



Inclusão Profissional e Qualidade de Vida

Organização

Carlos Veloso da Veiga
Luísa Martins Fernandes

Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regra
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Inclusã
Igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade e Vid
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regra
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Incluã
Igualdade Direi os Bem-Estar Mobilidade Oportunidade Qualidade de V
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regr
Competências Empreg Interação Satisfação Formação Recursos Inclus
Igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade de Vid
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regr
Competências Empreg Interação Satisfação Formação Recursos Inclusã
Igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade de Vid
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regra
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Inclusã
Igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade de Vid
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regra
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Inclusã
Igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade de Vid
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regra
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Inclusã
Igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade de Vid
Qualidade de Vida Autonomia Eficácia Participação Vida Independente Regra
Competências Emprego Interação Satisfação Formação Recursos Inclusã
Igualdade Direitos Bem-Estar Mobilidade Oportunidades Qualidade de Vid

INCLUSÃO PROFISSIONAL E QUALIDADE DE VIDA

ORGANIZAÇÃO

Carlos Veloso da Veiga

Luísa Martins Fernandes

INCLUSÃO PROFISSIONAL E QUALIDADE DE VIDA

Organização

Carlos Veloso da Veiga
Luísa Martins Fernandes

Autores

Carlos Veloso da Veiga
Carlos Alberto Silva
Ivo Domingues
José Saragoça
Luísa Martins Fernandes

Equipa de Investigação

Carlos Veloso da Veiga
(Universidade do Minho, Coordenador)
Carlos Alberto Silva
(Universidade de Évora)
Ivo Domingues
(Universidade do Minho)
José Saragoça
(Universidade de Évora)
Luísa Martins Fernandes
(Universidade do Minho)

Colaboradores da Equipa de Investigação

Andreia Vale (socióloga)
João Martinho (sociólogo)

Capa:

Fernando Gonçalves

Produção gráfica

Edições Húmus, Lda
Vila Nova de Famalicão

Depósito Legal: 370492/14

Publicação cofinanciada pelo Instituto Nacional de Reabilitação (INR)



Estudo financiado pelo Programa Operacional de Apoio Técnico – POAT/FSE



PRÓLOGO

O quadro em que se desenvolve a formação profissional das pessoas com deficiência, tem uma história de cerca de 25 anos e por isso as organizações que estão envolvidas foram acumulando um manancial de experiência e conhecimento que importa estudar e partilhar.

Um dos eixos de atividade da FORMEM tem sido a produção e difusão de conhecimento sobre a qualificação e emprego das pessoas com deficiências geradoras de limitações que exigem algum tipo de apoio especializado.

No ano de 2009 demos início aos Cadernos FORMEM, que continuaram em 2010, 2011 e 2012 reunindo um acervo muito relevante de conhecimentos e dados acumulados pela FORMEM e pelas entidades associadas.

Pensando nos Cadernos FORMEM de 2013, considerámos que fazia sentido usar o financiamento disponível para publicação dos resultados do estudo: *Eficácia Organizacional e Qualidade de Vida / Um Estudo Sobre a Qualidade da Integração Profissional*

A FORMEM tem especial gosto em editar este livro, pois partindo do interesse em conhecer qual tem sido efetivamente a eficácia das organizações associadas na promoção da integração profissional e social das pessoas que têm apoiado ao longo destes 25 anos, o projeto culmina num trabalho que constitui um documento essencial para o conhecimento e a compreensão da real situação das pessoas com deficiência.

O conhecimento obtido, e aqui partilhado, constitui uma ferramenta de grande utilidade para as organizações planearem a sua intervenção neste domínio, mas também para que os profissionais se interroguem sobre a eficácia das metodologias utilizadas e, a um nível macro, poderá ser um apoio essencial para fundamentação de decisões políticas.

Para levar a cabo este projeto o Professor Carlos Veiga surgiu como a escolha natural, pelos trabalhos que tem vindo a realizar sobre a problemática das organizações que apoiam pessoas com deficiência mas também pela colaboração que já tinha com a FORMEM.

Aceite o desafio e aprovado o projeto pelo POAT, haveria este de enfrentar múltiplas peripécias, que, reconheça-se, só a colaboração e empenho dos técnicos do POAT permitiram ir ultrapassando.

Apesar de todos esses episódios a FORMEM sente-se orgulhosa por ter participado num projeto que conseguiu a proeza, rara, de juntar investigadores de duas universidades e seis entidades empenhadas no trabalho no terreno.

A metodologia utilizada, recorrendo a entrevistas e ao acompanhamento das pessoas nas suas rotinas diárias, escapou aos questionários quantitativos e oferece uma percepção da vida real que sendo qualitativa é, por isso, também mais viva.

O alvo da investigação foram pessoas que tendo frequentado a formação profissional, conseguiram um emprego e o mantêm, em alguns casos por muitos anos.

A investigação não deixa dúvidas que a formação profissional é um ótimo instrumento para facilitar o acesso ao emprego pelas pessoas com deficiência e incapacidade, mas também mostra que poderemos estar a ser menos bem sucedidos na promoção da sua efetiva inclusão social.

A investigação, tendo acompanhado as pessoas nas suas rotinas de vida diária deixa claro que há imenso caminho a fazer para que as pessoas consigam um nível satisfatório de participação na vida da comunidade.

As fragilidades detetadas têm de ser vistas, não como inevitabilidades, mas sim como desafios para continuar a procurar e abrir novos caminhos.

Os dados que irão encontrar, podem e deverão fundamentar alterações nos programas da formação e nos programas de apoio pós-colocação, pois ter um emprego por si só não é garantia de inclusão social e de qualidade de vida.

Esperamos que os dados e o conhecimento aqui disponibilizados sirvam aos responsáveis das organizações para repensarem os seus programas de formação e que ajudem os decisores políticos a compreenderem a necessidade de criação de novas medidas de apoio pós-colocação que garantam apoio a longo prazo, pois resulta evidente que sem mais apoio muitas pessoas, mesmo trabalhando, vivem vidas muito limitadas, longe de uma plena inclusão na comunidade.

Agradecemos o apoio financeiro do POAT, sem o qual nada teria acontecido, o apoio do INR à publicação, o trabalho do Professor Carlos Veiga e demais investigadores envolvidos, o apoio institucional da Universidade do Minho e da Universidade de Évora e, acima de tudo, a indispensável e excelente colaboração das organizações associadas, das pessoas que se dispuseram a colaborar mostrando as suas vidas e também dos seus familiares, amigos, empregadores e colegas de trabalho

janeiro de 2014
A Direcção

APRESENTAÇÃO

Carlos Veloso da Veiga

Esta obra expõe os principais resultados do projeto de investigação “Eficácia organizacional e qualidade de vida. Um estudo sobre a qualidade da integração profissional”. Trata-se de um projeto da responsabilidade da Federação Portuguesa de Centros de Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência (FORMEM) que foi apoiado financeiramente pelo Programa Operacional de Apoio Técnico. Tendo decorrido entre os anos de 2010 e 2012 foi realizado por uma equipa de investigadores ligados ao Departamento de Sociologia e ao Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade da Universidade do Minho, à Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora e ao Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.

Os autores inspiram-se nos artigos 8º e 27º da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, em especial tendo como propósito contribuir para uma melhor consciência social sobre a deficiência, tentando ajudar a combater estereótipos e preconceitos e a promover o direito das pessoas com deficiência ao trabalho e ao reconhecimento das suas competências e do seu contributo para a criação de riqueza. Ao mesmo tempo, é inegável a sua vontade de contribuir para que os responsáveis pelo desenvolvimento dos programas da política nacional de reabilitação profissional e aqueles que a executam possam dispor de mais conhecimento para orientarem a sua ação, sobretudo no sentido de dar efetiva expressão ao direito das pessoas com deficiência à não discriminação e à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Pode dizer-se que contribuir para o debate que em Portugal e na União Europeia se tem vindo a realizar acerca da inclusão social e profissional das pessoas com deficiência é o objetivo central desta obra, objetivo já presente na idealização do projeto de investigação que lhe deu origem.

Trata-se de um estudo vincadamente qualitativo, que se apoia teoricamente nos princípios do interacionismo simbólico, da etnometodologia e

das visões estruturalistas ou psicanalíticas, que exploram os processos do inconsciente psicológico ou social. Por isso, os autores valorizam os significados subjetivos e as atribuições individuais de sentido dos atores formulados discursivamente e dão especial relevo aos impactos que da presença de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho, tanto ocorrem nas rotinas das suas vidas quotidianas como na sua criação.

Metodologicamente o estudo alicerçou-se num processo altamente complexo, em que se combinaram e interagiram vários métodos e técnicas de investigação social, em termos de recolha, tratamento e análise de ampla informação proveniente de diversos atores e fontes documentais. O sucesso desse processo muito deve à generosa e desinteressada colaboração de mais de duzentas pessoas que, para além das pessoas com deficiência que foram o centro de atenção da investigação, aceitaram dar o seu testemunho e a sua colaboração. Muito em especial o apoio que foi prestado à equipa de investigação na organização e realização do trabalho de campo pelos profissionais e dirigentes das organizações de reabilitação profissional onde se formaram as trinta e seis pessoas com deficiência mental da amostra usada no estudo.

Organizados com base no modelo de qualidade de vida que foi adotado como guia para o desenvolvimento da investigação, os capítulos que compõem esta obra centram o seu conteúdo na apresentação, análise e discussão de dados e outras informações decorrentes da observação da vida quotidiana das pessoas da amostra, as quais efetuaram formação profissional e obtiveram um emprego, que pode ser considerado relativamente estável, no mercado *normal* de trabalho.

Na prática, os autores questionam até que ponto a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho está a contribuir para melhorar a sua qualidade de vida. Isso também significa que questionam a ação do próprio sistema nacional de reabilitação, na sua vertente de reabilitação e inclusão profissional, em termos da eficácia e da eficiência das suas políticas e das suas práticas. Mais particularmente questionam se as regras (sociais e legais) e os recursos (de todos os tipos) que as organizações formadoras gerem ou que a sociedade e o estado colocam à sua disposição servem os objetivos da inclusão social das pessoas com deficiência. Por um lado, para saber que competências resultam das atividades de formação profissional e em que grau essas competências são úteis às pessoas com deficiência. Por outro lado, para determinar se a eficácia dos processos formativos e de apoio à inclusão profissional das pessoas com deficiência, que se pode considerar alcançada devido à obtenção de um emprego no *mercado normal de trabalho*, é eficiente em termos de proporcionar um efetivo contributo para a melhoria

da sua qualidade de vida. Designadamente em termos de acesso a uma vida pessoal mais independente e autónoma, melhores relações de interação com os outros e mais participação nas atividades da vida quotidiana, sejam elas, domésticas, educativas, profissionais ou de lazer, tendo em conta inclusivamente o género de pertença.

Sendo as pessoas da amostra casos de sucesso do funcionamento do próprio sistema nacional de reabilitação profissional, os autores também procuram determinar e explicar os fatores que permitiram o seu ingresso e manutenção no mercado de trabalho de forma mais ou menos estável ao longo do tempo.

Embora centrando-se na apresentação e análise dos resultados da investigação desenvolvida, os autores também chamam a atenção para o necessário aprofundamento da discussão sobre os princípios a que devem obedecer as políticas e as práticas de reabilitação profissional que envolvem pessoas com deficiência mental. Em especial para a necessidade de centrar o processo de reabilitação mais nas comunidades locais e menos nas organizações especializadas. Ou seja, na necessidade de políticas e práticas de reabilitação profissional assumirem que a qualidade de vida se joga no contexto da vida quotidiana de cada um e a sua melhoria deve ser o melhor indicador da sua eficácia. E que essa melhoria significa colocar as pessoas no centro da realização das ações de formação profissional e de apoio ao emprego, incluindo nelas as suas próprias perspetivas de qualidade de vida e atendendo às características do seu contexto de vida quotidiana.

Acreditamos que a investigação realizada poderá ser um importante contributo para melhorar a ação das organizações de reabilitação que promovem a inclusão profissional, no sentido de a orientarem para a qualidade de vida das pessoas com deficiência que vão sendo incluídas no mercado de trabalho. É nesse sentido que se deverá encarar o questionamento que os autores fazem sobre as práticas formativas e de apoio ao emprego realizadas por essas organizações. Sobretudo para que respondam às necessidades das pessoas com deficiência, incrementem a igualdade de oportunidades e com isso a sua inclusão social com reais efeitos na qualidade de vida.

A partir da leitura dos diversos capítulos que compõem esta obra deverá ainda reter-se, sem arriscar demasiado, que estamos a viver um novo tempo civilizacional na relação da sociedade com a deficiência. Tempo esse que, face ao passado recente, se pode caracterizar pela existência de uma maior e melhor aceitação social das pessoas com deficiência, tempo onde são vários os sinais que dão testemunho de uma consistente evolução das mentalidades sobre a condição da deficiência e o lugar das pessoas com deficiência no

mundo social. Tempo esse onde, por ser tributário de diversas contradições, ambiguidades e ambivalências, se continua a revelar a existência de situações onde é visível a marginalização, a exclusão e a fraca qualidade de vida das pessoas com deficiência, mesmo quando ingressam no mercado de trabalho.

Finalmente, julgamos que esta obra pode também contribuir para o debate que em Portugal, na União Europeia e no mundo se tem vindo a realizar acerca da inclusão social e profissional das pessoas com deficiência, na certeza de que *uma pessoa com deficiência é antes de mais uma pessoa.*

I

TEORIA E METODOLOGIA

Carlos Veloso da Veiga
José Saragoça
Luísa Martins Fernandes
Carlos Alberto da Silva
Ivo Domingues

Introdução

Neste capítulo debruçamo-nos sobre o enquadramento teórico e os procedimentos metodológicos que orientaram o estudo dos processos de inclusão profissional de uma amostra de 36 pessoas com deficiência mental ligeira que frequentaram ações de formação profissional, tendo como principal objetivo compreender o modo como a empregabilidade contribui e potencia a sua qualidade de vida.

A problematização realizada resulta do cruzamento de várias posições teóricas presentes numa investigação marcadamente qualitativa, a saber: o interacionismo simbólico, que valoriza os significados subjetivos e as atribuições individuais de sentido; a etnometodologia, focada nas rotinas do quotidiano e na sua criação; e as posições estruturalistas ou psicanalíticas, que exploram os processos do inconsciente psicológico ou social (Flick, 2005: 16).

Apresentando-se como uma pesquisa essencialmente de natureza qualitativa, abordagem particularmente importante para o “estudo das relações sociais, dada a pluralidade dos universos de vida” (Flick, 2005), esta investigação recorreu, porém, a uma combinação de procedimentos, à conexão de várias técnicas, numa interação entre métodos quantitativos e, sobretudo, qualitativos (Fielding e Schreier, 2001; Flick, 2005; Creswell, 2003; Strauss e Corbin, 2008). O caminho escolhido para nos permitir alcançar os objetivos formulados para a investigação pode, pois, caracterizar-se por uma triangulação inter-métodos (Duarte, 2009), sustentada no cruzamento de informação recolhida junto de diversas fontes.

Nesse sentido, os métodos, as técnicas e os procedimentos adotados na recolha de dados e os processos analíticos através dos quais esses dados foram concetualizados, foram gizados e aplicados para permitirem a construção de ideias de uma forma lógica, sistemática e explanatória, ou seja, a potenciarem a teorização em torno do *objecto* estudado.

Enquadramento teórico e concetual

A observação da vida quotidiana continua a revelar a existência de casos onde é visível a marginalização, a exclusão e a fraca qualidade de vida das pessoas com deficiência. Ainda assim, uma evolução de mentalidades sobre a condição da deficiência e lugar das pessoas com deficiência no mundo social parece estar em curso. Um observador atento e conhecedor do fenómeno não hesitará em afirmar que estamos a viver um novo tempo civilizacional que, face ao passado, se pode caracterizar pela existência de uma maior e melhor aceitação social das pessoas com deficiência. Algo que se traduz numa maior disponibilidade social para investir recursos públicos e privados que promovam a inclusão social e uma efetiva melhoria da qualidade de vida dessas pessoas.

Ora o alcance desses objetivos depende, em boa medida, da eficácia e da eficiência do trabalho das organizações que promovem a sua reabilitação e inclusão social, ou seja do modo como estas usam as regras (sociais e legais) e os recursos (de todos os tipos) que geram ou que a sociedade e o estado colocam à sua disposição.

