consecuencia de la enfermedad” (versión de 1980) a una clasificación de “componentes de la salud”.</p> <p>Integra los modelos de discapacidad, el modelo médico y el modelo social y reconoce factores ambientales además de los factores de salud. La CIF representa un cambio de paradigma, dado que el Modelo Social de la Discapacidad promueve el surgimiento de nuevas políticas de inclusión.</p>	<p><b>Estrategia Europea sobre Discapacidad 2021-2030</b> En marzo de 2021, la Comisión Europea adoptó la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, cuyo objetivo es mejorar la vida de las personas con discapacidad en Europa y en todo el mundo.</p> <p>La estrategia se basa en la anterior Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, que allanó el camino para una Europa sin barreras en la que las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos y participar plenamente en la sociedad y la economía. Asegurar la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad, en igualdad de condiciones, haciendo de los principios del Tratado de la Unión Europea, que establecen la igualdad y la no discriminación, ejes realmente centrales de las políticas adoptadas.</p>	

Fuente: Elaboración propia

## a) Rehabilitación profesional

En Portugal hemos asistido a un refuerzo de las políticas públicas, concretamente con las medidas de apoyo adoptadas por el IIEFP. Y en el ámbito de la rehabilitación profesional hay un conjunto integrado de medidas destinadas a apoyar la calificación y el empleo de las personas con discapacidad, que tienen dificultades para acceder, mantenerse y progresar en el empleo.

Portugal fue uno de los primeros países suscriptores del Convenio 159 sobre “Rehabilitación”, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 20 de junio de 1983 (aprobado para su ratificación por la Resolución 63/98 de 2 de diciembre de la Asamblea de la República).

Mediante el [Decreto Ley nº 290/2009, de 12 de octubre](#) se crea el Programa de Empleo y Apoyo a las Personas con Discapacidad, que define el régimen de apoyo técnico y financiero para el desarrollo de las políticas de empleo y apoyo a la calificación de estos beneficiarios, que comprende las siguientes medidas: a) Apoyo a la calificación; b) Apoyo a la integración, mantenimiento y reinserción en el mercado de trabajo; c) Empleo apoyado; d) Premio al mérito.

Con las modificaciones establecidas en el [Despacho nº. 8376-B/2015, de 30 de julio](#) se crea la Marca Entidad Empleador Inclusivo, que pretende sensibilizar a la sociedad en general sobre la importancia de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Esta medida vino a sustituir la medida del premio al mérito.

La especificidad de cada una de estas medidas se describe a continuación (según la información que figura en <http://iefp.pt/reabilitação-profissional>).

La medida de *Apoyo a la Calificación* incluye acciones de formación profesional inicial y continua para personas con discapacidad, promovidas por entidades especializadas, que tienen como objetivo la integración, el mantenimiento y la progresión en el mercado laboral.

La segunda medida corresponde a los Apoyos *para la Integración, Mantenimiento y Reinserción en el Mercado de Trabajo*, cuyo objetivo es facilitar la integración y el mantenimiento de las personas con discapacidad e incapacidad en el mercado laboral. Estos apoyos integran las siguientes modalidades: Información, evaluación y orientación para la calificación y el empleo, apoyo a la colocación, seguimiento posterior a la colocación y adaptación de los puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

Por su parte, la medida de *Empleo Apoyado* tiene como objetivo capacitar a los beneficiarios en cuanto a las competencias relacionales, personales y profesionales que faciliten la transición de las personas con discapacidad e incapacidad al régimen normal de trabajo. Esta medida incluye las siguientes modalidades de apoyo:

Prácticas de Inserción que corresponden a actividades realizadas en un contexto laboral por personas con discapacidad e incapacidad, con el objetivo de

evaluar las condiciones de ejercicio de una actividad profesional, desarrollar sus competencias personales y profesionales, mejorarlas, para promover y facilitar su inserción profesional y mejorar su rendimiento. Los periodos de prácticas tienen una duración de 12 meses improrrogables.

Contratos empleo-Inserción: Con la finalidad de realizar trabajos socialmente necesarios que satisfagan necesidades sociales o colectivas de carácter temporal, en el ámbito de proyectos promovidos por entidades colectivas públicas o privadas sin ánimo de lucro, por un período máximo de 12 meses.

Empleo Protegido: Consiste en una actividad profesional desarrollada por personas con discapacidad e incapacidad, con capacidad laboral reducida, en estructuras productivas creadas específicamente para ello, denominadas Centros de Empleo Protegido.

Empleo apoyado en el Mercado Abierto: Medida en la que el trabajador firma un contrato de trabajo con el empleador, con los derechos inherentes al Código del Trabajo. Una vez evaluada la capacidad laboral de la persona, la incapacidad existente en relación con otro trabajador en el mismo puesto de trabajo es compensada económicamente por el IIEFP.

Marca Entidad Empleador Inclusivo: Su objetivo es promover el reconocimiento y la distinción pública de las prácticas de gestión abiertas e inclusivas, desarrolladas por los empleadores, relacionadas con las personas con discapacidad e incapacidad. Este reconocimiento se otorga cada 2 años, en los años impares, y se dirige a los empleadores que contribuyen a la implantación de un mercado laboral inclusivo y se distinguen por prácticas de referencia en los siguientes dominios: i) Contratación, desarrollo y progresión; ii) Mantenimiento y recuperación; iii) Accesibilidades; iv) Servicio y relación con la comunidad.

Para crear un ambiente inclusivo que permita el ejercicio de la ciudadanía, es fundamental que el Estado, el sector privado y el sector de la economía social y solidaria desarrollen políticas públicas, servicios y atención de proximidad adecuadas. Es en este espíritu de la ley que se enmarcan las medidas de apoyo descritas anteriormente y que traducen las prácticas desarrolladas en el contexto del presente estudio.

Es importante resaltar que se necesita un trabajo continuo para asegurar la plena participación y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral para todos.

Así pues, una vez presentados los principales marcos estratégicos y legislativos, pasamos a ahora a describir el contexto empírico y las prácticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad e incapacidad.

## 5. Inclusión laboral de las personas con discapacidad e incapacidad: contextos y prácticas

### 5.1. Contextos

El Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) es el servicio público nacional de empleo

cuya misión es promover la creación y la calidad del empleo y luchar contra el desempleo, mediante la aplicación de políticas activas de empleo, incluida la formación profesional.

### 5.1.1. Desempleo registrado en el IIEFP

Para Portugal Continental, en relación con los diversos tipos de discapacidad, y en el período observado, se observa un mayor aumento del desempleo en cuanto a las discapacidades intelectuales, en las funciones psicológicas y generales, sensoriales y otras, el mayor aumento se produjo en la discapacidad de otros órganos en general.

En cuanto a la reducción del desempleo, es más significativa en el caso de las deficiencias auditivas, lingüísticas y visuales.

En lo que respecta al Distrito de Setúbal, se observa una ligera reducción del desempleo en las deficiencias auditivas y del lenguaje y estéticas. No hay cambios significativos en el desempleo en estas categorías en 2020 y 2021. En cuanto al aumento del desempleo, es más relevante para las discapacidades de otros órganos, intelectuales, musculoesqueléticas y generales, sensoriales y otras. La tendencia que se observa en el distrito de Setúbal sigue la registrada para el continente, en el que el desempleo registrado en el IIEFP aumentó de 2017 a 2021, como se muestra en la Tabla 2.

**Tabla 1.** Desempleo registrado, en el IIEFP, por parte de usuarios con discapacidad e incapacidad en Portugal Continental y Distrito de Setúbal

	Discapacidad auditiva	Discapacidad de las funciones generales, sensoriales y de otro tipo	Discapacidades lingüísticas	Discapacidad en otros órganos	Imperfecciones estéticas	Discapacidad intelectual	Discapacidad musculoesqueléticas	Discapacidades psicológicas	Discapacidad visual	Total
Portugal continental										
2017	1219	2091	245	685	85	3565	2667	1511	843	12911
2018	1014	2175	200	681	71	3426	2287	1507	774	12135
2019	920	2015	170	814	69	3349	2388	1540	762	12027
2020	1014	2201	168	1047	80	3738	2680	1709	783	13420
2021	968	2184	176	1092	82	3801	2750	1725	805	13583
VA (2017 a 2021)	-251	+93	-69	+407	-3	+236	+83	+214	-38	+672
Distrito de Setúbal										
2017	91	277	17	64	12	283	210	235	61	1250
2018	85	319	15	81	4	255	193	259	60	1271
2019	76	306	16	100	7	219	213	202	78	1217
2020	87	319	15	123	11	239	234	200	65	1293
2021	87	306	13	125	10	225	250	241	68	1325
VA (2017 a 2021)	-4	+29	-4	+61	-2	-58	+40	+6	+7	+75

Fuente: Basado en los datos Suministrados por el IIEFP

**Tabla 2.** Desempleo registrado, en el IIEFP, por usuarios con discapacidad e incapacidad por grupos de edad Portugal Continental y Distrito de Setúbal

Grupo de edad	Portugal continental						Grupo de edad	Distrito de Setúbal					
	2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)		2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)
< 25 años	1701	1548	1430	2679	2576	+875	< 25 años	182	159	117	239	251	+69
25-34 años	2708	2479	2443	1540	1461	-1247	25-34 años	265	249	217	139	131	-134
35-54 años	5961	5454	5461	6003	6010	+49	35-54 años	594	601	586	589	597	+3
55 años y +	2541	2654	2693	3198	3536	+995	55 años o más	209	262	297	326	346	+37
Total	12911	12135	12027	13420	13583	+672	Total	1250	1271	1217	1293	1325	+75

Fuente: Basado en datos suministrados por el IIEFP

Este aumento ocurrió en los años de la pandemia de COVID 19, contrariamente a la tendencia observada hasta entonces. El mismo comportamiento ocurre en el distrito de Setúbal. Esta tendencia se confirma en el Informe “Personas con Discapacidad en Portugal - Indicadores de Derechos Humanos 2020”, divulgado por el Observatorio sobre Discapacidad y Derechos Humanos.

Una primera valoración muestra un descenso del desempleo en casi todos los grupos de edad, hasta 2019, excepto en el grupo que incluye a los usuarios de 55 o más años. En relación con los totales de estos usuarios, se observa que, en los dos últimos años, 2020 y 2021, se produce un aumento de la tasa de desempleo en estos usuarios. El grupo de edad con mayor prevalencia de desempleo es el que integra a

los usuarios de entre 35 y 54 años. Esta observación mantiene la tendencia, con un aumento en los años pandémicos, 2020 y 2021.

A nivel del Distrito de Setúbal, en sus usuarios con discapacidad, en el intervalo de tiempo contenido también entre los años 2017 a 2021, inclusive, en una primera evaluación se evidencia una reducción del desempleo en el grupo de edad 25-34 años, manteniendo la tendencia incluso en años pandémicos.

Los datos muestran que el desempleo entre las personas con discapacidad aumentó durante los años de la pandemia, tanto en Portugal continental como en el Distrito de Setúbal, con la excepción del grupo de edad de 25 a 34 años, que disminuyó tanto en Portugal continental como en Setúbal.

**Tabla 3.** Desempleo registrado en el IIEFP, por usuarios con discapacidad e incapacidad, según grupo educativo Portugal Continental y Distrito de Setúbal

Calificaciones del grupo	Portugal continental						Calificaciones del grupo	Distrito de Setúbal					
	2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)		2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)
< 1º ciclo EB	1238	1228	1162	1327	1361	+123	< 1º ciclo EB	110	101	82	93	84	-26
1º ciclo EB	2306	2090	1981	2137	2067	-239	1º ciclo EB	192	185	173	175	178	-14
2º ciclo EB	2430	2190	2137	2288	2289	-141	2º ciclo EB	250	252	234	227	238	-12
3º ciclo EB	3454	3196	3123	3592	3418	-36	3º ciclo EB	359	345	334	347	330	-29
Secundaria	2701	2731	2881	3188	3486	+785	Secundaria	275	330	332	367	395	+120
Superior	782	700	743	888	962	+180	Superior	64	58	62	84	100	+36
Total	12911	12135	12027	13420	13583	+672	Total	1250	1271	1217	1293	1325	+75

Fuente: Basado en datos suministrados por el IIEFP

En Portugal continental, contrariamente al aumento registrado hasta el nivel de educación secundaria, los valores de desempleo en el nivel de educación superior son sustancialmente inferiores. Esto puede explicarse por los diversos obstáculos y limitaciones a los que se enfrentan a diario los estudiantes con discapacidad e incapacidad que cursan estudios superiores, así como por el hecho de que la educación obligatoria corresponde al 12.º grado. En 2017, las cifras de desempleados registrados con título de educación superior ascendieron a 782, con una tendencia a la baja hasta 2019. En 2020 y 2021, años pandémicos, la tendencia se in-

vierte, con un total de 962 usuarios desempleados en 2021.

En general, hasta 2019 se produce un descenso del desempleo en todos los niveles educativos, con la excepción del grupo que incluye a los usuarios con estudios secundarios y a los usuarios con estudios superiores, que muestra un aumento del desempleo a partir de 2020. Como en las observaciones anteriores, el aumento del desempleo registrado ocurre en los años de la pandemia de COVID 19, al contrario de la tendencia hasta 2019. Vemos que la tendencia en el distrito de Setúbal es la misma que en Portugal continental para los niveles educativos secundario y terciario.