Como bem sabemos, a melhoria da qualidade de vida não depende apenas das normas legais e dos princípios inclusivos que se encontram definidos nas legislações nacionais ou nas resoluções e convenções internacionais, nem tão pouco do volume de investimento público em programas de reabilitação ao nível da educação formal, formação profissional, emprego, acessibilidades, habitação, apoio social. Quer dizer, não basta que existam normas legais e se invistam recursos financeiros, materiais e simbólicos, para garantir a inclusão das pessoas com deficiência nos espaços e atividades comuns da vida coletiva, particularmente quando ingressam no mercado de trabalho. Também é preciso que daí resulte uma melhoria significativa da qualidade de vida, que simbolize e corporize, quantitativa e qualitativamente, a sua participação plena e realizada nas atividades da vida quotidiana, sejam elas, educativas, profissionais ou de lazer, tendo em conta inclusivamente as questões de género.

Convém começar por recordar que desde cedo a Comunidade Europeia se empenhou na implementação de regras para a promoção da inclusão profissional das pessoas com deficiência. A esse respeito, basta referir a Carta Social Europeia de 1961 (European Social Charte) e sua revisão de 1996, na qual se expõem as preocupações relacionadas com as condições de emprego, orientação e formação profissional e igualdade de oportunidades. Nessa Carta, em que foi assumido como fundamental o direito ao traba-

lho, apontava-se já para a necessidade de desenvolver políticas e práticas de orientação, formação e reabilitação profissional que abrangessem todos os cidadãos, incluindo as pessoas com deficiência, para facilitar o seu acesso a um emprego no chamado “mercado normal de trabalho”, remetendo para segundo plano o papel das chamadas estruturas de emprego protegido. Atualmente, a Lei de Bases da Prevenção, Habilitação, Reabilitação, e Participação das Pessoas com Deficiência (Lei nº 38/2004, de 18 de Agosto), no contexto nacional, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006) e a Estratégia Europeia para a Deficiência, da Comissão Europeia (2007), no contexto internacional, são relevantes fontes de inspiração para manter vivo o objetivo da inclusão profissional das pessoas com deficiência no “mercado normal de trabalho”.

A inclusão profissional das pessoas com deficiência, especialmente das pessoas com deficiência mental, continua a ter uma expressão pouco satisfatória no espaço da União Europeia e nada condicente com os objetivos traçados.

Apesar dos esforços feitos pela União Europeia, pelo Estado e pelas organizações de reabilitação profissional, a taxa de desemprego das pessoas com deficiência mental é bastante mais alta do que na restante população ativa e mesmo mais alta do que a das pessoas com outras deficiências. Nomeadamente no caso de Portugal onde, de acordo números oficiais do recenseamento populacional de 2001, as pessoas com deficiência mental representavam cerca de 73.000 dos 634.408 indivíduos classificados como pessoas com deficiência, sendo 57% de população masculina e 43% de população feminina (INE, Censos de 2001).

Os dados conhecidos, mostram também como é escasso o contributo dos processos de reabilitação profissional para a obtenção do emprego das pessoas com deficiência mental. Os últimos dados disponíveis publicamente sobre a situação das pessoas com deficiência mental perante a atividade económica foram recolhidos no âmbito do Censos de 2001. Segundo esses dados a taxa de atividade económica destas pessoas seria de 8,8%, correspondendo a 5466 pessoas empregadas e 980 desempregadas (INE).

Por conseguinte, e no caso específico das pessoas com deficiência mental, ter um emprego e manter esse emprego numa sociedade marcadamente salarial como é a sociedade portuguesa, cada vez mais sufocada pelas regras concorrenciais da economia global, e onde as dinâmicas dos processos de inclusão e exclusão social se ancoram cada mais nas qualificações escolares e nas competências profissionais é de facto um feito notável. Os valores atrás referidos mostram como é difícil às pessoas com deficiência mental, mesmo

que ligeira, obterem e manterem um emprego, devido às inúmeras barreiras formadas por estereótipos e preconceitos que se perpetuam numa sociedade onde são representadas como não produtivas, afetando o julgamento dos empregadores.

Porém, as pessoas com deficiência mental que integraram a amostra contrariam essa tendência, dado que representam oportunidades dadas pelos empregadores e o sucesso particular das políticas públicas e das atividades organizacionais, ou seja, a sua eficácia face aos objetivos de que a reabilitação profissional e os correspondentes processos de formação profissional e apoio ao emprego em mercado de trabalho e à sua manutenção se concretizaram no caso concreto daquelas pessoas.

Obter emprego não é sinónimo de inclusão, sobretudo se concordarmos que a inclusão profissional das pessoas com deficiência mental é um processo que vai muito para além da obtenção de um emprego remunerado e da sua própria continuidade. O ingresso no mercado de trabalho é apenas um acontecimento desse processo. Quer dizer, a inclusão deve ser aferida com base nos impactos que esse acontecimento produz na qualidade de vida dos que nele ingressaram, especialmente através da sua valorização pelos seus grupos de referência, família, amigos e colegas e no acesso às oportunidades vitais que definem uma cidadania social plena ou, como bem assinala Dyson (2001), no exercício pleno das obrigações e dos direitos que estão associados a uma participação socialmente ativa.

Obviamente, sem descurar que numa sociedade vincadamente salarial a inclusão social tem uma forte e explícita componente económica incorporada. Daí que estar socialmente incluído também signifique ter um emprego remunerado que garanta um nível de vida aceitável, onde se disponha de oportunidades de progredir no emprego e de aumentar os respectivos rendimentos. Assim sendo, a inclusão no mundo laboral é aspiração social da generalidade dos membros da sociedade, tenham ou não deficiência mental, que passa pela participação na sociedade desenvolvendo através do trabalho atividades pessoal e socialmente úteis, independentemente das limitações que possam ter.

Segundo Giddens (1991: 539-540) o trabalho pode definir-se como uma execução de tarefas que originam um dispêndio de esforço mental ou físico e que tem como objetivo a produção de bens e serviços para atender às necessidades humanas. Os principais atributos do trabalho remunerado são: 1) dinheiro: o vencimento é o recurso principal de que dependem a maioria das pessoas para fazer face às suas necessidades. Caso não aconteça, as ansiedades na hora de afrontar a vida quotidiana tendem a multiplicar-se; 2) nível de atividade: o emprego proporciona uma base para a aquisição e o exercí-

cio de conhecimentos e capacidades; 3) variedade: o emprego proporciona o acesso a contextos que contrastam com o ambiente doméstico; 4) estrutura do tempo: para as pessoas num emprego regular, o dia normalmente está organizado em torno do ritmo de trabalho; 5) contacto social: o ambiente de trabalho proporciona amizades e oportunidades de participar em atividades partilhadas com outros; 6) identidade pessoal. O emprego usualmente valoriza-se pelo sentimento de identidade social estável que oferece.

Numa visão mais alargada, como a que norteou o projeto realizado, a inclusão profissional (obtenção de um emprego) ganha o seu sentido se, para além do acesso a rendimentos salariais e do direito ao progresso profissional, possibilitar melhor qualidade de vida, nomeadamente em termos de acesso a habitação condigna, a relações sociais e interpessoais ricas e valorizadoras da vida quotidiana, aos bens culturais, ao lazer e ao ócio, abrangendo a trajetória vital das pessoas incluídas.

No caso concreto aplicando-se às pessoas com deficiência mental, que a amostra usada no projeto pretende representar, importa ligar a sua inclusão profissional ao processo de formação profissional em que estiveram envolvidas. Foi a sua participação nesse processo, em que se combinaram os esforços das políticas públicas para as pessoas com deficiência e as práticas das organizações que as formaram profissionalmente, que lhes permitiu ingressarem no mercado de trabalho. Neste caso, para interrogarmos se a eficácia do processo formativo e do apoio ao emprego alcançada pela obtenção de um emprego em “mercado normal de trabalho” e sua continuidade também se mostra eficiente quando se analisam os efeitos que produz na qualidade de vida dessas pessoas.

São vários os conceitos de eficácia e eficiência disponíveis, desde há muito, na literatura da sociologia das organizações e das teorias da administração e gestão: Barnard (1938); Etzioni (1960); Katz e Kahn (1966); Yutchman e Sheashore (1967); Drucker (1967). Estes conceitos são sobretudo bastante utilizados para avaliar as atividades produtivas das organizações, com a eficiência a representar a avaliação do uso dos recursos envolvidos (matérias primas, recursos humanos e financeiros, tempo gasto na produção de um bem ou serviço) e a eficácia os resultados obtidos (medição da produção ou dos serviços realizados).

Neste estudo adotamos as definições propostas por Drucker para avaliar o desempenho de um administrador através dos critérios de eficácia e de eficiência. A eficácia é apresentada como a “capacidade de fazer as coisas ‘certas’” e a eficiência como a “capacidade de fazer as coisas ‘certo’”. (Drucker *apud* Stoner e Freeman, 1999: 136).

Nesse sentido, assumimos que o “fazer as coisas certas” para as atividades formativas e de apoio ao emprego do processo de reabilitação profissional é alcançar os resultados procurados (conseguir a empregabilidade dos ex-formandos) e que fazer “as coisas certo” são os efeitos que esses resultados produzem em termos pessoais (proporcionar melhor qualidade de vida aos ex-formandos). Em concreto, o facto das pessoas da amostra, na sua qualidade de ex-formandos das organizações de reabilitação profissional terem obtido um emprego e mantido esse emprego traduz a eficácia das políticas públicas para a deficiência e, sobretudo, das práticas dos processos formativo e de apoio ao emprego. Tais ex-formandos representam, por assim dizer, os casos de sucesso dessa política e dessas práticas, na medida em que completaram com êxito o percurso reabilitador que os levou desde a entrada nas organizações formadoras, onde realizarem formação profissional e receberam apoio ao emprego, até ao mercado de trabalho em situação de emprego não protegido em diversas organizações empregadoras.

Contudo, considerando como pressuposto fundamental que a eficiência do processo de reabilitação profissional das pessoas com deficiência não se satisfaz com a obtenção e manutenção de um emprego, tal situação não preconiza o fim desse processo, dado que o mesmo deve servir os princípios fundamentais da inclusão social. Por outras palavras, a eficiência dos processos de reabilitação profissional deve observar-se com base no princípio de que não basta às pessoas com deficiência obter e manter um emprego para se considerar solvido o processo de reabilitação profissional. Esse princípio advoga que é fundamental que a entrada e permanência no mercado de trabalho contribua para melhorar a sua qualidade de vida. Ou seja, a eficiência do processo de reabilitação profissional não se esgota nos benefícios inerentes ao cumprimento das três funções essenciais que decorrem do exercício do trabalho: económica (rendimentos), social (reconhecimento social) e psicológica (realização pessoal). Em rigor esta conexão entre emprego e qualidade de vida reforça o valor que tem nas sociedades contemporâneas o trabalho e a correspondente inclusão profissional, enquanto elementos fundamentais de coesão e de diferenciação social. Neste caso, apontando para que o exercício de uma atividade profissional remunerada não produza apenas o acesso ao rendimento monetário, mas que contribua também para uma melhor qualidade de vida.

No caso das pessoas com deficiência mental a obtenção e manutenção de um emprego, enquanto reconhecimento explícito, social e político do valor do trabalho, sobretudo na cultura ocidental, onde algumas das regras sociais mais importantes consistem na valorização social dos indivíduos que traba-

lham, tem de ser entendido como uma conquista de inegável valia. Como bem assinala Perez Marín (1995: 35), no caso das pessoas com deficiência o trabalho “deve considerar-se como o objetivo por excelência por conseguir atuar sobre a sua vida, médica, reabilitadora, psicológica, pedagógica, profissional, que não terá justificação plena, se não conseguir trabalho que possa realizar na sua plenitude de exigência e com todos os direitos e obrigações que tenha implícitos”. Pode, inclusive, afirmar-se que desempenhar um papel profissional, ou uma função similar, é fundamental para a construção da identidade social e para obter o estatuto de membro efetivo da comunidade

Os 36 ex-formandos que constituem a amostra usada na investigação que permitiu produzir este texto são, portanto, casos raros de sucesso da política nacional de reabilitação profissional, em concreto dos seus programas nos domínios da formação profissional e do apoio à inclusão no mercado de trabalho e da ação dos profissionais e dirigentes das organizações onde efetuaram o seu percurso reabilitador. No caso específico das pessoas da amostra, considerando a data de entrada de todas no mercado de trabalho, estão em causa especificamente os efeitos da política de reabilitação profissional tal como se encontrava determinada pelo Dec-Lei n.º 247/89 de 5 de Agosto e toda a subsequente legislação e regulamentação em vigor. Sem esquecer, obviamente, os contributos dos programas e iniciativas comunitárias, em especial nos vários Quadros Comunitários de Apoio, que permitiram o acesso aos fundos estruturais da União Europeia. Particularmente do FSE (Fundo Social Europeu) que a partir de 1987 suportou financeiramente em boa medida a política de reabilitação profissional de pessoas com deficiência, de que as pessoas com deficiência mental têm sido os principais beneficiários, a despeito de serem segundo os Censos de 2001 uma pequena parte das pessoas com deficiência residentes em Portugal.

A presença dos ex-formandos da amostra no mercado de trabalho representa a derrota de vários fatores que contribuem para a exclusão das pessoas com deficiência mental do mercado de trabalho. Entre esses fatores sobrelevam a fraca qualificação escolar, em regra obtida através de programas de ensino especial, e a pouca ou nenhuma experiência profissional. Representa também a derrota dos desincentivos que as prestações sociais certas e garantidas colocam à vontade de trabalhar, bem como as dificuldades de acesso aos postos de trabalho em meio não protegido colocadas pelas representações sociais negativas sobre as capacidades de trabalho, baixo rendimento, problemas de acessibilidade, não autonomia na realização de tarefas, dificuldades cognitivas e relacionamento com os outros. E, claro, também do mito

dos supostos prejuízos que a sua presença pode provocar na imagem das organizações empregadoras, fatores associados muito em especial às pessoas com deficiência mental.

O enfoque dado ao enquadramento teórico que aqui estamos a desenvolver e discutir vai ao encontro do desejado pela Organização Internacional de Trabalho (OIT), incorporando o que se encontra exposto sobre “a gestão da deficiência em local de trabalho”, ao considerar que o êxito da inclusão social das pessoas com deficiências vai até ao âmbito mais íntimo da sociedade, ou seja, a inclusão social refere-se ao acesso e à participação plena das pessoas com deficiência, independentemente das limitações que possam ter, em todos os âmbitos sociais da vida (educativo, laboral, político, económico, cultural) e nos ambientes mais normalizados possíveis.

Nesse sentido, postulamos que a eficiência do emprego inclusivo em termos de contributo para a qualidade de vida dependerá das características e necessidades específicas de cada ex-formando, do apoio prestado, do modo de como for profissionalmente formado e da maneira como for acolhido nas organizações empregadoras. Portanto, partimos da ideia de que a formação profissional deve ser global, pensada e executada não só como formação profissional mas também como uma formação básica e versátil, não devendo ser orientada apenas para a capacitação e adaptação profissional mas por um modelo que se baseie na qualidade de vida para as pessoas com deficiência. Ou seja, postulamos que não basta que a ação das organizações formadoras seja eficaz, ela deve ser também eficiente e concretizar-se além dos tempos e espaços do pós ingresso no mercado de trabalho.

Tal como Hernández *et al* (2008), adotamos o princípio e defendemos que as políticas e as práticas que buscam a inclusão social devem basear-se e ser coordenadas a partir de uma abordagem holística. E que uma inclusão duradoura requer a necessidade de dotar as pessoas com recursos suficientes com o intuito de potenciar a sua plena participação social, que é o mesmo que dizer que devem contribuir para a sua qualidade de vida.

Em nosso entendimento, apesar dos progressos dos últimos anos, a reabilitação profissional das pessoas com deficiência tanto em termos das políticas como das práticas foca-se sobretudo na aprendizagem de competências que potenciem o desempenho laboral e pouco no desenvolvimento de competências para a participação social ao nível da vida quotidiana.

Embora não exista consenso sobre o alcance da inclusão profissional das pessoas com deficiência, o seu significado habitual remete para a plena participação no mesmo ambiente de trabalho dos companheiros sem deficiências, desfrutando sem exceção e em toda a extensão dos direitos e deveres que

vigora para todos. Isso pressupõe que a inclusão pura e simples num posto de trabalho não é sinónimo de inclusão profissional. É preciso que essa inclusão transporte consigo o direito a manifestar opinião e esperar que seja atendida, a participar e envolver-se nas atividades promovidas pela organização empregadora, a ter perspectivas de progresso profissional. Igualmente a submeter-se ao cumprimento das normas de assiduidade, pontualidade, higiene e segurança no trabalho, da apresentação pessoal adequada e do cumprimento das suas funções profissionais conforme o esperado.