**Tabla 4.** Desempleo registrado en el IIEFP, por usuarios con discapacidad e incapacidad, por genero Portugal Continental y Distrito de Setúbal

Genero	Portugal continental						Genero	Distrito de Setúbal					
	2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)		2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)
Hombres	7261	6570	6395	7041	6999	- 262	Hombres	677	672	618	672	670	- 7
Mujeres	5650	5565	5632	6379	6584	+ 934	Mujeres	573	599	599	621	655	+ 82
Total	12911	12135	12027	13420	13583	+ 672	Total	1250	1271	1217	1293	1325	+ 75

Fuente: Basado en datos suministrados por el IIEFP

En Portugal continental, el desempleo masculino disminuye hasta 2019. En 2020, año de la pandemia, se produce un aumento, invirtiéndose la tendencia en 2021.

El mayor incremento registrado corresponde al género femenino, y en una proporción mucho más acentuada en comparación con los hombres. Los datos presentados en el Informe del Observatorio sobre Discapacidad y Derechos Humanos 2021, p. 8, refieren también que “los efectos de la crisis pandémica fueron más graves para la empleabilidad de las personas con discapacidad que para la población en general, y entre éstas, tendencialmente para las mujeres con discapacidad”. A nivel del Distrito, al igual que en el continente, los datos para el género masculino muestran una reducción del desempleo hasta 2019. En 2020 se produce un aumento, tendencia que se invierte ligeramente en 2021. Los datos relativos al género femenino mantienen la tendencia observada para Portugal Continental, es decir, un aumento. De la lectura de las tablas presentadas se puede concluir que ha habido un aumento del número de desemplea-

dos registrados en el IIEFP en Portugal Continental, así como en el distrito de Setúbal, con un aumento más significativo en los años de la pandemia, que afectó más a las mujeres que a los hombres.

### 5.1.2. Colocaciones realizadas a través de los servicios del IIEFP

En Portugal Continental, en las distintas categorías de discapacidad, se observa un aumento de las colocaciones para las discapacidades de otros órganos y musculoesqueléticas. En cuanto a los usuarios con discapacidades de lenguaje y auditivas, los datos muestran una disminución de las colocaciones. También se puede observar que en el año pandémico de 2020 hay una disminución del desempleo registrado en algunos tipos de discapacidad, con un aumento en 2021, en general.

En lo que respecta a las colocaciones registradas en el IIEFP, en comparación con 2019, la tendencia general es la disminución de las colocaciones, registrándose un aumento en 2021.

**Tabla 5.** Colocaciones registradas, en el IIEFP, por usuarios con discapacidad e incapacidad, por tipo de discapacidad Portugal Continental y Distrito de Setúbal

	Discapacidad auditivas	Discapacidad de las funciones generales, sensoriales y de otro tipo	Discapacidades lingüísticas	Discapacidad de otros órganos	Imperfecciones estéticas	Discapacidad intelectual	Discapacidades musculoesqueléticas	Discapacidades psicológicas	Discapacidad visual	Total
Portugal continental										
2017	144	251	42	70	13	443	248	199	74	1484
2018	146	253	37	93	9	518	223	219	66	1564
2019	112	263	33	101	10	557	205	213	83	1577
2020	78	162	27	59	10	341	164	138	52	1031
2021	128	251	24	94	14	437	269	192	77	1486
VA (2017 a 2021)	-16	0	-18	+24	+1	-6	+21	-7	+3	-2
Distrito de Setúbal										
2017	10	17	2	5	1	22	18	17	2	94
2018	3	18	4	1	-	16	9	12	2	65
2019	5	22	2	7	2	13	12	9	2	74
2020	4	6	2	5	-	8	11	8	2	46
2021	4	17	-	7	-	12	17	16	6	79
VA (2017 a 2021)	-6	0		+2		-10	-1	-1	+4	15

Fuente: Basado en datos suministrados por el IIEFP

**Tabla 6.** Colocaciones registradas en el IEFP, por grupo de edad, por usuarios con discapacidad Portugal Continental y Distrito de Setúbal

Grupo de edad	Portugal continental						Grupo de edad	Distrito de Setúbal					
	2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)		2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)
< 25 años	206	224	217	312	403	197	< 25 años	17	8	8	8	21	4
25-34 años	479	509	517	156	195	-284	25-34 años	31	17	17	17	10	-21
35-54 años	704	734	728	483	755	51	35-54 años	38	35	35	35	37	3
55 años o más	95	97	115	80	133	-38	55 años o más	8	5	5	5	11	3
Total	1484	1564	1577	1031	1486	2	Total	94	65	65	65	79	-15

Fuente: Basado en datos Suministrados por el IEFP

En el marco temporal comprendido entre 2017 y 2021 en un primer análisis se observa que en Portugal Continental sólo hay un aumento de las colocaciones (+197), en el grupo de edad < 25 años y + 51 en el grupo de edad 35-54 años. A partir de 2020 se produce una reducción significativa de las colocaciones

(-284), en el grupo de edad 25-34 años y -38 en el grupo de 55 y más años. En 2021 hay un aumento de las colocaciones en Portugal continental en todos los grupos. En el Distrito de Setúbal hay un ligero aumento de colocaciones en el grupo <25 años y +55 años.

**Tabla 7.** Colocaciones registradas en el IEFP por usuarios con discapacidad, por grupo de calificación Portugal Continental y Distrito de Setúbal

Cualificaciones del grupo	Portugal Continental						Cualificaciones del grupo	Distrito de Setúbal					
	2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)		2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)
< 1º Ciclo EB	68	65	62	41	44	-24	< 1º Ciclo EB	5	4	-	1	-	
1º Ciclo EB	203	193	165	103	136	-67	1º Ciclo EB	9	7	5	3	6	-3
2º Ciclo EB	310	304	319	195	257	-53	2º Ciclo EB	15	8	15	9	9	-6
3º Ciclo EB	513	586	537	329	478	-35	3º Ciclo EB	29	29	18	10	23	-6
Secundário	331	345	411	304	477	146	Secundário	33	13	31	20	34	1
Superior	59	71	83	59	94	35	Superior	3	4	5	3	7	4
Total:	1484	1564	1577	1031	1486	2	Total	94	65	74	46	79	-15

Fuente: Basado en datos suministrados por el IEFP

En la tabla 7, a nivel de Portugal Continental, podemos observar que, en el año 2020, año de la pandemia, hubo una disminución de las colocaciones en todas las categorías, mientras que en 2021 hubo un aumento en todas las categorías. El grupo que incluye a los usuarios con calificaciones de educación secundaria y superior, registró el mayor aumento, mientras que en el resto de los grupos se observa una disminución de las colocaciones de personas con discapacidad e incapacidad.

Según Brazão (2018, p.2) “Si se observa una escasa formación educativa, baja calificación académica o dificultades y desventajas en relación con otros individuos, es importante garantizar oportunidades de formación profesional para estas personas para que

puedan tener acceso al empleo como cualquier otra persona”. Al parecer las calificaciones educativas son un factor relevante para la empleabilidad de las personas con discapacidad e incapacidad.

En cuanto al Distrito de Setúbal, en relación con los usuarios registrados con discapacidad e incapacidad, se observa una reducción en el número total de colocaciones (-15). Esta misma tendencia se observa en Portugal Continental, ya que, en 2020, año de la pandemia, hubo una disminución de las colocaciones en todas las categorías, observándose un aumento en todas las categorías en el año 2021. También se observa un ligero aumento en el grupo que integra usuarios con estudios secundarios. Lo mismo ocurre con el grupo que integra usuarios con educación superior.

**Tabla 8.** Colocaciones registradas en el IIEFP, por usuarios con discapacidad e incapacidad, por género Portugal Continental y Distrito de Setúbal

Género	Portugal continental						Género	Distrito de Setúbal					
	2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)		2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)
Hombres	913	911	881	577	748	-165	Hombres	58	26	40	27	40	-18
Mujeres	571	653	696	454	738	167	Mujeres	36	39	34	19	39	3
Total	1484	1564	1577	1031	1486	+2	Total	94	65	74	46	79	-15

Fuente: Basado en datos Suministrados por el IIEFP

En Portugal, se observa una reducción de colocaciones año tras año en el género masculino. En cuanto al género femenino, se observa un aumento en el número de colocaciones, con la excepción del año 2020, en el que se observó una disminución de las colocaciones. En 2020, año de la pandemia, se observa una mayor reducción de colocaciones relativas a hombres y mujeres con discapacidad.

A pesar de la pandemia, en 2021 se produjo un aumento sustancial de las colocaciones. En cuanto al Distrito de Setúbal, la tendencia es la misma que en Portugal Continental, ya que los datos muestran que en el género masculino se produjo una reducción de las colocaciones año tras año, especialmente durante la pandemia. En cuanto al género femenino, se observa un aumento en el número de colocaciones, con la excepción de 2020, cuando se produjo una disminución, pero en 2021 se observa un aumento en el número de colocaciones de usuarios con discapacidad.

## 5.2. Prácticas de las Organizaciones de Economía Social

### 5.2.1. Federación Portuguesa de Formación Profesional y Empleo (FORMEM)

La Federación Portuguesa para la Formación Profesional y el Empleo (FORMEM) es una Organización No Gubernamental para Personas con Discapacidad, registrada en el Instituto Nacional para la Rehabilitación, que desempeña un papel importante en la implementación de la empleabilidad de las personas con discapacidad e incapacidad, mediante la adopción de medidas de empleo, tiene como misión la inclusión socio-profesional de las personas con discapacidad, tal como se observa en la información contenida en <https://www.formem.org.pt>

La actuación de esta institución se articula en torno a 5 ejes de acción: la influencia en las políticas públicas, capacitación de las organizaciones, producción y difusión de conocimientos, dinamización de la sociedad civil, autonomía y sostenibilidad.

Creada en 1991, FORMEM representa actualmente alrededor de 50 entidades privadas, de norte a sur de Portugal, que desarrollan acciones de formación profesional y empleo para Personas con Discapacidad e Incapacidad.

Está conformado por organizaciones que trabajan en los ámbitos de la formación profesional y el empleo de las personas con discapacidad e incapacidad y tiene como objetivos: promover una mayor intervención de los organismos públicos y privados responsables de las acciones de formación profesional y empleo de las personas con discapacidad e incapacidad; desarrollar la capacitación de las organizaciones y técnicos que apoyan la calificación profesional y la inclusión socio-profesional de las personas con discapacidad e incapacidad y promover las políticas y prácticas de inclusión socio-profesional.

FORMEM ha desarrollado una reflexión permanente sobre los siguientes temas en el ámbito de la discapacidad, trabajando en Proyectos con la Academia, con vistas a difundir el conocimiento científico: Formación Profesional, Empleo, Evaluación y Orientación Profesional, Cultura Organizativa, Gestión de la Calidad, Calidad de Vida.

Junto a sus asociados desarrolla actividades en el ámbito de: Información actualizada, Promoción del trabajo realizado, Formación en diversos campos, organización de Jornadas de Trabajo, Intercambios nacionales e internacionales, encuentros anuales de Personas con Discapacidad.

Entre las diversas informaciones disponibles en su página web<sup>9</sup>, afirma que “la Misión de FORMEM se agotará cuando cualquier persona, con cualquier tipo de discapacidad, encuentre, cerca de su zona de residencia, los recursos suficientes para llevar una vida de calidad y participativa -en una comunidad donde se valoren sus “dones” y sus desventajas no repercutan en su estilo de vida- y donde se apoye a las organizaciones especializadas en la búsqueda continua de la excelencia”.

RUMO es uno de los asociados de FORMEM, que en Portugal desarrolla acciones de formación profesional y promueve el empleo de personas con discapacidad e incapacidad. Así mismo promueve acciones de formación de sus técnicos, para que la mejora continua sea una realidad.

Como señala el entrevistado la importancia de encontrar el trabajo adecuado para la persona:

“Era el trabajo perfecto para esa persona. Es lo que la dirección utiliza como Job Maching. Diseño de pue-

<sup>9</sup> <https://www.formem.org.pt/pt/>

tos, existen diferentes nomenclaturas. RUMO hace mucho trabajo con apoyo. Tiene gran experiencia en esta área también (Entrevista n° 7)

### 5.2.2. Estudio de caso de una Organización de Economía Social – RUMO

Rumo es una Cooperativa sin ánimo de lucro que, desde 1981, tiene como objetivo fundamental la solidaridad social y el desarrollo de actividades de apoyo en diferentes ámbitos de intervención a personas desfavorecidas, dirigidas a la defensa de los derechos individuales, concretamente en el marco de la promoción del derecho a la igualdad de oportunidades y a la inclusión escolar, profesional y comunitaria.

Consultando el sitio web correspondiente<sup>10</sup> es posible conocer su misión, visión, sus valores y la metodología utilizada.

La misión de esta organización es la inclusión educativa, profesional y comunitaria de las personas desfavorecidas, en la perspectiva del Movimiento de Empleo Apoya. Considera que la inclusión social de las personas desfavorecidas y el ejercicio de la ciudadanía implican la participación a todos los niveles, en una perspectiva de autodeterminación fraterna y no discriminatoria.

RUMO tiene como objetivo fundamental promover el derecho a la igualdad de oportunidades y la inclusión escolar, profesional y comunitaria.