De facto, como referem Chadsey e Rusch (1989) (*apudi* Parent *et al*, 1992:36), a inclusão profissional tem duas componentes, a física e a social: “A integração social implica que os empregados com ou sem deficiências estão incorporados em iguais condições dentro da mesma rede social no lugar do trabalho”. Ainda no trilho deste pensamento, Nisbet e Callahan (1987) sugerem que a integração implica “trabalhar ao lado de e partilhar as responsabilidades com os seus companheiros de trabalho, tendo os intervalos juntos, almoçando ou tomando algo com eles; recebendo as mesmas instruções dos supervisores da empresa; aprendendo com os companheiros de trabalho e sendo valorizados da mesma forma pela empresa”. Por último, Shafer e Nisbet (1988) definem a inclusão como “a participação de um trabalhador nas operações marcadas pela cultura de trabalho tanto a nível requerido pelo ambiente como ao nível desejado pelo trabalhador.”

Ter um emprego inclusivo é ter um emprego exatamente igual e nas mesmas condições de tarefas, vencimentos e horários que qualquer outro trabalhador sem deficiência, em organizações onde a proporção maioritária de empregados não tenha nenhuma deficiência. Não é, todavia, fácil às pessoas com deficiência mental obter e manter um emprego inclusivo, mesmo se a sua deficiência for ligeira, pois como referem Beyer, Hedebouw e Samoy (2004), a natureza da deficiência mental tem sérias implicações na formação profissional, na aprendizagem e na manutenção do emprego. Segundo os autores a maioria dessas pessoas terá dificuldades: 1) na leitura e expressão escrita; 2) na compreensão oral, na formulação de perguntas e de construção de respostas adequadas às diversas situações do quotidiano; 3) em seguir instruções verbais, estando mais à vontade perante as exemplificações do modo de fazer.

Portanto, devemos considerar que a qualidade da vida das pessoas com deficiência mental obtida via inclusão profissional passa indubitavelmente pela sua participação ativa nos ambientes comuns onde a maioria das pessoas exploram e praticam os seus vários papéis sociais, desfrutando de oportunidade para participarem de forma integral. Estar incluído significa ter a

consideração dos demais, o seu reconhecimento e sentir-se parte ativa da sociedade, produtivo, capaz e útil, na medida em que, tal como refere Diaz Aledo (1999: 15-17) “a integração supõe que as crianças com deficiências se relacionem normalmente com os demais. Que os adultos com deficiência recebam uma preparação adequada e suficiente que lhes permita aceder a um emprego e desenvolver uma vida profissional. Que as pessoas com deficiência tenham possibilidades de ser autónomas. Trata-se definitivamente de procurar uma convivência normal, em todos os aspectos da vida e isto supõe, entre outras coisas, igualdade de oportunidades. Para aceder à educação, à cultura, para ter um posto de trabalho, para aceder a uma habitação ou fundar uma família, para desfrutar do tempo livre, etc.”.

Portanto, a inclusão está umbilicalmente conectada com o acesso a todos os âmbitos sociais da vida, quer a nível educativo, político, laboral (direito ao trabalho), económico e cultural, i.e. à afirmação do princípio da participação das pessoas com deficiência na sociedade. A participação, conceito que a partir de meados da década de oitenta, foi universalmente promovido e reconhecido como um direito humano fundamental, é hoje um imperativo resultante do progresso e desenvolvimento do campo social, uma necessidade básica com carácter legal. Essa afirmação do conceito de participação mudou para ativo o *status* de passividade até então conferido às pessoas com deficiência.

Dois textos fundamentais permitiram estabelecer essa mudança de paradigma: 1) o Programa de Ação Mundial relativo às pessoas com deficiência, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 3 de Dezembro de 1982; 2) as Regras Gerais pela igualdade de oportunidades em pessoas com deficiência, adotadas pela Assembleia geral das Nações Unidas a 20 de Dezembro de 1993. Ambos os textos contribuíram para reforçar a visão de uma sociedade inclusiva onde a cada indivíduo, incluindo as pessoas com deficiência, são reconhecidos os mesmos direitos e as mesmas obrigações. Todos têm o dever de participar na edificação da sociedade. Desta nova atitude emergiu o conceito de deficiência onde predomina a noção de participação, com as restrições à participação a serem vistas como resultado de baixa disponibilidade ou acessibilidade a recursos, de alojamento ou de serviços, que limitam as possibilidades de ter papéis sociais valorizados.

Para Fougeyrollas (1998) a participação equivale à realização dos hábitos de vida, isto é, diz respeito às atividades do dia-a-dia e aos papéis sociais, usando uma abordagem antropológica do desenvolvimento humano. Para a CIF (OMS, 2001), a participação é definida como o envolvimento numa situação da vida real, com base numa perspetiva funcionalista orientada

para a performance do indivíduo e em conformidade com a norma. Para a Associação Americana do Atraso Mental (AAMR, 2002), inspirada nas versões anteriores, a participação é vista como um compromisso do indivíduo na execução de “tarefas” relacionadas com as situações do cotidiano. O termo “tarefas” deve ser considerado como significado de atividades valorizadas e consideradas normativas por um grupo de idade específica.

A publicação da Convenção para os Direitos das Pessoas com Deficiência tem contribuído para afirmar a participação como um princípio fundamental da inclusão social, subentendendo-se necessariamente uma finalidade, um meio e um objetivo. Um princípio: a participação e integração plena na sociedade; uma finalidade: proporcionar às pessoas com deficiência bem-estar geral e trazer diversidade às suas comunidades; um meio: contribuir para o desenvolvimento e implementação de leis e políticas adaptadas às necessidades das pessoas com deficiência; um objetivo: favorecer a plena integração e a plena participação das pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida. Nela intervêm diferentes atores, como sejam os seus familiares, as pessoas do ambiente laboral (companheiros, chefes, mediadores laborais), as relações de amizade, a formação disponibilizada e as características pessoais das próprias pessoas com deficiência.

Portanto, se a reabilitação profissional tem como finalidade principal formar para uma inclusão assente na qualidade de vida, então deverá proporcionar oportunidades para o desenvolvimento de um trabalho digno e coerente com as capacidades de cada um. Tal obriga a que as organizações formadoras devam preparar os seus formandos para a vida quotidiana extralaboral, desenvolvendo a sua autonomia, autodeterminação e independência, para que na sua condição de trabalhadores possam ter a oportunidade de gozar de uma vida com qualidade, ao menos semelhante à das pessoas sem deficiência das comunidades onde vivem.

Ter qualidade de vida para as pessoas com deficiência significa ter vida independente, ou seja ter controlo sobre as suas vidas, aceder às mesmas oportunidades e enfrentar as mesmas escolhas na vida diária, tal como as pessoas sem deficiência. De acordo com Garcia (2003), quando um sujeito, devido à sua deficiência, não tiver autonomia suficiente para decidir sobre a sua vida, deverá apoiar-se em outra pessoa para decidir o que mais lhe convém e satisfaz. No fundo as pessoas com deficiência devem ter direito, até onde seja possível, a ver respeitados os seus desejos e as suas capacidades individuais.

A qualidade de vida das pessoas com deficiência está igualmente associada com o acesso à autodeterminação, enquanto fator impulsionador da

luta contra a opressão social, da defesa dos seus direitos e na construção da própria identidade, que parte do indivíduo para penetrar no complexo contexto das relações sociais e culturais onde se move (Pernia: 2004). A definição mais difundida deste conceito é a de Wehmeyer (2005; 2007). Segundo o autor, a autodeterminação é o principal agente causal da vida, permitindo escolhas e tomadas de decisão em relação à própria qualidade de vida, sem influências ou interferências externas desnecessárias.

Podemos considerar que a autodeterminação significa tomar as suas próprias decisões ou agir de forma decisiva. Na opinião de Mithaug (1998), a autodeterminação implica que os indivíduos sejam a própria causa do modo de atuar e não que alguém seja o motivo para atuar de certa forma. O comportamento autodeterminado é livre arbítrio e intenção. Refere-se a pessoas que agem com liberdade e com base na sua própria vontade. O conceito de autodeterminação apresenta, de acordo com Wehmeyer (2001) dois significados estruturantes. Enquanto conceito pessoal, refere-se a questões de causalidade e controlo pessoal na conduta e ação humana e, enquanto conceito aplicado a grupos, reporta-se ao direito de determinar o seu próprio estado político e autogoverno, i.e., ser capaz de exercer controlo sobre si mesmo e ter direito ou poder de autonomia. Na opinião de Pénia (2004), a autodeterminação, aplicada coletiva ou individualmente, é uma característica contextual que forçosamente origina conflito. Pressupõe a determinação de uns em relação a outros, ou seja, a decisão do governo ou de um grupo de pessoas sobre a vida de outras pessoas. É importante ter em conta que o termo, tanto na perspectiva política como pessoal, é frequentemente utilizado como sinónimo de autonomia.

Na esteira de Verdugo (2000) e em conformidade com Nirje (1972), do termo autodeterminação devem destacar-se as seguintes características: realização de eleições, assertividade, tomada de decisões, autogestão, autoconhecimento, autodefesa, autoeficácia, autorregulação, autonomia ou independência.

Deci e Ryan (1985) consideram a autodeterminação uma condição necessária para que realmente tenha lugar a experiência de cada um poder desfrutar do que faz, como resultado do seu esforço pessoal e da sua implicação nas atividades que desenvolve. Agir com autodeterminação é condição essencial de uma vida com qualidade, no sentido em que faz com que a vida de uma pessoa esteja repleta de expectativas, de dignidade, de responsabilidade e de oportunidades, para lograr o seu pleno desenvolvimento pessoal e social.

No caso do termo qualidade de vida é provável que tenha sido empregue pela primeira vez em 1964 com o significado de realização eficiente de objetivos organizacionais quando o presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, declarou que “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas” (Fleck *et al*, 1999: 200). Desde então, o seu significado tem sido estruturado e aplicado nas mais diversas áreas do conhecimento científico.

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS), que em 1995 definiu o conceito de qualidade de vida com base em três grandes pressupostos, subjetividade, multidimensionalidade e presença de dimensões positivas e negativas, a mesma é entendida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (The Whoqol Group, 1998, p. 1570).

Para além dessa definição, existem muitas outras definições de qualidade de vida. Entre essas a qualidade de vida aparece definida como sendo “o bem estar pessoal derivado da satisfação ou insatisfação com as áreas importantes para ela” (Ferrans: 1990); como “satisfação das necessidades físicas, psicológicas e sociais”, (Horquist: 1982); como “avaliação multidimensional das circunstâncias individuais da vida no contexto cultural e valorativo a que se pertence” (Haas: 1999); como “avaliação multidimensional, segundo critérios intrapessoais e sócio-normativos, do sistema pessoal e ambiental de uma pessoa” (Lawton: 2001).

Os estudos sobre qualidade de vida têm tido como objecto de estudo um amplo leque de realidades, sobretudo no campo da saúde, do envelhecimento e da deficiência. Entre esses estudos podem destacar-se os que abrangem utentes dos serviços de saúde (Schalock, 1999; Schalock, Bonham e Marchand, 2000; Velanovch, 2001); pessoas que possuem doenças graves (Bullinger *et al.*, 1996), doenças genéticas ou hereditárias (Kunhle, Bullinger e Schwarz, 1996; Mancuso, Peterson e Charlson, 2000) ou doenças crónicas e letais (Stockler *et al*, 1999; Almeida e Loureiro, 2000; Sabaz *et al*, 2001; Vickery *et al* 2001; Bullinger *et al*, 2002;); e, mais recentemente, a vida das pessoas idosas (Berglund e Ericsson, 2003; Walsh, 2002). De referir ainda os diversos estudos na área da educação, serviços sociais e famílias (Schalock, 2004) e, claro, relacionados com a deficiência (Schalock, 1990, 1994, 1995, 1996, 2004; Schalock, Verdugo e Gómez, 2010; Verdugo, 1995, 2003; Verdugo, Caballo, Peláez, e Prieto, 2000).

No caso das pessoas com deficiência, os estudos no domínio da qualidade de vida, especialmente quando se trata de pessoas com deficiência mental, baseiam-se geralmente na opinião dos profissionais e/ou dos familiares (Walden, Pistrang e Joyce, 2000; Sabaz *et al* 2001; Walsh, Heller, Schurf e Valk, 2001; Cummins, 2002; Hatton e Ager, 2002;), encontrando-se um numero reduzido de estudos referentes à opinião das próprias pessoas a respeito das suas vidas. Em geral, incidem sobre as percepções da sua própria vida, dos seus relacionamentos e ambiente social onde vivem, através de entrevistas elaboradas pelos próprios pesquisadores ou por outro tipo de instrumentos genéricos de recolha de dados. Porém não encontramos estudos em que se tenham usado esses instrumentos para lançar um olhar sobre a qualidade de vida de pessoas com deficiência mental incluídas no mercado de trabalho, considerando a opinião das próprias pessoas envolvidas.

Em verdade, pode afirmar-se que conhecer a opinião das pessoas com deficiência, dar-lhes a palavra, não é uma prática comum na investigação científica. Algo que se agrava quando se trata de pessoas com deficiência mental, devido às supostas suas dificuldades de compreensão e incapacidade para perceber e se pronunciarem sobre a sua própria situação o que as afasta de participarem como testemunhas fundamentais nos estudos em que são objecto de análise. Tal acontece a despeito de se saber que pessoas com deficiência mental são capazes de opinar sobre a realidade que as envolve (Assumpção Jr., 1991).

Pertencerá a Schalock (1996) a definição de qualidade de vida aplicada à deficiência mental mais aceite pela comunidade científica. Segundo essa definição a qualidade de vida espelha as condições de vida desejadas por uma pessoa que estão em sintonia com as oito necessidades fundamentais que representam o âmago das dimensões da vida de cada um: bem-estar emocional, relações interpessoais, bem-estar material, desenvolvimento pessoal, bem-estar físico, autodeterminação, inclusão social e direitos.

Sendo assim e considerando que a qualidade de vida deve ser entendida numa perspectiva multidimensional, seguimos como princípio organizador da investigação realizada que a análise da qualidade de vida em pessoas com deficiência mental implica, antes de mais, considerá-las como pessoas que devem ter oportunidades de ter uma vida digna (com qualidade) e que a sua entrada no mercado de trabalho deve ser um meio para criação de oportunidades e não um fim em si mesmo. Que aquilo que torna valiosa a inclusão profissional são as oportunidades de interação social satisfatória e socialmente valorizada, o desenvolvimento pessoal, o acesso e desfrute dos bens

e serviços existentes na comunidade onde vivem e trabalham, bem como as oportunidades de construir um futuro tangível.

Portanto, na esteira de Schalock e Verdugo (2001) assumimos que a qualidade de vida dessas pessoas se joga em três grandes níveis: microsistema, mesossistema e macrosistema. Em termos de microsistema a qualidade de vida joga-se no ambiente social que afeta diretamente a vida da pessoa, a sua família, a casa onde reside, o grupo de companheiros e amigos a que pertence, o lugar de trabalho, etc. Por sua vez, o mesossistema refere-se às relações de vizinhança, à comunidade envolvente e às organizações que afetam diretamente o funcionamento do microsistema. No caso do macrosistema, o mesmo refere-se aos padrões gerais da cultura, tendências sociopolíticas, sistemas econômicos e outros fatores que afetam valores e representações sociais e conferem significado às palavras e aos conceitos.

A revisão da literatura mostrou-nos também que existe uma ampla variedade de modelos de qualidade de vida provenientes de vários campos científicos. Entre esses destacamos a título ilustrativo os seguintes: O modelo heurístico de qualidade de vida e a perspectiva ecológica (Schalock e Verdugo (2001); o modelo da Teoria Ótima (Speight *et al*, 1991); o modelo de Murrell e Norris (1983); o modelo de Qualidade de Vida e Transição Escolar (Halpern, 1993); o Life-Span Model (Stark y Faulkner, 1996); o modelo Tripartido (Felce y Perry, 1996); o modelo Compreensivo de Qualidade de Vida (Cummins, 1997) e o modelo Conceitual de Qualidade de Vida (Hughes *et al*, 1995).