“El hecho de establecer y crear redes de empleabilidad en comunidades donde logramos agregar y reunir a muchos socios, ya sea a nivel institucional, ya sea a nivel municipal, ya sea a nivel de las autoridades locales, ya sea a nivel de empresas privadas o públicas, el hecho de que podamos reunir a todos estos socios y ser el mediador aquí de cuál es la relación entre los socios, nos permite llevar nuestra misión a una conclusión exitosa (Entrevista n°8”.

A través de sus prácticas diarias, desarrollan acciones dirigidas al empoderamiento y a la autodeterminación, que permiten una mayor autonomía de las personas con discapacidad e incapacidad, promoviendo una mayor empleabilidad, con la consecuente calidad de vida para ellas mismas, sus familias y la sociedad en general.

“Esencialmente, nuestra intervención implica mucho uso del modelo de empleo con apoyo. El empleo con apoyo tiene una premisa que valora, que aquí tiene que haber trabajo objetivamente a nivel de emparejamiento laboral, trabajar a nivel de cuál es el potencial y capacidades de la persona, así como sus debilidades y entender cuál es el potencial y capacidades de empresas y de alguna manera encontrar un perfil de empresa adecuado a la persona que tenemos delante (Entrevista n° 8)”

RUMO desarrolla su actividad a través del trabajo en red, creyendo que de esta forma el establecimiento

y consolidación de asociaciones es la fuente más eficaz de desarrollo social, económico y cultural de las comunidades.

“En este primer acercamiento, en este primer triage con el Técnico de Rehabilitación y con el Técnico de Recursos, se deriva a la persona a una solución, a la solución más adecuada para él. En cuanto a temas de empleabilidad, está integrado en el Centro de Recursos RUMO, que es el único Centro de Recursos en la Península de Setúbal, a excepción de APPACDM, que es meramente un Centro de Recursos en Setúbal, es decir, somos el Centro de Recursos Seixal, Almada, Montijo, Barreiro, toda esta zona de aquí es nuestra, y trabajamos con todos los Centros de Empleo de esta zona, es decir, el Centro de Empleo Barreiro/Montijo, el Centro de Empleo de Almada y el Centro de Empleo de Seixal” (Entrevista n° 8).

En cuanto a la metodología, basa su intervención en los principios y buenas prácticas del movimiento internacional del Empleo *Apoyado* (*Supported Employment*).

Esto presupone el seguimiento individualizado de las personas con discapacidad e incapacidad, la promoción del acceso al mercado laboral competitivo, asumiendo que todas las personas tienen su lugar en la sociedad y los derechos como ciudadanos a acceder a una profesión libremente elegida, con vistas a la autonomía y la autodeterminación.

Así, la metodología se basa en lo siguiente: *Empowerment* - Autodeterminación; *Job-matching*, un buen *job-matching* es un proceso que facilita encontrar a la persona adecuada para el lugar adecuado, luchando contra la discriminación y fomentando la inserción basada en las competencias, universalidad - Todas las personas deben tener la oportunidad de integrarse en el mercado laboral.

Acreditado para los Servicios de Empleo de Almada, Barreiro, Montijo y Seixal, atendiendo a los destinatarios residentes en los municipios pertenecientes a estos servicios (Almada, Seixal, Sesimbra, Barreiro, Moita, Montijo y Alcochete).

“Si hay una derivación al área de Rehabilitación, al área de Empleo, se deriva a la persona a nuestro Centro de Recursos y allí comienza su recorrido, en lo que es la integración socioprofesional de las personas, es decir, una primero acercarse con la persona y con los Técnicos, luego definir aquí un plan de intervención e integración sociolaboral y luego entrar en el tema de apoyo a la colocación y si consiguen un contrato de trabajo, también se hace un seguimiento post-colocación...” (Entrevista n° 8)

Ocasionalmente también intervienen en acciones específicas en el Servicio de Empleo de Setúbal, concretamente a nivel intervenciones de IAQQE (Evaluaciones de la Capacidad Laboral) y Seguimiento Postcolocación.

Las acciones van dirigidas a las personas con discapacidad e incapacidad inscritas en las Oficinas de Empleo y remitidas por éstas al Centro de Recursos.

<sup>10</sup> <https://www.rumo.org.pt/>

RUMO es relevante como estudio específico y buena práctica debido a su enfoque integrado, enfoque en el desarrollo de capacidades, alianzas y colaboración, así como evaluación y monitoreo continuos. Estos elementos contribuyen a la promoción de la empleabilidad y la inclusión de las personas con discapacidad, convirtiendo a RUMO en un ejemplo significativo de buenas prácticas.

Las buenas prácticas desarrolladas se difunden a través de Seminarios, proyectos Erasmus+ Transnacional, así como el desarrollo de formación certifica-

da. También es destacable la apertura mostrada por la Dirección, de ahí la facilidad de acceso a los datos y la información.

Por lo tanto, se considera que la elección de Portugal, así como el Centro de Recursos en particular, son relevantes dadas las contribuciones a la comprensión del problema en cuestión, a saber, la empleabilidad de las personas con discapacidad.

### **Información, evaluación y orientación para las cualificaciones y el empleo**

**Tabla 9.** Usuarios con discapacidad e incapacidad cubiertos por la acción RUMO, Información, Evaluación y Orientación para la Calificación y el Empleo (IAOQE), por Género

Género	Cubierto por la IAOQE					VA (2017 a 2021)
	2017	2018	2019	2020	2021	
Hombre	321	287	160	110	160	-161
Mujer	252	234	156	78	109	-143
Total	573	521	316	188	269	-304

Fuente: Basado en datos proporcionados por RUMO.

En 2017, 573 becarios se acogieron a la Acción de Información, Evaluación y Orientación para la Calificación y el Empleo (IAOQE), de los cuales 321 eran hombres y 252 mujeres. En 2021 se ob-

serva una reducción significativa, 161 hombres y 143 mujeres menos. Esta disminución se produjo a lo largo de 5 años, observándose el mayor aumento en 2020.

**Tabla 10.** Usuarios con discapacidad e incapacidad cubiertos por la acción RUMO, Información, Evaluación y Orientación para la Cualificación y el Empleo (IAOQE), por grupos de edad.

Grupo de edad	Cubierto por la IAOQE					VA (2017 a 2021)
	2017	2018	2019	2020	2021	
15-19	88	97	37	29	57	-31
20-24	106	70	36	22	31	-75
25-44	278	230	141	73	104	-174
45-49	57	51	38	24	33	-24
50-54	22	28	27	16	23	+1
55-64	22	44	37	24	19	-3
>64	0	1	0	0	2	+2
Total	573	521	316	188	269	-304

Fuente: Basado en datos proporcionados por RUMO

Año tras año se registró un descenso en casi todos los grupos de edad, con la excepción del grupo de 50-54 y >64 años, en el que se produjo un ligero aumento. En cuanto a la franja de edad, po-

demostramos observar que el grupo entre 25-44, aunque registró una mayor disminución año tras año, abarcó un mayor número de alumnos, a través de IAOQE.

**Tabla 11.** Usuarios con discapacidad e incapacidad cubiertos por la acción RUMO, Información, Evaluación y Orientación para la Calificación y el Empleo (IAOQE), por grupo de calificación.

Cualificaciones del grupo	Cubierto por la IAOQE					
	2017	2018	2019	2020	2021	VA - 2017 a 2021
<4	33	16	16	13	9	-24
1º ciclo	64	93	33	24	21	-43
2º ciclo	126	128	51	28	43	-83
3º ciclo	235	176	108	62	110	-125
Secundaria	98	86	83	50	69	-29
Licenciatura	15	18	24	9	14	-1
Másters y doctorados	2	4	1	2	3	1
Total	573	521	316	188	269	-304

Fuente: Basado en datos proporcionados por RUMO

Entre 2017 y 2021 se produjo una reducción significativa del número de usuarios cubiertos (-304), especialmente en 2020 y 2021, años pandémicos. Si en 2017 los usuarios suman 573, el total se reduce significativamente en 2021, hasta 269 usuarios.

El grupo de usuarios con estudios de 3º ciclo presenta la mayor reducción, seguido del grupo de usuarios con estudios de 2º ciclo. En el ámbito del IAOQE y en esta fase, las personas con discapacidad e incapacidad tienen la posibilidad de acceder a diversos productos que permiten mitigar las limitaciones de actividad, así como la determinación de la capacidad laboral y también la orientación especializada de

técnicos calificados para ello. Posteriormente pueden integrar acciones de apoyo a la colocación, a las que se hace referencia más adelante, en empresas, municipios, etc., donde realizan una experiencia en un contexto laboral, con el objetivo de promover la empleabilidad de la persona. Sobre el terreno, es importante saber si se han adquirido las competencias necesarias para la realización de una determinada tarea. En el ámbito de las competencias relacionales, ¿hay necesidad de refuerzo? ¿Cómo fue la integración? Varios factores son determinantes para el éxito de la integración y el tutor en el puesto de trabajo es fundamental en todo el proceso.

**Tabla 12.** Usuarios con discapacidad e incapacidad cubiertos por la acción RUMO, Información, Evaluación y Orientación para la Calificación y el Empleo (IAOQE), por Género

Género	Cubierta					
	2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)
Hombre	144	151	170	121	129	-15
Mujer	121	139	192	151	137	+16
Total	265	290	192	272	266	+1

Fuente: Basado en datos proporcionados por RUMO

Estas acciones tienen como objetivo promover la empleabilidad de las personas con discapacidad, por lo que por parte de RUMO se espera y desea es que se produzca la integración, preferentemente mediante la suscripción de un contrato de trabajo, o a través de medidas activas de empleo, es decir, Contrato de Empleo-Inserción +, contrato bajo la medida de empleo apoyado en el mercado abierto o prácticas de integración.

La variación entre cada año registrado, a través de los extremos de este intervalo de tiempo, es decir, los datos de 2017 y 2021, muestra una discreta reducción para los hombres y un aumento para las mujeres. También es posible observar que el año 2020, año pandémico, se registró una disminución significativa en el número de usuarios, tanto para hombres como para mujeres. Al parecer el contexto pandémico influyó negativamente en estas colocaciones.

**Tabla 13.** Usuarios con discapacidad e incapacidad cubiertos por la acción RUMO, Apoyo a la Colocación, por Grupo de Edad

Grupo de edad	Apoyo a la colocación					
	2017	2018	2019	2020	2021	VA - 2017 a 2021
15-19	1	6	5	2	4	-3
20-24	32	45	42	26	43	+11
25-44	168	166	183	134	130	-38
45-49	28	36	46	45	34	+6
50-54	22	20	37	25	23	+1
55-64	12	16	48	39	31	+19
>64	2	1	1	1	1	-1
Total	265	290	362	272	266	-1

Fuente: Basado en datos proporcionados por RUMO

Podemos ver que ha habido un aumento de las colocaciones de 2017 a 2019 y a partir de 2020 ha habido una disminución de las colocaciones en general, integradas en un contexto laboral, + 19 candidatos.

En cuanto al grupo de edad de 55 a 64 años, se ha producido un aumento, que puede explicarse por el hecho de que el concepto de discapacidad ha cambiado con el tiempo y, en la actualidad, ya se consideran como personas con discapacidad, aquellas que padecen enfermedades oncológicas o enfermedades crónicas. Podemos concluir que en este grupo de edad se diagnostican enfermedades incompatibles con las

profesiones que desempeñaban anteriormente, y se remite a las personas al IEFP para su recalificación profesional.

En cuanto al descenso en el grupo de edad de 25 a 44 años, presentamos algunas hipótesis para explicarlo: ¿se ha ofrecido más formación? ¿Es también el grupo de edad que mejor logra integrarse en las organizaciones? Hay que tener en cuenta que después de un año de haber sido beneficiarios del Apoyo a la Colocación, si no se integran pueden ser remitidos de nuevo a la medida, lo que puede ocurrir más de una vez.

**Tabla 14.** Usuarios con discapacidad e incapacidad cubiertos por la acción RUMO, Información, Evaluación y Orientación para la Cualificación y el Empleo (IAOQE), por grupo de calificación

Calificaciones del grupo	Apoyo a la colocación					
	2017	2018	2019	2020	2021	VA (2017 a 2021)
<4	18	13	18	14	8	-10
1 ° ciclo	29	22	32	26	26	-3
2 ° ciclo	37	37	45	36	31	-6
3 ° ciclo	110	126	138	90	101	-9
Sec.	56	74	104	85	77	+21
Licenciatura	14	18	24	20	22	+8
Máster y doctorado	1	0	1	1	1	0
Total	265	290	362	272	266	-1

Fuente: Basado en datos proporcionados por RUMO

En general, disminuye el número de usuarios cubiertos por la Acción de Apoyo a la Colocación, observándose una variación entre 2017 y 2021 de -1. De

2017 a 2019 la tendencia es al alza, pero en 2020, año de la pandemia, se produce una inversión de la tendencia.

**Tabla 15.** Seguimiento posterior a la colocación Medida de empleo activo

Género	Cubierto por las medidas activas de empleo					
	2017	2018	2019	2020	2021	VA - 2017 a 2021
Hombre	59	151	170	121	129	+ 70
Mujer	60	139	192	151	137	+ 77
Total	119	290	362	272	266	+ 147

Fuente: Basado en datos proporcionados por RUMO

Los datos referidos al seguimiento post-colocación, es decir, esta acción resulta del éxito de la metodología utilizada en la acción de apoyo a la colocación, ya que la transición se produce a través de la integración del candidato en el ámbito de las medidas activas de empleo (Contrato de Empleo-Inserción, prácticas de inserción o contrato en el ámbito de la medida de empleo [apoyado.com](http://apoyado.com) discapacidades.