Reconhecendo que o modelo de maior aplicação no campo da deficiência mental tem sido o modelo desenvolvido por Schalock e Verdugo cujas dimensões centrais atrás enumerámos, o modelo que serviu de base ao trabalho de investigação foi sobretudo inspirado no modelo conceitual de qualidade de vida de Hughes *et al*. Em nosso entendimento este modelo situa-se no cruzamento da psicologia social com a sociologia, ajustando-se melhor que qualquer um dos outros a uma abordagem que se pretende essencialmente sociológica dos efeitos do processo de inclusão profissional nas diversas dimensões da qualidade de vida dos indivíduos da nossa amostra. Trata-se de um modelo bastante complexo, composto por 15 dimensões, que se apresentam de forma resumida:

1. **Relações sociais e interação** – oportunidade de participar em atividades sociais; relações interpessoais; interação social; atividades interpessoais

e sociais; redes de suporte social; habilidades sociais; tipo de suporte recebido; afeto e amizades.

2. **Bem-estar psicológico e satisfação pessoal** – dignidade pessoal; sentimentos; percepção da situação de vida; autoconceito; saúde mental; sentido de bem-estar geral; felicidade; satisfação de vida.
3. **Emprego** – mudanças laborais; habilidades vocacionais; suporte no local de trabalho; interação social no lugar de trabalho; emprego relacionado com habilidades interpessoais; condições e ambiente de trabalho; características e história do emprego; requisitos e características do trabalho; efeitos positivos; oportunidade de promoção; integração no local de trabalho; igualdade, *status* e prestígio; percepção da relação desempenhada; satisfação laboral.
4. **Autodeterminação, autonomia e eleição pessoal** – controlo pessoal e autonomia; preferência e eleição; independência; poder, tomada de decisões e soluções de problemas; auto-direção; oportunidade de expressar preferências; oportunidades; liberdade pessoal.
5. **Recreação e tempo livre** – tipo de atividades; qualidade das atividades; passatempos e experiências de tempo livre; oportunidades de recreio e tempo livre.
6. **Competências pessoais, ajustes à comunidade e experiências de vida independente** – experiências domésticas; experiências de autocuidado; responsabilidade; experiência na administração do dinheiro; experiências de estabilidade; funcionamento adaptativo; competência pessoal; experiências cognitivas; comunicação e experiência linguística.
7. **Ambiente em casa** – disposição da habitação; condições de vida; ambiente residencial.
8. **Integração na comunidade** – oportunidade para participar nas atividades comunitárias; mobilidade; experiência da vida em comunidade; integração e participação na comunidade.
9. **Normalização** – modelos de atividade apropriados; estilo de vida normalizado; modelos de serviços normalizados.
10. **Serviços e suportes recebidos** – serviços recebidos e necessários; características do pessoal de suporte.

11. **Indicadores demográficos individuais e sociais** – características familiares; características individuais e ambientais (idade, género, características comunitárias, facilidades de acesso, etc.).
12. **Desenvolvimento pessoal e realização** – oportunidades instrutivas; criatividade; atenção educativa; realização espiritual; acesso a ambiente estimulante; oportunidade para o desenvolvimento e realização pessoal; habilidades académicas.
13. **Aceitação e *status* social** – ajuste pessoa/envolvente; relação social; respeito; aceitação social.
14. **Bem-estar físico e material** – comida, roupa e abrigo; saúde pessoal; segurança financeira; saúde física.
15. **Responsabilidade civil** – aceitação e cumprimento; impedimentos; voto; direitos e responsabilidades.

Operando-se sobre este modelo, após cuidada reflexão, procedeu-se a uma redução e simplificação do número de dimensões por forma a facilitar a observação e recolha de dados por via de inquéritos por questionário e entrevistas de diversos tipos. Portanto, tendo por base o modelo de Hughes *et al* como modelo inspirador, procedeu-se à concretização de um novo modelo com 4 grandes dimensões aglutinadoras das 15 dimensões daquele modelo, cuja sinopse se apresenta no quadro1.

Quadro 1: Sinopse do Modelo de Qualidade de Vida concebido com base no modelo concetual de qualidade de vida de Hughes *et al* (1995)

Dimensão 1 – Relações Sociais e Interação	
Relações de Amizade	Identificação de alguns amigos; composição das redes segundo os locais da sua constituição; situação dos amigos perante a deficiência, género, estatuto socioeconómico, local de residência, idade; dinâmica e intensidade das relações; identificação do melhor amigo; amigos com os quais existe maior relacionamento no dia-a-dia; amigos a quem se recorre em caso de necessidade; como conheceu os amigos; se os amigos são suficientes ou não; impactos na relação com os amigos após a inclusão profissional; se aumentou o número de amigos; saídas com os amigos no final do dia de trabalho.

Relações familiares	Natureza do relacionamento com a família; convivialidade com familiares; frequência das saídas com os familiares e com quem sai; impactos da inclusão profissional nas relações com a família.
Relações de vizinhança	Natureza do relacionamento com vizinhos; intensidade da relação com os vizinhos; se costumam conviver e com que vizinhos; a que vizinho(s) se recorre em caso necessidade; impactos da inclusão profissional nas relações de vizinhança.
Relações com colegas de trabalho	Tipo de interação com colegas (intra e extralaboral); lugares onde decorre a interação; convivialidade em dias de semana, fins-de-semana e feriados; convivialidade em dias festivos;
Relações amorosas	Envolvimento em relações de namoro ou conjugais; situação do parceiro amoroso face à deficiência; tempo de duração das relações; fatores de ruptura e continuidade.
Redes de suporte social	Composição da rede em termos de familiares, amigos, vizinhos, técnicos, patrões, namorado(a)s ou conhecidos e suas funções em diversas situações (doença, apoio, ausência, aconselhamento).
Habilidades sociais	Capacidade de iniciar interações sociais conhecendo novas pessoas e criando novos laços de amizade; a importância dos diferentes lugares.

Dimensão 2 – Emprego

Satisfação laboral	Satisfação com o trabalho e a remuneração; vontade de mudança de emprego; oportunidades de promoção; progressão do salário, aspirações futuras; importância do emprego e suas razões; relevância do emprego para a comunidade e suas razões; contributo do trabalho na realização de vontades/desejos.
Suporte no local de trabalho	Redes de suporte social no trabalho; apoio familiar à manutenção do emprego; suportes à mobilidade para assiduidade e pontualidade no trabalho.
Interação social no local de trabalho	Desenvolvimento de amizades com colegas de trabalho e responsáveis; natureza das interações com companheiros e chefias; tipo de convivência com os colegas dentro e fora do local de trabalho.
Condições e ambiente de trabalho	Tipo de supervisão no local de trabalho; modos de integração nas atividades laborais.

Caraterísticas e história de emprego	Tempo/duração do trabalho; consistência do seu cumprimento; tipologia do trabalho; satisfação com a atividade desempenhada no posto trabalho; contributos da formação profissional para o desempenho das funções.
Efeitos positivos	Aumento da participação na vida da comunidade; aumento da autonomia pessoal.
Igualdade	Existência de tratamento não discriminatório.
Perceção da valia das funções desempenhada	Contributo das funções desempenhadas para as finalidades da organização empregadora.

Dimensão 3 – Bem-estar psicológico e satisfação pessoal

Satisfação de vida	Satisfação com a situação residencial, com as amizades, com as atividades de ócio e tempo livre.
Sentimentos	Perceção do seu estado de espírito.
Perceção da situação de vida	Perceção da sua situação a partir do ponto de vista dos outros.
Autoconceito	Nível de satisfação pessoal.
Sentido de bem-estar geral	Nível de satisfação com a vida em geral.
Felicidade	Sentimento geral de felicidade e suas razões; contributo do emprego para a felicidade e suas razões.
Dignidade pessoal	Sentimento de dignidade pessoal autorreferenciada e suas debilidades; sentimento de dignidade heterorreferenciada e suas razões.

Dimensão 4 – Autodeterminação e Vida Independente

Controlo pessoal, autonomia, preferência e eleição	Controlo em relação às horas de dormir e de levantar; poder de autorizar/impedir a entrada de pessoas em casa; autonomia para sair sozinho à noite; autonomia para organizar os tempos livres; liberdade para utilizar o dinheiro do salário; autonomia de utilização dos transportes públicos; poder para decorar o quarto de dormir a seu gosto; poder de decisão em relação à roupa que veste; satisfação sentida face a com quem vive; competência para fazer valer as suas opções pessoais; autonomia para escolher os alimentos a consumir.
Independência	Nível de independência para escolher casa; autonomia na escolha da casa; ambição por casa própria; nível de independência na gestão da conta bancária própria.

Liberdade pessoal	Liberdade para escolher sair ou não em grupo; liberdade para correr riscos; liberdade de recusar restrições a rotinas.
Auto-direção	Estabelecimento de objetivos; elenco de aspirações; percepção da concretização das aspirações; razões aduzidas para a concretização, ou não, dos objetivos.
Oportunidade de viver independente	Aspiração a viver independente; existência de oportunidades de concretizar a aspiração.

Dimensão 5 – Competências pessoais e integração na comunidade

Experiências domésticas	Autonomia para o provisionamento doméstico; competência para a colaboração na limpeza doméstica; competência para colaborar na alimentação doméstica; autonomia para colaborar na higiene das roupas.
Participação na comunidade	Participação em atividades sociais como: festividades locais, passeios, visitas, eventos culturais e desportivos, aniversários, casamentos, batizados, integração em coletividades, tipo de atividades religiosas, recreativas e de lazer que pratica e com quem o faz: família, amigos, colegas de trabalho, namorado(a); número de familiares, amigos e colegas de trabalho quando realiza atividades lúdicas. ida às compras, correios, banco e finanças; frequência de estabelecimento de ensino; manifestações de expressão de cidadania, hábito de voto; pertença a coletividades e natureza dessas coletividades.
Mobilidade	Frequência no uso de transportes públicos no trajeto casa-trabalho; frequência no uso de transportes públicos para fins vários; periodicidade de uso de transportes públicos para fins vários; autonomia para resolver assuntos; autonomia para deslocação a outros lugares; autonomia no retorno a casa; existência de suporte ao retorno a casa.
Experiência de vida em comunidade	Competência para usar telefone/telemóvel; nível de uso do telefone/telemóvel; existência de dificuldades de relacionamento com os outros; percepção da avaliação da sua personalidade pelos outros; nível da rede de relações de proximidade/vizinhança.
Oportunidade para participar nas actividades comunitárias	Percepção da existência de impedimentos à participação em atividades comunitárias; identificação dos impedimentos.
Indicadores demográficos individuais e sociais	Idade; sexo; número de irmãos; habilitações literárias; formação recebida; profissão dos pais; idade dos pais; pessoas com quem coabita; tipo de organização onde trabalha; categoria profissional; salário; tempo de serviço.

Na posse de um modelo de qualidade de vida simplificado, e por isso mais passível de ser operacionalizado, ficámos aptos a inserir na análise da relação entre inclusão profissional e qualidade de vida, o tempo, o espaço e as formas de socialidade que constituem a trama da vida quotidiana.

Seguindo Alicia Lindón (1999), podemos considerar que, em termos estruturais, a vida quotidiana constitui uma totalidade apenas desmontável analiticamente, as suas práticas são heterogéneas, implicam diferentes relações sociais e realizam-se em vários lugares e em tempos distintos. Cada pessoa interage com diferentes pessoas, com as quais firma diferentes vínculos sociais que ocorrem nos diferentes espaços e tempos da vida quotidiana. As suas dimensões principais são os vínculos sociais (a relações de amizade, amorosas, com a família, com vizinhos e parentes, colegas, conhecidos) e o fundo espaço-temporal (os tempos sociais: os ritmos sociais e as temporalidades, os horizontes do tempo e o ciclo quotidiano; os espaços de vida: as distâncias e as dimensões proxémias, a territorialidade) onde se desenrolam os ditos vínculos. A trama da vida quotidiana decorre no espaço doméstico (relações familiares), no local de trabalho (relações de trabalho), nos tempos livres (relações de amizade e conhecimento), nas proximidades da casa onde habita (relações de vizinhança) e ainda no âmbito da participação pública (relações sociais no espaço público). Para quem está incluído profissionalmente decorre também na relação entre a casa e o local de trabalho, que podem estar em lugares separados e distantes, em lugares separados e próximos ou no mesmo lugar.

Investigar tendo como pano de fundo a trama da vida quotidiana significa colocar cada pessoa no seu “pequeno mundo de vida” onde se desenrola a sua vida quotidiana com as suas rotinas mais ou menos consolidadas que organizam a vida de todos os dias em termos de tempos, espaços e interações sociais com os outros. Razão pela qual os efeitos da inclusão profissional na melhoria ou degradação da qualidade de vida serão observáveis nas alterações ocorridas nos “pequenos mundos de vida” de cada um.

Neste caso, para saber se do processo de inclusão profissional resultaram ou não melhorias para a vida das pessoas envolvidas considerando as dimensões da qualidade de vida retidas no modelo que adotámos. Importa também atender ao eventual efeito limiar que pode limitar ou impedir que a inclusão profissional contribua de facto para gerar uma efetiva melhoria da qualidade de vida que seja verificável nos “pequenos mundos da vida quotidiana” de cada um.

Considerar a existência de um efeito limiar significa que, apesar de incluídas profissionalmente, as pessoas com deficiência permanecem fora

dos padrões normais sociais e, por conseguinte, permanecem na condição de pessoas socialmente excluídas. Isso significa que, embora os sinais do seu estado anterior sejam substituídos por novos padrões e regras, em relação ao seu *status* anterior de pessoas não incluídas profissionalmente, a sua inclusão social não será completa nem satisfatória, pois verdadeiramente não transitam para as novas posições estatutárias. Ficam por assim dizer à espera de se tornarem sujeitos idênticos aos outros membros das comunidades onde vivem e trabalham. Por outros termos, tal significa que não se lhes aplicam as mesmas regras que aos outros que estão na mesma posição estatutária, seja dentro seja fora das organizações empregadoras. Permanecem no que Matte (2000) designa de estado de meio-termo e que autores como Marcel Calvez (1994) Charles Gardou (1996) ou Henri Stiker (1997) definem com a situação de pessoas “nem vivas nem mortas”, inspirando-se em autores do campo da Antropologia Cultural como Van Gennep (1981), Mary Douglas (1971), Robert Murphy (1990) e Victor Turner (1967).

Como bem refere Alain Blanc (1999: 13) “os trabalhadores com deficiência estão permanentemente submetidos a uma ambivalência, um paradoxo: se lhes é pedido para participar na vida do mundo e no curso do tempo – injunção de que as pessoas com deficiência se apropriam – eles verificam como as suas oportunidades são frágeis e como o desvio que os separa dos outros é quase incompreensível”.

A opção por este percurso teórico e concetual obriga ao uso de uma metodologia que privilegia os testemunhos dos atores diretamente envolvidos nos objetivos da investigação (as pessoas com deficiência) e os testemunhos de outros atores com quem partilham os seus “pequenos mundos de vida quotidiana”: familiares, colegas, amigos e empregadores. Exige também o recurso à observação direta do funcionamento das rotinas de vida quotidiana daquelas pessoas, para conhecer e analisar a trama do quotidiano, em termos das suas práticas, seus ritmos, lugares onde acontecem e personagens que fazem parte das mesmas. Ou seja, obriga a vivenciar diretamente os ritmos, tempos e espaços da sua vida quotidiana. Exige acompanhar as pessoas no seu dia-a-dia, conhecer os seus familiares e amigos, o lugar onde habitam, a casa da família, as condições de habitabilidade, os hábitos pessoais e familiares, as rotinas dos dias de trabalho e de descanso, as mobilidades no espaço físico e nos trajetos usuais entre a casa e o local de trabalho, os espaços de lazer e ócio frequentados, o local de trabalho e as atividades desenvolvidas, a interação com colegas e empregadores.

A qualidade de vida de cada um está imbricada nos modos de vida social e culturalmente instituídos ou seja na estrutura social. Ter mais ou menos

qualidade de vida é algo que se expressa na vida quotidiana, nos pequenos mundos da vida quotidiana de cada ator de uma forma única e específica. Não se pode analisar a qualidade de vida sem a vincular aos mundos da vida quotidiana com as suas culturas e regras sociais. No fundo toda a problematização se encerra na ideia de que a obtenção de um emprego deve contribuir para uma melhor qualidade de vida, ou se quisermos, deve contribuir para aumentar o bem-estar geral (físico, material e emocional). Inscreve-se num registo interacionista, microssociológico, ao centrar-se numa vertente de investigação predominantemente qualitativa, com que se tenta conhecer, o mais aprofundadamente possível, as situações vividas pelos ex-formandos na sua nova condição de trabalhadores e as relações de interação em que se envolvem com os outros atores com que partilham os tempos e espaços da vida quotidiana.