El acompañamiento post-colocación permite a la propia persona contar con el apoyo especializado de los Técnicos, en caso de que surja algún condicionante que requiera su intervención, así como tranquilizar a la entidad receptora, ya que de ser necesario puede contar con la rápida intervención del especialista en la materia, de cara a solucionar cualquier problema que pueda surgir.

**Tabla 16.** Seguimiento posterior a la colocación Contrato de Trabajo

Seguimiento posterior a la colocación						
Género	Cubierto por un contrato de trabajo					
	2017	2018	2019	2020	2021	VA - 2017 a 2021
Hombre	72	97	167	151	130	58
Mujer	52	66	120	118	110	58
Total	124	163	287	269	240	116

Fuente: Basado en datos proporcionados por RUMO

El éxito de la acción de apoyo a la colocación se traduce en la transición a través de la integración del candidato en un contrato de trabajo. En 2017, 72 hombres y 52 mujeres integrados en contrato de trabajo fueron objeto de un seguimiento posterior a la colocación, y la tendencia sigue en aumento hasta 2019.

El seguimiento posterior a la colocación realizado por el técnico de RUMO es uno de los factores de éxito, ya que permite resolver rápidamente cualquier situación que pueda surgir y que requiera una intervención adecuada.

“Este es el principal motor que lleva a las personas a lograr cierto éxito en su integración socio-profesional, por eso respetamos el lema “para cada persona un proyecto de vida”, porque lo hacemos individualmente con cada una de las personas y por eso las personas todos son diferentes, todos tienen características diferentes y por lo tanto, conociendo a las personas real e individualmente, de alguna manera conseguimos hacer este jobmaching de la manera más adecuada y, en cierta medida, empoderamos a las personas con su mejor potencial, para poder responder a cuáles son las necesidades de las empresas” (Entrevista nº 8).

En la misma línea Valmorisco (2016) argumenta que “estos resultados son posibles gracias a la conjunción de varios elementos: financiación sostenible, método de trabajo, fuerte liderazgo político, trabajo

con el tejido empresarial (presentando a las empresas, perfiles profesionales basados en un certero análisis de las competencias), trabajo en red, plazo de intervención marcado por la persona y la composición de los equipos multiprofesionales, entre otros factores”.

En relación a las políticas de inclusión laboral, considerar sinergias entre los sectores empresarial, público y social, puede ser crucial para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Es importante abordar las barreras que impiden la participación e desmitificar los estereotipos y prejuicios asociados a las personas con discapacidad, presentamos algunas propuestas que podrían contribuir al cambio de mentalidades, como ciclos de cine, seguidos de debates sobre el tema, para la sensibilización de los potenciales empleadores y de la sociedad en general.

## 6. Conclusiones

Las personas con discapacidad e incapacidad han sido discriminadas en el acceso al mercado laboral y la pandemia causada por el COVID-19 ha incrementado el impacto negativo sobre este colectivo, aumentando el desempleo en esta población, ya de por sí vulnerable.

A partir de los diversos estudios realizados y de los datos estadísticos oficiales, se observa que, aunque existe una legislación que persigue la igualdad en el mercado laboral y las medidas de apoyo e incentivos para los empresarios, según los datos estadísticos, el acceso al empleo sigue siendo desigual para las personas con discapacidad. Los datos muestran que en los años de la pandemia, el desempleo de las personas con discapacidad e incapacidad aumentó en Portugal Continental, y el Distrito de Setúbal sigue la misma tendencia que Portugal Continental.

Las organizaciones de la economía social desarrollan acciones dirigidas a la capacitación de las personas con discapacidad, a través de acciones de formación profesional y de apoyo a la colocación, que según los datos son de gran importancia para la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral y la consiguiente emancipación.

En base a la información obtenida, son factores del éxito de las acciones desarrolladas por RUMO: dar visibilidad y mirar a la diversidad de las personas - Modelo Social de la Discapacidad/Modelo de Empleo con apoyo; un contacto directo y articulado con la red empresarial, promotora de mayor éxito en la formación profesional y en el empleo de las personas con discapacidad, una continua afirmación de derechos, una concienciación y sensibilización de la sociedad en su conjunto, exigiendo de los interlocutores y decisores una capacidad efectiva de actuación en respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad.

El cambio de paradigma y la legislación vigente, han contribuido para que las personas con discapacidad e incapacidad conozcan sus derechos y pretendan ejercerlos en igualdad, por lo que este hecho ha promovido el surgimiento de cambios a nivel de mentalidad, observándose que las personas con discapacidad recurren al IEFPP, conscientes de sus derechos, para que a través del trabajo puedan mejorar su calidad de vida.

Estas medidas y políticas se han implementado para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Portugal. Sin embargo, es importante resaltar que aún existen desafíos y que se necesita un trabajo continuo para garantizar la plena participación y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral para todos.

Como señalamos, esta investigación se basa en el Modelo Social de Discapacidad y Derechos Humanos, que promueve la emancipación de las personas con discapacidad y una sociedad más sostenible e integradora en la que todos tengan cabida y “*Nadie se quede atrás*”.

En definitiva, el Modelo Social de la Discapacidad propone una aproximación crítica a las concepciones tradicionales de la discapacidad, destacando la importancia de eliminar las barreras que impiden su participación efectiva en la sociedad.

Por ello, es importante continuar implementando políticas y prácticas que garanticen la promoción de una cultura organizacional inclusiva que valore la diversidad, de acuerdo con la Estrategia Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2021-2025: “La inclusión de las personas con discapacidad es un objetivo estratégico para el aprecio de todos los ciudadanos. Solo una sociedad que incluya a todas las personas puede desarrollar su verdadero potencial”.

Cabe señalar que la inclusión laboral de las personas con discapacidad trae beneficios económicos a la sociedad en general, ya que la diversidad favorece la creación de un entorno más inclusivo y consecuentemente de mayor productividad.

Este trabajo es parte de una investigación más amplia en el ámbito del Doctorado en Sociología de la Universidad de Évora, sobre “La empleabilidad de las personas con discapacidad: un enfoque sociológico de las tendencias de políticas y prácticas” y que analiza las tendencias en las políticas y prácticas de empleabilidad de personas con discapacidad y con discapacidad, identificando los principales retos a los que se enfrentan de cara a definir estrategias de futuro. Por lo que próximamente se dispondrá de nuevos resultados, de acuerdo con los objetivos de la Tesis.

El trabajo configura un estudio de caso sobre un territorio portugués (perteneciente al distrito de Setúbal), un área de intervención de una organización de economía social, cuyas prácticas que promueven la empleabilidad en personas con discapacidad, constituyen el objeto de estudio del presente trabajo. Para ello se recogieron datos de las personas beneficiadas por las medidas de apoyo a la rehabilitación profesional que se llevan a cabo en este Centro de Recursos.

Comprender las tendencias en las políticas y prácticas de empleabilidad es crucial para desarrollar estrategias de futuro que puedan contribuir a mejorar la calidad de vida de estas personas.

Como perspectivas de futuro, consideramos de gran importancia un estudio comparativo de las políticas de empleabilidad de las personas con discapacidad en diferentes países, con el fin de identificar qué estrategias adoptadas contribuyen al éxito o fracaso de dichas políticas.

Solo esparmos que las palabras se conviertan en hechos, para que el pleno disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad, sea una realidad.

## 7. Agradecimientos

Este trabajo es financiado con fondos nacionales a través de la FCT – Fundación para la Ciencia y Tecnología, I.P., en el ámbito del proyecto “UIDB/04647/2020” del CICS.NOVA - Centro Interdisciplinar de Ciencias Sociales de Universidad Nova de Lisboa.

## 8. Bibliografía

- Brazão, F. (2018). *Integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo - Un análisis desde la perspectiva de los empleadores*. Tesis de maestría en Sociología. Évora: Universidad de Évora.
- Carmo, H. (2019). *Hipótesis sobre la contribución de la educación para la ciudadanía en la inclusión social*. Editorial: UFPI-EDULPI.
- Cunha, M. & Pinto, P. (2017). “Representaciones mediáticas de la discapacidad. *Sociología, problemas y prácticas* “Lisboa (85), pp. 131-147.
- Fontes, F. (2016). *Las personas con discapacidad en Portugal*, Lisboa, Fundación Francisco Manuel dos Santos.
- Francia, T. (2013). Modelo Social de la Discapacidad: una herramienta sociológica para la emancipación social. *Luchas sociales*. vol. 17 (31), pp. 59-73.
- Giddens, A. (2008). *Sociología*, Lisboa, Fundación Calouste Gulbenkian.
- Gennep, A. (2019). Colección de artículos de Ad Van Gennep: Dignidad e inclusión. Lousã.
- Hunt, Paul (1966). *Stigma: the experience of disability*. Londres: Geoffrey Chapman.
- Júnior, P. & Silva, C. (2020): *Cómo dejar de ser discapacitado*, Guerra e Paz, Editores S.A. Lisboa.
- Martins, B. & Fontes, F. (2016). *Discapacidad y Emancipación Social – Para una crisis de la normalidad*. Coimbra, Edições Almedina.
- Neto, F. (2022). *Direitos e garantias às pessoas com deficiência: A atuação do poder político no proceso de inclusão*. Editora Paco e Littera.
- OMS - Organización Mundial de la Salud (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*, Ginebra, OMS y Banco Mundial.
- Paranhos, R.; Filho, D.; Rocha, E.; Júnior, J. & Freitas, D. (2016). Una introducción a los métodos mixtos. *Sociologías*, 18(42), pp. 384-411. <https://doi.org/10.1590/15174522-018004221>
- Pinto, P. (2014). “Discapacidad, sociedad y derechos - La visión del sociólogo”. <https://www.icjp.pt/sites/default/files/media/723-1116.pdf> Consultado 05/05/ 2022
- Pinto, P. (2015). Modelos de aproximación a la discapacidad: ¿Qué implicaciones para las políticas públicas? *Revista de Ciencias y Políticas Públicas*, 1 (1), pp:173-201.
- Pinto, P. (2018). Hacia una sociología pública: Repensando la discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos. *Análisis Social*, (229), pp. 1010-1035.
- Sanches, I. (2014). “Sobre volando la Discapacidad: La discapacidad que los portugueses piensan de lo que los políticos hacen”, *Interações*, 10 (33), pp. 217-235.
- V. Ferreira, MA, Toboso Martín, M., Patricio Pedraza, F. (2017). Metodología para el análisis de la accesibilidad tecnológica para personas con discapacidad: triangulación y elaboración de indicadores. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública* 4-1, 59-87
- Valmorisco S. (2016). Buenas prácticas de los centros de rehabilitación laboral (CRL) para personas con enfermedad mental grave de la Comunidad de Madrid a tener en cuenta a la hora de diseñar un nuevo modelo de gestión de los servicios de empleo. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, 3(1), 61-74. <https://doi.org/10.5209/CGAP.52995>
- Veiga, C., Silva, C. A., Domingues, I., Saragoça, J., & Fernandes, L. M. (2014). *Inclusion profesional y calidad de vida*. Vila Nova de Famalicão, Formem.
- Veiga, C. & Fernandes, L. & Verdugo, M. (2021) Nota introductoria: Más investigación, mejor inclusión. *Revista Lusófona de Estudos Culturais*, 8(2), pp:7-17, Publisher.
- Woolley, G. (2008). The assessment of reading comprehension difficulties for reading intervention. *Australian Journal of Learning Difficulties*, 13(1), 51-62.

**Inácia Maria Isidro Esteves Patinha**, estudiante de doctorado en Sociología de la Universidad de Évora, con Maestría en Gestión Estratégica de Recursos Humanos y Licenciada en Ciencias Administración de recursos. Es miembro colaborador del Centro Interdisciplinario de Ciencias Sociales (Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - CICS.NOVA). Desarrollando la tesis “La Empleabilidad de las Personas con Discapacidad – Análisis Sociológico de Políticas y Prácticas”, bajo la dirección de la Profesora Dra. Maria da Saudade Baltazar Técnico Superior en el Municipio de Moita, donde realiza funciones en el área de inclusión.

**Maria da Saudade Baltazar** es Doctora en Sociología por la Universidad de Évora (UE), Máster en Sociología por la Universidad Politécnica de Lisboa | Instituto Superior de Ciencias Sociales y Políticas y licenciada en Sociología por la UE. Es especialista en Paz y Resolución de Conflictos (reconocimiento de la UE). Actualmente es Profesora Asociada de la UE en el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales. Es investigadora integrada del Centro Interdisciplinario de Ciencias Sociales (CICS.NOVA). Coordinó el CICS.NOVA.UÉvora (2015-2020). Es miembro de la Junta de la Red Regional Southern European Societies (Asociación Sociológica Europea). Desde 1990, el investigador se dedica a la docencia e investigación en las áreas de Desarrollo, Planificación y Defensa y Seguridad, con coordinación y participación en proyectos de investigación financiados con fondos nacionales y europeos. Las últimas publicaciones abordan las políticas públicas dirigidas a los excombatientes; metodologías participativas para el desarrollo territorial; desigualdades territoriales, sociales y de género; educación superior, derechos humanos y seguridad.