Numa visão mais ampla esta problematização congrega também a ideia de que uma melhoria da qualidade de vida obtida via inclusão profissional é sinónimo de rompimento com os estereótipos e preconceitos sociais sobre a deficiência presentes nas regras e estruturas sociais. Ou seja, parte-se do pressuposto de que o papel social de trabalhadores deverá impulsionar a quantidade e qualidade das interações sociais seja pela assunção de novos papéis sociais e afetivo-conjugais, seja por um maior reconhecimento social que garanta uma vida mais independente, autodeterminada e socialmente participada.

De certa maneira, consideram-se os vários horizontes temporais da vida das pessoas com deficiência (os ex-formandos) comparando, na medida do possível, a qualidade de vida do passado com a qualidade de vida do tempo presente, a partir das diferentes representações sobre o passado e sobre o presente, e em certos aspectos sobre os projetos e as esperanças do tempo futuro que os diversos atores podem expressar discursivamente. Por exemplo para os interrogar sobre se existiu ou não alargamento do espaço vivido? Seja em termos geográficos seja em termos relacionais. Ou para saber se mudaram os seus hábitos, imagens e comportamentos ou a forma de organização dos seus espaços de vida quotidiana, enquanto produto cultural específico. Ou mesmo para determinar se a inclusão profissional produziu um aumento da autonomia e da participação social, provocou um redução das distâncias sociais, afetivas ou relacionais face aos outros e se entraram novos atores nas redes de suporte e de relações de sociabilidade. E, com isso, captar a eficiência dos processos formativos na vida das pessoas da amostra nas várias dimensões do modelo de qualidade de vida adotado neste estudo, ou seja, o que da inclusão profissional resulta como contributo para a sua qualidade de vida.

Desenvolvimento metodológico

Com a descrição da metodologia seguida procura-se apresentar e explicar os métodos, técnicas e procedimentos de recolha e análise de dados adotados com o intuito de atingirmos os objetivos propostos, ou seja, captarmos a situação de vida dos ex-formandos nas suas várias facetas. Em especial, relativamente aos fatores que contribuíram para o acesso ao emprego e sua manutenção por um período de tempo razoável (até ao momento da investigação, em regra, pelo menos 3 anos...) e aos impactos da inclusão profissional na qualidade de vida, a partir de diversos tipos de dados recolhidos durante o trabalho de campo: a) testemunhos das próprios ex-formandos e das pessoas quem com mais privam na via quotidiana – amigos, familiares, colegas, empregadores; b) observações registadas antes e após os momentos de acompanhamento do quotidiano de vida dos ex-formandos por parte de membros da equipa de investigação; c) testemunhos de especialistas, formadores e responsáveis das organizações formadoras, contributos fundamentais para entendermos os processos formativos, as práticas e regras seguidas, nos seus contributos e impactos em termos de inclusão profissional e qualidade de vida.

Constituição e caracterização da amostra

A amostra dos ex-formandos que constituíram o nosso objecto de estudo, bem como a seleção das organizações formadoras da sua proveniência, foi constituída através de um procedimento multi etapas, por conveniência.

Seleção da amostra

Num primeiro momento, a FORMEM indicou uma lista de 12 organizações de reabilitação de pessoas com deficiência (organizações formadoras) localizadas na parte continental do território de Portugal, combinando a localização em termos de regiões “norte”, “centro” e “sul”, com localização no “litoral” e no “interior”. Seguidamente a coordenação da equipa de investigação selecionou 6 dessas organizações formadoras respeitando o critério de amostra ficar constituída por 2 organizações por região, tendo uma localização no “litoral” e a outra localização no “interior”.

Com base nessa escolha, as organizações formadoras foram contactadas, a fim de lhes apresentar o projeto de investigação e avaliar do interesse da sua participação no estudo. Tendo todas as respostas sido afirmativas, procedeu-se a uma visita, *in loco*, por forma a melhor explicar o plano e as

fases da investigação, bem como para identificação dos ex-formandos com deficiência mental ligeira (eventualmente moderada) que se encontrassem incluídos no mercado de trabalho. Essa identificação tinha como objetivo constituir uma lista de inicial de 12 ex-formandos por organização, contendo 6 ex-formandos do sexo masculino e outros tantos do sexo feminino, que apresentassem alguma estabilidade profissional em termos de continuidade nos empregos obtidos após realização de cursos de formação profissional naquelas organizações formadoras (pelo menos 3 anos).

Em termos dos programas de formação profissional e apoio ao emprego desenvolvidos pelas organizações formadoras o percurso dos ex-formandos da amostra foi regido pelas disposições legais do Decreto-Lei n° 247/89, de 5 de Agosto e outras normas legais e regulamentares a ele associadas. Ou seja, a nenhum destes formandos se aplicaram as normas legais constantes no Decreto-Lei n° 290/2009 de 12 de Outubro.

Desses 12 ex-formandos foram selecionados aleatoriamente 6 (3 homens e 3 mulheres) para serem contactados pelas organizações formadoras, a fim de aferir-se da sua disponibilidade e interesse em serem integrados como objecto da investigação. Quase todos/as que foram contactados/as concordaram em participar no estudo, sendo que os que declinaram o convite alegaram que a sua indisponibilidade estava baseada no intervalo de tempo pré-definido para a realização do trabalho de campo. Deste modo a amostra final de ex-formandos ficou fixada em 36 unidades e constituída por 19 homens e 17 mulheres, na medida em que numa das organizações formadoras não foi possível incluir 3 ex-formandas mas apenas duas.

Aos ex-formandos que vieram a integrar a amostra solicitou-se-lhes, desde logo, que indicassem um ou mais amigos e colegas de trabalho que pudessem constituir-se como informantes-chave da equipa de investigação. Igualmente, os seus patrões ou responsáveis das organizações empregadoras (maioritariamente proprietários de pequenas e médias empresas) e alguns familiares com maior convivência com os ex-formandos foram incluídos como informantes privilegiados.

No total colaboraram na investigação 216 pessoas (6 pessoas por ex-formando) entre familiares, amigos, colegas de trabalho, patrões ou chefias, formadores e responsáveis das organizações formadoras e ainda 2 especialistas em questões relacionadas com a reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência.

Caraterização da amostra (organizações formadoras e ex-formandos)

Uma das grandes preocupações do processo de investigação recaiu na confidencialidade dos dados recolhidos tendo decorrido na estrita observação dos princípios éticos aplicáveis (Sieber, 1998; Creswell, 2003). Naturalmente e devido à natureza da investigação não foi possível garantir o anonimato de todos os intervenientes que participaram na recolha da informação. Porém, foi garantida a confidencialidade dos dados e o anonimato de todos os informantes, individuais e coletivos. Assim, tanto na transcrição dos diversos testemunhos apresentados nos capítulos seguintes como na caraterização da amostra, os nomes de pessoas e organizações, sua localização residencial ou sede, são omitidos.

A natureza da pesquisa solicitava a identificação prévia dos ex-formandos pelas organizações formadoras, mas, naturalmente, o voluntarismo foi condição prévia para a participação de todos os envolvidos. O “consentimento informado” de todos os participantes foi garantido antes de se iniciar a pesquisa. A todos/as os/as participantes, individuais e coletivos, e seus representantes, a equipa teve o cuidado de esclarecer a natureza e finalidades do estudo e as garantias de confidencialidade dos dados que iria recolher.

Uma vez iniciado o trabalho de campo, procurámos cumprir a todo o momento o compromisso de respeitar a liberdade, a vontade, a privacidade e intimidade dos nossos informantes pois, em certos momentos, a pesquisa exigiu a recolha de dados relativos aos seus “pequenos mundos de vida quotidiana”, com enfoques privados ou mesmo íntimos, particularmente dos ex-formandos.

Caraterização das organizações formadoras

As organizações formadoras que integraram e colaboraram de forma ativa e empenhada na investigação localizam-se em diversas regiões do território continental, norte, centro e sul, estando três estão sedeadas em zonas próximas do litoral atlântico e as três restantes em zonas do interior.

Essas organizações formadoras são unidades internas que se integram em outras tantas organizações de reabilitação para pessoas com deficiência que detêm estatutos jurídicos de associações e cooperativas. São organizações de solidariedade social que podem ser incluídas na tipologia das organizações não governamentais (ONG), sem fins lucrativos e/ou com estatuto de Instituições Privadas de Solidariedade Social (IPSS).

Fazem parte de um amplo conjunto de organizações do gênero que estão disseminadas pelo território português abrangendo diferentes áreas de intervenção geográfica, em regra de influência regional ou local. São bastante complexas quanto à sua diferenciação interna na medida em que conjuntamente com as atividades de formação profissional e apoio ao emprego, prestam serviços às pessoas com deficiência e outras pessoas em situação de exclusão social através de centros de atividades ocupacionais, unidades de educação especial, unidades residenciais, apoio domiciliário, intervenção precoce, etc. Disponibilizam ainda a essas pessoas uma ampla variedade de atividades sociais: desporto, lazer, animação social e recreativa, apoio social, etc. No essencial, as organizações formadoras são estruturalmente semelhantes uma vez que os objetivos de reabilitação profissional prosseguidos (formação e apoio ao emprego) obedecem às mesmas regras da política nacional de reabilitação das pessoas com deficiência.

São organizações complexas em termos de gestão administrativa e financeira, devido às suas múltiplas atividades e dezenas de postos de trabalho de que dispõem, muitos dos quais são ocupados por profissionais altamente especializados. Apesar de ainda serem governadas por modelos de direção e gestão assentes no voluntariado e na não remuneração dos cargos, raras são as situações onde subsistem práticas de trabalho não remunerado ou prestado de sob o signo do voluntariado social.

Caraterização dos ex-formandos

Os 36 ex-formandos, indicados pelas organizações formadoras, foram incluídos na amostra com base no diagnóstico que os classificou como pessoas com deficiência mental (ligeira ou moderada). Ou seja, pessoas cujas características em termos de deficiência podem ser, de forma simplificada e dentro da diversidade de sujeitos com deficiência mental e da gravidade da deficiência mental, atendendo ao definido no Manual Diagnóstico e Estatístico dos Transtornos Mentais da Associação Americana de Psiquiatria (DSM IV) (Rios: 2008), apresentadas da seguinte maneira: 1) pessoas com deficiência mental ligeira (coeficiente intelectual entre 50/55 e 70). Os que se incluem nesta categoria estarão aptos, à partida, para desenvolverem habilidades sociais e de comunicação, terão uma degeneração mínima nas áreas sensório-motoras e na etapa adulta poderão chegar a adquirir habilidades sociais e laborais adequadas para uma independência mínima; 2) pessoas com deficiência mental moderada (coeficiente intelectual entre 35/40 e 50/55). Estes poderão aprender a comunicar, contudo o seu grau de atenção

às normas sociais é pobre. Já na fase adulta e com uma supervisão adequada serão capazes de beneficiar de formação profissional e cuidar de si mesmos.

Os ex-formandos da amostra possuem habilitações literárias diversas e globalmente baixas (cf. quadro 2). Mais de metade tem no máximo o 6º ano de escolaridade (2º ano do 2º Ciclo do Ensino Básico). Entre os 7 e os 9 anos de escolaridade temos 39% da amostra (sendo que destes, 10 possuem a escolaridade obrigatória que lhes seria legalmente exigível, i.e. 9 anos de escolaridade). Dos 36 ex-formandos apenas 3 frequentaram a escolaridade até ao Ensino Secundário (tendo dois deles concluído este nível de ensino). As suas idades variam entre os 20 e os 47 anos, com média de 28,67 anos e mediana de 29 anos.

Quadro 2: Habilitações escolares dos inquiridos

Escolaridade	Nº	%
Menos que o 4º ano	5	13,9
4ª ano	8	22,2
5º ano	1	2,8
6º ano	8	22,2
7º ano	3	8,3
9º ano	8	22,2
11º ano	1	2,8
12º ano	2	5,6
Total	36	100

Os ex-formandos receberam formação profissional em áreas muito diversas, claramente orientadas para domínios do *saber-fazer*, o que se compreende, considerando as limitações decorrentes da deficiência mental, ainda que ligeira, que os/as caracteriza. Segundo podemos constatar no quadro 3, as áreas de formação mais comuns são as de *Hotelaria e Restauração* (pastelaria, café, serviços de restauração), com 22,2% dos ex-formandos a terem frequentado esta área de formação, *Serviços Pessoais*, frequentada por 16,7 % dos inquiridos e *Materiais/Madeiras* (designadamente serviços de carpintaria), área de formação frequentada por 5 ex-formandos (13,9%). Quatro dos ex-formandos (11,1%) frequentaram cursos na área

da *Construção e Reparação de Veículos a Motor* (nos domínios da mecânica de serviços rápidos e lavagem de veículos). As áreas de formação de *Serviços Domésticos* (auxiliar de limpeza/costura e serviços gerais), *Secretariado e Trabalho Administrativo*, *Materiais/Cerâmica* e *Metalurgia/Metalomecânica* (Serralharia), foram, cada uma, frequentadas por 2 formandos. Outras áreas em que os ex-formandos realizaram formação foram *Informática na Óptica do Utilizador*, *Artesanato* (tapeçaria de Arraiolos), *Floricultura e Jardinagem*, *Electricidade e Energia* e, ainda, *Indústrias do Têxtil, Vestuário, Calçado e Couro*.

**Quadro 3: Áreas de formação profissional dos ex-formandos
(Conforme portaria n.º 256/2005, de 16 de Março)**

Áreas de formação	Nº	%
Hotelaria e Restauração (Pastelaria, Café, Serviços Restauração)	8	22,2
Serviços Pessoais	6	16,7
Materiais/Madeiras (Carpintaria)	5	13,9
Construção e Reparação de Veículos a Motor (Mecânica de Serviços Rápidos; Lavagem de Veículos)	4	11,1
Serviços Domésticos (Auxiliar de Limpeza/Costura e Serviços Gerais)	2	5,6
Secretariado e Trabalho Administrativo	2	5,6
Materiais/Cerâmica	2	5,6
Metalurgia/Metalomecânica (Serralharia)	2	5,6
Informática na Óptica do Utilizador	1	2,8
Artesanato (Tapeçaria de Arraiolos)	1	2,8
Floricultura e Jardinagem	1	2,8
Electricidade e Energia (Ajudante de montagem de ar condicionado)	1	2,8
Indústrias do Têxtil, Vestuário, Calçado e Couro	1	2,8
	36	100

Os ex-formandos trabalham essencialmente em empresas ou organizações do sector privado (34 casos), sendo que apenas 2 trabalham para entidades públicas, neste caso em duas câmaras municipais. As organizações que pertencem ao sector privado distribuem-se por áreas de atividade muito

diferentes, tais como, entre outros: cabeleireira, centro de lavagem automóvel, supermercados, lojas de bebidas, cafés/pastelarias, oficina automóvel, clube de futebol, ou mesmo trabalhos domésticos (vulgo “mulher a dias”), incluindo as próprias entidades formadoras (em 2 casos).

A distribuição das categorias profissionais da generalidade dos ex-formandos mostra que se trata de emprego pouco ou nada qualificado: falamos de operários não qualificados, ajudantes (de cabeleireiro, lavagem auto, cozinha ou pastelaria), de assistentes operacionais, de operários indiferenciados, empregadas(os) de limpeza e cozinha, auxiliares, entre outras das categorias profissionais mais baixas nas respectivas profissões. Empregado de balcão, empregado de armazém, copeira, serralheiro, e jardineiro são outras das categorias profissionais dos ex-formandos inquiridos.

Em termos de antiguidade nas atuais organizações empregadoras, a maior parte dos ex-formandos (52,8%) tem pelo menos 5 anos de tempo de serviço, havendo 8 com 6 a 9 anos e 6 com 10 ou mais anos de trabalho, um dos quais com 23 anos de serviço. Estes dados revelam uma estabilidade contratual que poderemos considerar globalmente como “moderada”.

Quadro 4: Antiguidade dos ex-formandos nas organizações empregadoras

Tempo de serviço (anos)	Nº	%
Até 3	11	30,6
4 a 5	9	25,0
6 a 9	9	25,0
10 e mais	7	19,4
Total	36	100

Refletindo a fraca autonomia imposta pela condição de pessoas com deficiência, mais de dois terços dos ex-formandos (69%) residem com um ou ambos os pais e/ou com um ou mais irmã(o)s (cf. Quadro 5). A regra é, efetivamente, viver acompanhado (apenas um único habita sozinho), mesmo se essa companhia é assegurada pelos colegas de residência coletiva (3 casos), avó (1 caso) ou pela própria patroa (uma ex-formanda).

Quadro 5: Enquadramento Habitacional dos ex-formandos

Pessoa(s) com quem coabita	Nº	%
Pai e/ou mãe e/ou irmãos	16	44,4
Mãe e/ou irmãos	6	16,7
Pai, tia e irmão	1	2,7
Pai e avó	1	2,7
Pais de acolhimento	1	2,7
Pais adotivos	1	2,7
Com avó	1	2,7
Prima	1	2,7
Casa patrão(oa)	1	2,7
Cônjuge/Companheiro(a)	3	8,3
Sozinho(a)	1	2,7
Em residência coletiva	3	8,3
Total	36	100

Em suma, o conjunto dos ex-formandos que integram a amostra é equilibrado do ponto de vista da distribuição por género de pertença (17 mulheres e 19 homens). apresenta uma idade média aproximada de 29 anos, é, globalmente, pouco escolarizado, recebeu formação profissional em várias áreas mas, essencialmente, orientadas para tipos de trabalho pouco qualificados e de natureza manual. Por conseguinte, os ex-formandos desenvolvem atividades profissionais diversas, na maioria de natureza auxiliar, ocupando, invariavelmente, categorias profissionais baixas (o que, sabemos-lo, traduz-se em salários relativamente baixos) e têm um tempo médio de antiguidade nas organizações empregadoras que classificamos de “moderado”. Maioritariamente, coabitam com os seus pais e/ou com outros familiares.

Recolha dos dados

Recorreu-se a dados documentais e, essencialmente, a dados não documentais. Entre os primeiros, contam-se documentos de literatura técnica (relatórios de estudos de pesquisa e de trabalhos teóricos sobre o presente objecto de estudo) e de literatura não-técnica (tais como registos, relatórios e dossiês pedagógicos existentes nas organizações formadoras).

Na ausência de dados fundamentais para o alcance dos principais objetivos formulados, a equipa de investigação teve que recorrer a dados não documentais, provocando-os. Esses dados foram oriundos de múltiplos instrumentos propositadamente concebidos para o efeito: guiões de observação direta, entrevistas para atores diversificados (familiares, amigos, colegas de trabalho, formadores, diretores das organizações formadoras, patrões e responsáveis das organizações empregadoras dos ex-formandos e especialistas) e inquéritos por questionário (ex-formandos e formadores), tidos como essenciais para compreender a complexa realidade a observar e analisar.

Naturalmente, tratando-se de um trabalho científico, as tarefas de conceção e aplicação dos instrumentos de recolha de dados foram realizadas sob a estrita e rigorosa observância dos princípios enunciados na literatura científica (Moreira, 2009; Foddy, 1996; Creswell, 2003; Vilelas 2009).

Procedimentos do trabalho de campo

Nos processos de produção de conhecimento científico a observação compõe-se, pelo menos, de quatro elementos: o observador; os fenómenos observados; a informação pretendida e o papel do observador (Junker, 1972: 29).

Conforme se sublinhou atrás, o desenho da investigação exigiu a conceção de um conjunto diversificado de instrumentos de recolha de dados que permitissem a triangulação das informações, ou seja, a combinação das várias perspectivas (subjetivas) acerca do mesmo assunto, decorrentes da recolha de informação junto de várias fontes.

Um dos principais procedimentos de sistemática vigilância epistemológica que adotámos relacionou-se com a preparação dos membros da equipa de investigação encarregues diretamente do trabalho de campo, em especial para interagirem com pessoas com deficiência mental. De facto, sob coordenação de um investigador sénior, teve-se em conta a necessidade de adequação da linguagem à capacidade discursiva dos inquiridos, particularmente no caso dos ex-formandos, pessoas com deficiência mental e detentoras de um capital cultural globalmente baixo (baixas qualificações escolares), para tornar as suas dificuldades na verbalização/expressão das respostas, por um lado, e da interpretação das perguntas, por outro.

Durante o processo de realização das entrevistas, procurou-se sempre, no quadro da diversidade de caminhos que permite a recolha de dados através da inquirição, maximizar o cumprimento dos guiões dos diversos instrumentos concebidos. Tal não impediu, porém, que se manifestasse a necessidade de procedermos a um segundo momento de recolha de dados, destinado a com-

pletar algumas lacunas remanescentes do primeiro momento, potenciando-se, assim, o rigor e a completude que a análise exigia.

Uma das preocupações específicas da equipa de investigação no decorrer do trabalho de campo relacionou-se com a proximidade física e social dos investigadores aos ex-formandos e seus familiares próximos, necessária para conhecer as suas rotinas, modos de (in)dependência e outros aspectos da sua vida quotidiana e por acréscimo da sua qualidade de vida. Nesse sentido tomaram-se especiais precauções nas visitas efectuadas aos espaços privados, em particular no caso dos espaços de habitação e de trabalho e no acompanhamento dos seus quotidianos de vida. Concretamente, procurámos, a todo o momento, evitar a ideia e o sentimento de intrusão nos seus espaços e tempos de vida quotidiana por via da observação discreta, da pergunta clara e circunscrita aos objetivos da pesquisa, da presença estrita nos espaços para que fomos convidados e do uso de tempos contidos nos limites do necessário e suficiente à recolha dos dados.

O compromisso sistemático com a objetividade foi transversal a todos os momentos da recolha e tratamento dos dados. Tentámos sempre observar analiticamente e ouvir as palavras dos informantes, dando-lhes uma voz independente da voz do pesquisador (Strauss e Corbin: 2008), procurando reduzir ao máximo possível os enviesamentos que sempre ameaçam a produção do conhecimento científico.

Igualmente, em perseguição da maior objetividade possível, os membros da equipa envolvidos no trabalho de campo produziram, tal como recomenda a prática etnográfica (Moreira: 1994), um diário de campo com vários tipos de notas (de memória, notas de resumo e anotações completas), no próprio dia ou no dia seguinte à realização das deslocações para recolha de dados. Essa circunstância, bem como a gravação eletrónica, previamente consentida, das declarações dos entrevistados (registo em gravador de áudio) facilitou sobremaneira a reconstrução dos acontecimentos e a transcrição dos depoimentos que constituíram o *corpus* da análise de dados posteriormente empreendida.

Os instrumentos de recolha de dados

A seleção e conceção dos instrumentos de recolha de dados são etapas decisivas para a qualidade da investigação, já que potenciam ou inviabilizam o alcance dos seus objetivos.

A fim de captar a diversidade subjetiva dos intervenientes e de tornar possível triangular dados sobre as dimensões de análise do modelo concetual

de qualidade de vida inspirador da investigação, concebeu-se uma bateria de instrumentos de recolha de dados.

No total, foram concebidos 11 instrumentos para recolha e/ou sistematização dos dados, cuja identificação, descrição e finalidades de forma sumária apresentamos de seguida:

1. Ficha Pessoal

Finalidade: Proceder à caracterização biográfica de cada ex-formando.

Descrição: Traçar o perfil de cada ex-formando, elaborado com dados recolhidos em diversas fontes, incidindo em dimensões como a idade, filiação, formação recebida, datas de início de emprego e percurso profissional concretizado, empresa onde trabalha e enquadramento contratual. Obter ainda informações sobre o tipo de deficiência e respectivas implicações na qualidade de vida e informações sobre a rede de suporte social da pessoa e processos de integração social.

2. Inquérito por questionário a ex-formandos

Finalidade: Caracterizar os ex-formandos, relativamente às dimensões de felicidade e bem-estar, integração na rede familiar e de amigos, situação face ao emprego e competências pessoais e socioprofissionais.

Descrição: Questionário estruturado em função dos seguintes tópicos:

1. Relações sociais e interação; 2. Bem-estar psicológico e satisfação pessoal; 3. Emprego; 4. Autodeterminação, autonomia e eleição pessoal; 5. Competências pessoais, adequação à comunidade e experiências de vida independente; 6. Integração na comunidade; 7. Indicadores demográficos, individuais e sociais.

3. Inquérito por questionário a formadores

Finalidade: Determinar o perfil de competências adquiridas por cada formando no curso que frequentou (Adaptação de questionário construído pelo *Centre Regional d'Études et d'Actions sur les Handicaps et Inadaptations*).

Descrição: Questionário organizado em torno das seguintes dimensões:

1. Aplicação de conhecimentos; 2. Tarefas e outras realizações; 3. Comunicação; 4. Mobilidade; 5. Cuidados pessoais; 6. Vida doméstica; 7. Interação social; 8. Vida coletiva; 9. Participação comunitária.

4. Entrevista a formadores

Finalidade: Complementar informação recolhida pelo questionário.

Descrição: Entrevista semiestruturada em torno de cada uma das dimensões do questionário por forma a esclarecer, com dados complementares, as respostas dos inquiridos.

5. Entrevista a patrões/responsáveis das organizações empregadoras

Finalidade: Identificar fatores facilitadores e restrições à empregabilidade dos ex-formandos; conhecer os efeitos da empregabilidade na vida dos ex-formandos; conhecer expectativas dos empregadores sobre o seu futuro profissional.

Descrição: Entrevista estruturada em torno das seguintes questões:

1. Quais os fatores mais relevantes que pesaram na integração deste trabalhador na empresa?; 2. Como avalia o desempenho/produktividade desta pessoa quando comparado com o dos outros trabalhadores da empresa?; 3. Acha que a formação profissional anteriormente recebida por esta pessoa tem sido útil para o trabalho que ela faz na sua empresa? O que o leva a afirmar isso?; 4. Na sua opinião esta pessoa vai poder progredir na empresa em termos de salário e de trabalho que realiza?; 5. Como classifica o relacionamento deste trabalhador com os colegas de trabalho em atividades de não trabalho?; 6. Que comentários lhe chegam do exterior sobre o facto de esta pessoa estar a trabalhar na empresa?; 7. Como se comporta este trabalhador no que respeita ao cumprimento das regras de pontualidade e assiduidade; higiene e segurança; respeito pelos outros; responsabilidade no seu trabalho; 8. Se houver reestruturação da sua empresa (posto de trabalho ou processos de trabalho) esta pessoa vai continuar a trabalhar nela?; 9. Que efeitos/mudanças tem notado na qualidade de vida pessoal, familiar e comunitária desta pessoa desde que a mesma começou a trabalhar na sua empresa?

6. Entrevista a familiares

Finalidades: 1. Caracterizar o suporte social, económico e afetivo/relacional das famílias dos ex-formandos e conhecer as opiniões dos seus membros relativamente aos impactos da inclusão do ex-formando no mercado de trabalho.

Descrição: Entrevista estruturada em torno das seguintes questões:

Parte 1: Quantas pessoas vivem em casa? Qual o seu parentesco com o/a (nome)? Que idades têm, que profissões exercem e que níveis de escolaridade possuem; 2. O que pensa do facto do/a (nome) estar empregado/a e a ganhar o seu próprio dinheiro? Qual a importância do emprego do/a (nome) para a vida da família?; 3. O que mudou na vida do/a (nome) desde que começou a trabalhar? Em termos de maneira de ser? Dos amigos que tem? Da forma como vive o dia-a-dia? Das suas expectativas futuras? Da forma como gosta de se vestir? Do que gosta de comer?; 4. Quando o/a (nome) se empregou a família ajudou a encontrar o emprego? Pediram a alguém que lhe arranjasse emprego (a quem)? As pessoas da *Instituição* (nome da organização formadora) pediram-lhe para ajudar na procura de emprego? Na sua opinião a

quem se deve o facto do/a (nome) estar empregado/a?; 5. Na sua opinião como acha que o/a (nome) está no local de trabalho? Ganha o que merece? Faz o que gosta? É bem tratado pelo patrão e colegas? Pode vir a ter um trabalho melhor e mais bem pago?; 6. O/A (nome) é hoje é uma pessoa mais autónoma do que antes de começar a trabalhar? Em concreto em que aspectos é mais autónomo? (vai sozinho para o trabalho ou para onde precisa? Sai sozinho à noite com ou sem amigos? Namora e quer casar? Toma conta do seu dinheiro e usa-o como bem entende? Ajuda nas lidas da casa e aos pais? Escolhe a sua roupa e comida? Participa em atividades culturais? Vota nas eleições? Usa sozinho/a os serviços públicos (banco, finanças...) e de saúde (farmácia/médico)?; 7. Há alguma coisa/coisas que precisa muitas vezes de lembrar à/ao (nome) para ter em atenção? O que em especial? Porquê?; 8. O que é que o/a (nome) costuma fazer depois do dia de trabalho? E aos fins de semana com quem costuma estar e/ou ir realizar atividades? Como é a sua postura na participação nas atividades em que participa fora do tempo de trabalho?; 9. Acha que o/a (nome) pensa como as mesmas pessoas da sua idade? Ou há coisas que faz ou pensa que não são próprias da sua idade? O quê?; 10. As pessoas conhecidas e amigas costumam elogiar o/a (nome) por aquilo que faz e pela sua postura desde que começou a trabalhar?; 11. Acha que o/a (nome) é hoje mais feliz do que antes de estar empregado/a? Porquê?;

Parte 2: 1. Se a família se sente bem e em segurança no local onde vive; 2. Se a família sente algumas dificuldades económicas; 3. Se as pessoas da casa e a pessoa se dão bem e se gostam de viver umas com as outras; 4. Se as pessoas da casa estão de boa saúde ou se alguém incluindo a pessoa tem alguns problemas de saúde ou aditivos sérios e/ou frequentes; 5. Se alguém da família tem problemas com a justiça? Problemas com dívidas? Problemas com familiares? Problemas com vizinhos?

7. Entrevista a amigos

Finalidades: 1. Caraterizar o suporte social e afetivo/relacional das redes de relações de amizade dos ex-formandos; 2. Conhecer as opiniões de membros desta relativamente aos impactos da inclusão profissional.

Descrição: Entrevista estruturada em torno das seguintes questões:

1. O que pensa do facto do/a (nome) estar a trabalhar e a ganhar o seu próprio dinheiro?; 2. O que mudou na vida dele/a desde que começou a trabalhar? Em termos de maneira de ser? E as expectativas futuras?; 3. Na sua opinião como acha que ele/a está no local de trabalho? Ganha o que merece? Faz o que gosta? É bem tratado pelo patrão e colegas? Pode vir a ter um emprego melhor e mais bem pago?; 4. O/A (nome) é hoje uma pessoa

mais feliz do que antes de estar empregado/a? Porquê?; 5. Ele/a é hoje uma pessoa mais autónoma do que antes de começar a trabalhar? Em concreto em que aspectos é mais autónomo/a? Vai sozinho/a para o trabalho ou para onde precisa? Sai sozinho/a à noite com ou sem amigos? Toma conta do seu dinheiro e usa-o como bem entende? Ajuda nas lidas da casa? Participa em atividades culturais? Vota nas eleições? Usa os serviços públicos e de saúde?; 6. Há alguma coisa/coisas que precisa muitas vezes a lembrar-lhe para ter em atenção?; 7. O que é que o/a (nome) costuma fazer com os amigos depois do dia de trabalho e aos fins-de-semana e com quem costuma estar e ou realizar essas atividades? Como é a postura na participação nas atividades em que participa fora do tempo de trabalho?; 8. Até que ponto ele/a faz ou pensa, comparando com as pessoas da mesma idade? Há coisas que faz ou pensa que são próprias de idades mais jovens?; 9. O/A (nome) é estimulado a melhorar as suas capacidades pelos que o rodeiam? Se costumam ou não elogiá-lo/a por aquilo que faz e pela sua postura desde que começou a trabalhar?

8. Entrevista a colegas de trabalho

Finalidade: Caracterizar os processos de inclusão profissional do ex-formando (acolhimento e relação com colegas intra e extra locais de trabalho, a sua relação com os processos de trabalho e com os públicos externos à organização) e os impactos na sua qualidade de vida.

Descrição: Entrevista estruturada em torno das seguintes questões:

1. Como classifica o tipo de trabalho que o/a (nome) faz, quanto ao nível de exigência e responsabilidade? Alguma razão especial para isso ser assim?;
2. Acha que o/a (nome) é produtivo/a e cumpre devidamente com as suas obrigações? Porquê? Quais são as suas maiores debilidades e as suas maiores capacidades?;
2. 1. O/A (nome) toma iniciativa do que tem de fazer no dia-a-dia; o que faz com mais perfeição que chame a atenção dos outros? O que precisaria de aprender para melhorar a situação laboral?;
3. De algum modo o/a (nome) é tratado/a de forma diferente dos restantes trabalhadores da empresa? Em que sentido?;
4. Se existissem necessidades de contratação para a empresa de novos funcionários, haveria lugar para outras pessoas com as mesmas características do/a (nome)? Porquê?;
5. O/A (nome) trouxe alguma coisa de novo para esta para a empresa? Justifica a sua contratação efetiva?;
6. Como foi e tem sido a reação dos restantes trabalhadores à presença do/a (nome) na empresa? Que manifestações mostram essa reação?;
7. Na sua opinião o/a (nome) está bem integrado/a no seio da empresa? Porquê?;
8. Costumam considerar as opiniões/pedidos do/a (nome) como atendíveis ou aceitáveis para levar em conta? Porquê?;
9. Na empresa tratam

da mesma maneira o/a (nome) que os outros colegas? Porquê?; 10. E as pessoas que se relacionam com a empresa, clientes, fornecedores, visitantes, que opiniões emitem sobre a presença o/a (nome)? (alguns exemplos ou recordar algum episódio marcante); 11. O/A (nome) tem amigos entre os trabalhadores da empresa com quem costuma conviver dentro e fora do trabalho? Em que consiste esse convívio no geral?

9. Entrevistas a diretores das organizações formadoras

1ª Entrevista

Finalidade: Caraterizar as organizações formadoras e conhecer as estratégias e as práticas formativas e de apoio ao emprego dos seus formandos e ex-formandos.

Descrição: Entrevista semiestruturada por forma a permitir uma caracterização da organização (centro de formação) em termos de: missão e objetivos; história e cultura da organização; recursos disponíveis e necessários (humanos, financeiros e outros); relação com o meio envolvente (nomeadamente parcerias estabelecidas); modos de organização; processos e dinâmicas de concretização das atividades, nomeadamente no recrutamento de formandos, organização e concretização dos processos formativos; mecanismos utilizados na inclusão e acompanhamento dos formandos no mercado de trabalho; relações da organização com as empresas, formandos e as suas famílias.

2ª Entrevista

Finalidade: Compreender as práticas formativas e a evolução das competências dos formandos ao longo do processo formativo, bem como a forma como as organizações formadoras preparam os formandos para o tempo pós-inclusão profissional.

Descrição: Entrevista semiestruturada para determinar a evolução das capacidades operacionais, relacionais, mobilizativas, comunicacionais, sanitárias e identitárias dos formandos ao longo do processo formativo; identificar os fatores que permitiram aos ex-formandos obter e permanecer no emprego; identificar os instrumentos e processos usados na avaliação e orientação dos formandos na entrada nas ações de formação; identificar os processos de monitorização do progresso dos formandos; determinar como se prepara a entrada dos formandos nas organizações empregadoras na condição de trabalhadores; determinar como se organizam os processos de acompanhamento pós-contratação; determinar como se preparam os formandos para: usarem o dinheiro de forma autónoma; satisfazerem as necessidades da vida doméstica; prosseguirem relações sociais na comunidade envolvente; participarem em atividades de recreio, cultura, desporto e lazer; usarem os principais serviços públicos e privados; deslocarem-se de modo

autônomo no meio; usarem as novas tecnologias da comunicação e informação; satisfazerem as necessidades de higiene, alimentação e vestuário; participação cívica e associativa; gerirem as relações amorosas e a sexualidade; interajam no seio das famílias na condição de trabalhadores;

10. Entrevista a especialistas

Finalidade: Aprofundar algumas questões emergentes das análises efectuadas.

Descrição: Entrevista semiestruturada, com vista a obter esclarecimentos sobre: orientação e natureza das relações interpessoais e de amizade dos ex-formandos; relacionamentos amorosos e sexualidade; níveis de participação comunitária; emprego e o envolvimento familiar; modos de valorização do emprego pelos ex-formandos; construção e natureza das tarefas desempenhadas pelos ex-formandos; fatores valorizadores da contratação e manutenção do emprego; ambiente de trabalho e práticas discriminatórias; relação entre as capacidades produtivas e as práticas formativas.

11. Diário de Campo

Finalidade: Conhecer os espaços de vida e as rotinas do quotidiano dos ex-formandos durante o máximo de tempo possível no decurso de um dia normal de trabalho.

Descrição: Diário de Campo que incluía anotações sobre os seguintes tópicos:

1. A forma como a pessoa se comporta quando interage com outras pessoas. Quando as vê pela primeira vez (se sorri quando interage, se dá e/ou recebe manifestações de afeto, se utiliza maneiras apropriadas para se dirigir aos outros, se ajusta o seu comportamento em função do tipo de pessoas com quem interage...);
2. Na visita à casa da pessoa tomar nota do que há na casa em termos de equipamentos (electrodomésticos, mobiliário, casas de banho), sua qualidade e condições gerais de habitabilidade observadas. Se possível pedir para verem a casa toda (com especial olhar para o espaço da pessoa dentro da casa), designadamente a qualidade do vestuário e do quarto de dormir;
3. Descrever como no local de trabalho se apresenta a pessoa em termos de apresentação geral, vestuário, higiene, receção dos outros;
4. Anotar os sinais percebidos quanto às condições socioeconómicas e qualidade de vida da família;
5. Tomar nota da forma como as pessoas da organização formadora, da empresa e da família, patrão, colega e amigo se referem à pessoa (p. ex. se o tratam por jovem, menino, nome próprio.... deficiente....etc.);
6. Anotar sucintamente a forma como a pessoa efectuou todo o seu trajeto diário desde que saiu casa para o trabalho e vice-versa, onde foi, o que e com quem socializou, almoçou/lanchou e jantou.

Dificuldades e facilidades encontradas (no terreno)

Apesar da complexidade do modelo teórico, da diversidade de instrumentos concebidos para a recolha de dados e das especificidades do dispositivo implementado para uma recolha de dados demorada, diversificada e participada por inúmeras pessoas e organizações, concluiu-se com sucesso todo o procedimento metodológico previamente definido. Apesar dos constrangimentos causados por algumas indefinições à continuidade do projeto de investigação devido a questões formais e que não permitiram o cumprimento do calendário inicialmente previsto, não foram muitas nem significativamente importantes as dificuldades encontradas.

Na verdade, em termos do desenvolvimento do trabalho de campo apenas há a sublinhar os compreensíveis atrasos derivados da nem sempre possível conjugação das disponibilidades de diversas pessoas com os tempos definidos pela equipa de investigação, nomeadamente para rentabilizar as deslocações a efetuar aos locais onde decorreu a recolha de dados.

Importa relevar a generosa, relevante e empenhada colaboração das organizações formadoras, seus profissionais e dirigentes, e de todos os demais informantes, cujos contributos foram determinantes para o sucesso do trabalho de campo. Muito especialmente, o apoio dado pelos diretores das unidades de reabilitação profissional na montagem da logística e demais apoio dado à realização do trabalho de campo. Sem a sua prestimosa colaboração seria muito complicado levar o mesmo a bom termo e cumprir com os objetivos programados.

Tratamento e análise dos dados

Dos dados qualitativos

Sabendo que a interpretação dos dados é o ponto fundamental da investigação qualitativa, concretizámos duas estratégias complementares com o objetivo de, por um lado, revelar, desvendar ou contextualizar as afirmações feitas no texto, o que conduz normalmente à ampliação do material; por outro, reduzir o material textual, parafraseando-o, resumindo-o ou categorizando-o (Flick, 2005: 178-180). Assim, procedemos à codificação do material recolhido, tendo como objetivo a categorização e elaboração teórica e, pontualmente, a preocupação de reconstituir a estrutura do texto (Flick, 2005: 178-180).

As anotações avulsas tomadas pela equipa de investigação e as informações registadas com os “diários de campo”, complementadas pela transcri-

ção integral e cuidada das entrevistas possibilitaram uma codificação dos dados tão objetiva quanto possível (Charmaz, 2006: 42-71).

Todas as entrevistas realizadas foram submetidas a análise de conteúdo usando-se grelhas de recolha com categorias pré-definidas e orientadas pelas dimensões do modelo de qualidade de vida adotado. Procedeu-se ainda à criação de novas variáveis e respectivas categorias que emergiram das análises efectuadas ou das questões colocadas aos diferentes entrevistados quando não tinham correspondência nas constantes no modelo adotado.

Dos dados quantitativos

Com a recolha efectuada por via da aplicação dos diversos instrumentos concebidos no contexto desta investigação foram ainda construídas duas bases de dados exploradas mediante recurso ao programa informático *Statistical Package for the Social Sciences* (mais conhecido pelo seu acrónimo, SPSS): uma relativa aos dados recolhidos no inquérito aos ex-formandos e outra base com base na coleta dos dados recolhidos nos inquéritos aos formadores.

A análise quantitativa dos inquéritos aos ex-formandos foi feita com recurso sistemático a tabelas de frequência e tabelas de dupla entrada para cruzar dados provenientes de duas variáveis, especialmente usando a variável relativa aos género de pertença do inquirido. Na 1ª das bases de dados atrás referidas foram ainda incluídas novas variáveis obtidas por via da análise de conteúdo das várias entrevistas realizadas.

Anexo

Caracterização geral da amostra: casos masculinos e femininos

Sexo	Idade	Formação	Tipo de trabalho	Categoria Profissional	Tempo de serviço	Escolaridade	Com quem habita
F	32	Serviços pessoais e à comunidade	Lavagem de cobijas e limpezas de salão	Ajudante de cabeleireiro	2 Anos	9º ano	País
F	20	Serviços de Restauração	Lavagem e limpeza de vidruras auto	Lavador auto	2 Anos	6º ano	País de acolhimento
F	30	Serviços pessoais e à comunidade	Apoio à educadora e limpeza da sala	Ajudante de creche	2 Anos	9º ano	País
F	33	Pastelaria e têxtil [Arraiolos]	Serviços de limpeza em casa particular	Empregada de limpeza	8 Anos	4º ano	Patroa
F	39	Cerâmica	Serviços de limpeza e arrumação de diversas repartições	Empregada de limpeza	2 Anos	4º ano	Companheiro
F	25	Secretariado Administrativo	Atendimento ao público	Empregada de balcão	3 Anos	9º ano	País
F	36	Apoio na integração profissional	Trabalha num gabinete de comunicação social. Elabora ofícios, caso seja necessário. Faz a leitura de notícias acerca do município, triagem e selecção dessas mesmas notícias e a sua publicação no site	Administrativo	5 Anos	12º ano	País
F	24	Serviços pessoais e à comunidade	Tratamento de roupa para a lavagem	Empregada de lavandaria	5 Anos	6º ano	Companheiro e irmã
F	25	Auxiliar de Pastelaria	Serviços de limpeza e ajudante na confecção de sandes e artigos de pastelaria	Ajudante de pastelaria	4 Anos	9º ano	Colégas de residência
F	24	Auxiliar de lavandaria	Passa a ferro peças de roupa	Empregada de lavandaria [Brundicra]	6 Anos	9º ano	Colégas de residência
F	21	Auxiliar de Pastelaria	Confecção de sobremesas e saladas. Descasca alimentos e dá apoio às mesas	Ajudante de cozinha	2 Anos	6º ano	Colégas de residência
F	47	Arraiolos	Serviços de limpeza. Borda arraiolos e passa a ferro	Empregada de limpeza, bordadeira de arraiolos e brundicra	23 Anos	11º ano	País e irmão
F	25	Tecelagem/têxteis	Linha de montagem: coloca garrafas, enchê-cas, aperta as rampas, coloca o rótulo, encaxaxas e faz pacotes.	Operária	5 Anos	6º ano	Mãe e irmão
F	22	Apo-alimentar [Pastelaria]	Linha de montagem: coloca garrafas, enchê-cas, aperta as rampas, coloca o rótulo, encaxaxas e faz pacotes.	Operária	2 Anos	7º ano	País, irmãos, sobrinho e afilhado
F	24	Serviços domésticos	Serviços de pastelaria (faz empadas, palmiers, enchê as formas de cenoura e bolos de creme) e de limpeza (parte do fabrico: máquinas, utensílios, chão, baldes, bancas)	Empregada de limpeza e ajudante de pastelaria	7 Anos	5º ano	Avó
F	26	Serviços gerais	Serviços de restauração (lavagem de legumes e frutas. Confecção de saladas e frango assado) e de limpeza (lava loiça e arruma-a, limpa mesas de restauração e arruma tabuleiros)	Empregada de limpeza e ajudante de pastelaria	4 Anos	6º ano	Mãe e irmãos
F	35	Costura e Serviços gerais	Limpeza de todos os espaços onde trabalha: WC, espaços comuns, refeitório	Empregada de limpeza	15 Anos	4º ano	País e irmão

Anexo (cont.)

Caraterização geral da amostra: casos masculinos e femininos

Sexo	Idade	Formação	Tipo de trabalho	Categoria Profissional	Tempo de Serviço	Escolaridade	Com quem habita
M	23	Serviços pessoais e à comunidade	Fecha caixas de vinho e faz paletes	Operário	5 Anos	7º ano	País
M	27	Serviços pessoais e à comunidade	Reposição de produtos em prateleiras de todas as secções do supermercado	Repositor	2 Anos	9º ano	País e irmão
M	29	Serviços pessoais e à comunidade	Lavagem e limpeza de viaturas auto	Lavador auto	1 Ano e 6 Meses	7º ano	Mãe e duas irmãs
M	31	Carpintaria	Lavador de peças de inox e ajudante do que for necessário	Operário	6 Anos	4º ano	País adoptivos
M	34	Serralharia	Transporta vidros e coloca-os nas máquinas, ajuda os outros empregados a produzir vidros duplos	Operário	11 Anos	2º ano	País
M	32	Auto Mecânica	Lavagem e limpeza de viaturas auto. Por vezes ajuda os mecânicos em pequenas tarefas.	Lavador auto	6 Anos	9º ano	Pai e avó materna
M	21	Carpintaria/Construção Civil	Seleciona pele para a produção de sapatos	Operário	10 Anos	2º ano	Prima
M	33	Agricultura geral	Serviços de limpeza e por vezes ajuda os mecânicos em pequenas tarefas	Empregado de limpeza	10 Anos	4º ano	País
M	22	Agricultura geral	Cuidador de jardins públicos: tirar ervas daninhas dos jardins e cortar relva	Jardineiro	2 Anos	9º ano	País
M	32	Informática	Exerce funções na área administrativa e de secretariado: elabora ofícios	Administrativo	3 Anos	12º ano	País
M	32	Auxiliar de pastelaria	Ajudante na confeção de bolos (derrete chocolate, tritura bolos, transporta tabuleiros)	Ajudante de pastelaria	2 Anos	4º ano	País
M	33	Auxiliar Lavador Auto	Lavagem e limpeza de viaturas auto e serviços de limpeza	Lavador auto e empregado de limpeza	9 Anos	1º Ciclo incompleto	Mãe
M	33	Carpintaria/fiel de armazém	Prepara encomendas de bebidas para distribuição e cola rótulos adicionais nas garrafas	Empregado de armazém	1 Ano e 6 Meses	6º ano	Mãe
M	27	Olaria [Cerâmica]	Trabalho de prensa e passagem de pro-óleo em peças de cerâmica	Operário	9 Anos	6º ano	Sozinho
M	29	Carpintaria	Reciclagem de plásticos e recolha de lixos. Por vezes manobra empilhadores	Operário	10 Anos	6º ano	Companheira
M	29	Auxiliar de Serviços Gerais	Descasca batatas e legumes, chega utensílios necessários aos restantes trabalhadores, arruma o lixo, passa o chão a pano, limpa balcões, lava utensílios, desengordura tachos, corta muidos e algumas carnes	Ajudante de cozinha e empregado de limpeza	10 Anos	1º Ciclo incompleto	Pai, tia e irmãos
M	23	Serralharia	Fura e coloca parafusos de máquina nas caixilharias, corta com xis-ato as borrachas, chega utensílios aos colegas	Serralheiro	8 Anos	4º ano	Mãe e irmão
M	25	Carpintaria	Regar, podar algumas árvores e arbustos (os mais simples) e cortar a relva	Jardineiro	5 Anos	6º ano	País e irmão
M	29	Eléctricista	Limpeza do espaço físico e de equipamentos dos clientes (grilhas de fôgoão, painéis solares). Chega utensílios aos colegas para montagem de ar condicionado	Empregado de limpeza e ajudante de montagens	9 Anos	4º ano	País

II RELAÇÕES SOCIAIS E DE INTERAÇÃO

Carlos Veloso da Veiga
Luisa Martins Fernandes

Introdução

Neste capítulo analisamos as relações sociais e de interação entre os ex-formandos da amostra e os atores com quem partilham o quotidiano das suas vidas. Constituindo essas relações uma das dimensões do modelo de qualidade de vida adotado para orientar o processo de investigação (cf. Capítulo I), abordam-se aqui as relações dos ex-formandos da amostras com amigos, familiares, vizinhos e colegas de trabalho, as relações amorosas, as habilidades sociais e as redes de suporte social.

As relações sociais e de interação aqui tratadas são relações de sociabilidade, ou seja, relações não institucionalizadas. Numa perspetiva sociológica a sociabilidade corresponde ao simples estabelecimento de contactos entre sujeitos, explicado a partir de princípios que orientam os comportamentos de origem coletiva e socialmente conotados (Forsé:1991). Os formatos de socialização entre os indivíduos constituem de facto as sociedades, ou seja, é na interação com o próximo que fabricamos e produzimos aquilo que se denomina como sociedade. E, de resto, é uma evidência que no decurso da nossa vida de todos os dias sentimos necessidade de socializar com as pessoas que nos rodeiam, sejam amigos, companheiros, vizinhos, colegas ou familiares.

Algumas características das relações de sociabilidade mostram que se tratam de: 1) relações desinteressadas com fim em si mesmas; 2) relações com a despersonalização social de quem se sociabiliza; 3) relações de natureza democrática e entre iguais. Para Simmel (2006), um comportamento específico de sociabilidade é a cortesia, com a qual os mais fortes se igualam aos mais fracos e que atua como se o mais fraco fosse mais valoroso e superior.

A sociabilidade é composta de relações sociais e de interação que, com as suas redes de amizade e suporte, constituem a base dos vínculos sociais que tecem a trama da vida quotidiana e dão qualidade à vida. O mesmo se pode referir a propósito das relações amorosas. Tais relações ocorrem em tempos e em espaços definidos e por via das habilidades sociais constroem-

-se e reconstróem-se a todo o tempo. A sua importância na vida das pessoas é tal que se pode dizer que aumentar o número de atores envolvidos nas relações de sociais e de interação e a frequência e qualidade dessas relações é condição essencial para melhorar a qualidade de vida.

Segundo Alicia Lindón (1999: 160), o espaço dos atores contém o espaço social e o espaço vivido. O espaço social é o que se refere aos lugares frequentados pelos indivíduos e àqueles de que um indivíduo se sente parte e nos quais se podem demarcar distâncias sociais. Já o espaço vivido é o que dá conta do lugar frequentado e de que se faz parte. Nele se distinguem distâncias sociais mas também é possível distinguir distâncias afetivas. Os lugares frequentados são os espaços da vida quotidiana.

Na prática queremos saber se a passagem dos ex-formandos à condição de trabalhadores titulares de rendimentos do trabalho, a sua inclusão profissional, produziu impactos (ou não), quais e em que sentido, nos usos do tempo e na sua organização, ritmos e rotinas da vida quotidiana, nos diversos âmbitos da vida quotidiana onde se joga a qualidade de vida: doméstico (familiares), laboral (colegas e empregadores), tempos livres (amigos, colegas e familiares), vizinhança (vizinhos), espaço público (sociedade) e o espaço íntimo (parceiros amorosos).

Queremos também compreender, seguindo a perspectiva proxémica de Moles e Rohmer (1983), os impactos nos espaços internos ou próximos dos ex-formandos: o próprio corpo; o quarto de dormir, que separa do mundo exterior, incluindo de modo visual através dos muros; o espaço do lar, fronteira tradicional entre o público e o privado, em que a vida privada tende a circunscrever-se aos seus muros e no qual o sujeito está rodeado de objetos que lhe são familiares; o espaço do bairro ou do lugar onde se habita, que sendo familiar é um domínio coletivo, onde há lugares públicos (ruas, jardins, lojas) e privados (as casas dos outros). Trata-se de um espaço externo conhecido que gera sentimentos de segurança, enquanto espaço que faz parte da cidade, vila ou aldeia, que se associa às deslocações, à mobilidade, onde se pode efetuar uma diversidade de atividades (lazer, culturais, cívicas...), onde se pode viver anonimamente (ou não) ou passar despercebido (ou não), ser conhecido por boas e más razões. Estes espaços podem ser vistos como espaços de autonomia e liberdade. Inclui ainda o espaço regional, que se associa a deslocações maiores, que necessitam de uma organização e um tempo pré-determinado; o espaço desconhecido, que fica para além de todos os espaços onde já houve deslocação (por exemplo aventurar-se no desconhecido, para os ex-formandos é considerar um espaço enorme).

Em suma, neste capítulo, procuramos respostas para questões como: Será que com a entrada e permanência no mercado de trabalho os ex-formandos conseguem (re)inventar a trama da sua vida quotidiana dotando os seus “pequenos mundos de vida” de mais qualidade de vida através da criação de novos laços sociais, do reforço dos laços sociais já existentes, do aumento do reconhecimento social e com isso aceder a uma vida mais independente e com melhores níveis de participação social? E, qual terá sido o contributo das organizações formadoras para a renovação da sua vida quotidiana? Até que ponto a eficácia dos processos formativos se revelou eficiente em termos de qualidade de vida vivida e sentida a partir das relações sociais e de interação?

Interação social e sociabilidade

As relações de amizade

Uma das principais vertentes da sociabilidade são as relações de amizade. As relações de amizade são uma necessidade social e, ao contrario do que possa parecer, são também uma realidade complexa. A conceção de amizade remete-nos à partida para uma relação social, porém de tipo diferente das relações entre pares de papéis opostos (mãe /pai; filha/filho; esposo/esposa; médico/paciente ou empregador/empregado).

A amizade é um produto cultural. Na realidade, as relações de amizade são o produto de um tipo de convenção social que existe em todas as sociedades e que define que se trata de uma relação entre sujeitos que desempenham o mesmo papel social: amigo/amigo. Segundo Allan (1989) a amizade não está tão institucionalizada na nossa sociedade como estão as relações sociais que conduzem a papéis opostos. Conforme assinala Requeña Santos (1994), os amigos são importantes na construção da realidade e o diálogo com os amigos é uma fonte da aquisição de conceitos e categorias para a descrição do mundo. A amizade é muito mais que encontros diários, fortuitos e ocasionais. A amizade é uma relação de interação social onde a componente fundamental é a sociabilidade, pois os amigos usufruem uns dos outros passando o tempo juntos, alimentando-se ao longo do tempo do tempo passado em conjunto.

Sociologicamente a amizade é voluntária e depende da livre eleição dos sujeitos, mas a disponibilidade dos amigos é uma consequência direta da localização física e da posição dos indivíduos dentro da estrutura social. De facto, as limitações físicas, sociais e psíquicas condicionam as oportunidades de eleger uma amizade. Fatores como o lugar e o tipo de trabalho, o género de pertença, a idade, o estatuto e o capital social e cultural, a vizinhança, a

localização geográfica ou a mobilidade geográfica e social, influem, condicionam e estruturam a natureza das relações de amizade e a formação das suas redes.

Para Simmel (2006) a amizade é como um “tipo-ideal” das relações de sociabilidade. Representa a forma de sociabilidade que denomina de “forma lúdica de socialização” ou de “relação pura”. Enfatiza o autor que, para uma relação ser de amizade, é condição primordial que esteja desprovida de interesse específico e que os sujeitos envolvidos exerçam papéis simétricos. É também preciso que essa forma desinteressada de sociabilidade esteja livre de conteúdos, sendo a sua finalidade primordial a própria relação. Portanto, em termos de significação teórica, por amizade deve entender-se a capacidade de promover e expressar interesses comuns, onde na eleição dos amigos, nas atividades e nos rituais de amizade se expressam e reafirmam as distribuições estatutárias.

As relações de amizade estão longe de perder a sua importância ainda que, para alguns autores, como Simmel (2006), Héran (1988), Santos (1994), a sociedade moderna esteja a romper com as relações entre as pessoas, ao desagregar-se numa massa fragmentada de sujeitos alheados, solitários e sem motivações altruístas, como se a racionalidade do trabalho apenas fosse capaz de conceber relações impessoais e instrumentais. Na realidade, como todos sabemos, as relações de amizade continuam a ser de grande importância, tanto do ponto de vista pessoal como do ponto de cultural. São os amigos que atestam os nossos valores, fortalecem a nossa capacidade de imaginar, de conhecer e de construir a realidade, ajudam-nos e apoiam-nos dando qualidade às nossas vidas. Oferecem-nos um sentimento fundamental de identidade e de pertença a um grupo. Queremos dizer com isto que, de certo modo, confirmam o nosso lugar no mundo social (Santos, 1994).

A amizade usufrui de três princípios intrínsecos que, também de acordo com Santos (1994), são: autonomia (em oposição à dependência), imprevisibilidade (em oposição à rotina) e limitada aos amigos (em oposição à abertura para os que não são amigos). Este autor assinala ainda que subsistem outras duas relevantes particularidades na relação de amizade. A primeira respeitante à possibilidade de rutura total com os amigos, algo que não ocorre, nem com os companheiros de trabalho, nem com a família. A segunda característica distintiva dos laços de amizade está na tónica que é colocada nos valores comuns e no estatuto partilhado.

A interação entre amigos depende seriamente das pessoas implicadas na relação. São dois os grupos principais de intercâmbio na opinião de Santos (1994): os instrumentais e os afetivos. Os instrumentais consideram-se como

menos pessoais e proporcionam sempre algum tipo de assistência material. Em contrapartida, os afetivos são por natureza mais pessoais e oferecem ou facilitam oportunidades, proporcionam conforto, solução para os problemas, ideias, etc. Na amizade, mais que em outro tipo de relações, reflete-se o gosto das pessoas. Passarem os tempos livres juntos ou sentirem-se perto umas das outras reforça o sentimento de igualdade.

Assim sendo, solicitou-se aos 36 ex-formandos da amostra que identificassem de forma positiva (primeiro nome, profissão, local de residência e idade) 5 pessoas amigas, com a finalidade de trazer à tona a composição e estrutura das suas redes de relações de amizade. Desse pedido resultou que 77,8% dos ex-formandos identificaram positivamente 5 pessoas das suas redes de relações de amizade. Resultou ainda que 11,1% identificaram 4 pessoas e 5,5% identificaram 3. Os restantes 5,5% identificaram apenas 2 pessoas. Estes últimos reportam-se a casos extremos cujas relações de amizade decorrem apenas das relações de parentesco. Um desses ex-formandos apenas indicou os pais como sendo os únicos amigos “a sério” que possui. Apesar de minoritária, a percentagem dos ex-formandos que não identificou 5 amigos (22,2%), pode considerar-se relevante. Ela denuncia a existência de muito reduzidas redes de relações de amizade entre uma importante parcela dos elementos da amostra quando, com uma única exceção, os ex-formandos foram considerados pelos seus ex-formadores capacitados para se relacionarem de forma socialmente aceitável com os seus amigos (cf. Capítulo VI). Este indicador mostra as dificuldades sentidas pelos ex-formandos na construção e consolidação de relações de amizade, denunciando a existência de sérias condicionantes ao desenvolvimento pessoal e social e à sua qualidade de vida. Além disso, mostra também como alguns ex-formandos são sérios candidatos à solidão e ao isolamento num futuro, mais ou menos próximo. Sob controlo e proteção dos seus familiares, tais ex-formandos, vivem isolados no seu meio envolvente, tendo por hábito fecharem-se em suas casas, usufruindo quase exclusivamente da companhia das pessoas com quem coabitam. Tidos como pessoas introvertidas adotaram um estilo de vida sedentária, com a televisão a ser quase o único “amigo” que os acompanha e os ajuda a preencher os tempos livres.

Ele não tem amigos. Só no trabalho, porque ele chega do trabalho põe-se em casa e é televisão. (familiar)

Não faz nada, não tem amigos, está sempre dentro de casa fechado com os irmãos e é sempre dentro daquilo. (amigo)

Ele também anda sempre com o pai e a mãe (...) Eu só o vejo cá na empresa ou então acompanhado com o pai e com a mãe. (colega)

Quanto a amizades ele retrai-se muito e não tem muitos amigos. (colega)

É assim ele ali com os colegas e amigos dá-se bem, gosta deles, mas ali à volta da minha casa não tem muitos amigos, porque aqueles com quem ele ainda brincou quando era pequeno fazem-se um bocadinho de importantes, por isso é que ele ali à volta não tem amigos. Os amigos dele são os colegas de trabalho. (familiar)

Considerando o grau de ocorrência dos contactos dos ex-formandos com os amigos identificados, pode considerar-se que a interação com a maioria desses amigos é frequente em 47,2% dos casos, algo mais notado no caso das ex-formandas. O nível de intensidade da interação pode classificar-se como médio em 33,3% dos casos, com a frequência relacional a variar de uns amigos para outros. Nos restantes casos (19,4%) os momentos de interação com os amigos são escassos, sobretudo no caso dos ex-formandos que não identificaram 5 amigos e/ou naqueles casos em que a distância física tende a tornar esporádicos os contactos com os amigos.

De certa maneira, em termos globais as redes de relações de amizade podem ser consideradas frágeis, sendo óbvio que alguns ex-formandos identificam vários amigos com os quais raramente interagem. Para essa fragilidade, várias razões pode ser apontadas. Desde logo, os percursos de vida anteriores à entrada no mercado de trabalho marcados por dificuldades na comunicação com os outros (quer na escola quer nos restantes espaços frequentados), que foram impedindo o estabelecimento e a manutenção de relações de amizade ao longo da infância e juventude (Buisse, Goldman e Skinner, 2002; Batista e Enumo, 2004). Vítimas de estereótipos e preconceitos presentes na relação da sociedade com a deficiência e das suas personalidades introvertidas, alguns ex-formandos sempre sentiram muitas dificuldades para participar nas atividades com os seus amigos ou em fazer aproximações aos outros, algo que sempre os limitou no encetar e/ou no manter relações de amizade duradouras com colegas de escola, vizinhos e conhecidos.

Portanto, a maioria dos ex-formandos tem uma rede de relações de amizade, por mínima que seja, que lhes permite uma vida social em regular interação com os seus amigos, ainda que certos testemunhos apontem para algumas amizades não estarem solidamente ancoradas tanto na disponibilidade material como na partilha de tempos, espaços, afetos e cumplicidades.

A entrada no mercado de trabalho teve a esse nível consequências diferenciadas. Enquanto para alguns ex-formandos a oportunidade de conhecer novas e mais pessoas lhes permitiu aumentar as redes de relações de amizade, especialmente com a inclusão de alguns colegas de trabalho, para outros essa entrada produziu uma forte retração das redes, acompanhada de uma profunda transformação na própria composição da estrutura das mesmas. Em certos casos, a passagem para a condição de trabalhador levou a uma diminuição do número de amigos, não compensada pela inclusão de alguns colegas de trabalho, devido à redução do tempo disponível para alimentar as antigas amizades.

É assim, amigos não conheço. A única coisa que eu conheço é a relação dele aqui com os colegas. (colega)

Acho que já não mudou tanto, porque agora leva os dias ocupado no trabalho, mas antes de não ter trabalho tinha mais amigos e vadiava mais, porque tinha vagar para isso, agora não. (familiar)

Acho que o número de amigos aumentou desde que ele começou a trabalhar, mas por exemplo, nós passamos a estar menos vezes juntos, porque agora ele tem outras preocupações, mas de vez enquanto ainda me telefona, e eu a ele, a perguntar como é que eu estou e essas coisas, está sempre preocupado, é um bom amigo realmente (amigo)

Tem os primos, mas não está muito tempo com eles (...) É assim, ele tem alguns amigos, na formação tinha mais, porque era no contexto de escola, aqui também tem outros amigos. (familiar)

Noutros casos a redução do número de amigos deveu-se ao facto dos ex-formandos terem passado a “refugiar-se” nas suas casas na maior parte dos seus tempos livres. Todavia, alguns tentam ultrapassar essa situação de isolamento explorando as redes sociais virtuais, mostrando competência para usar a internet na comunicação com outras pessoas.

As dificuldades sentidas de deslocação no espaço geográfico devido a falta de autonomia própria, a não existirem transportes públicos ou a não possuírem carta de condução para usarem veículo próprio também exercem a sua influência na definição e transformação das redes de relações de amizade.

Depois também tem uma amiga, uma mocita, que mora em R., e fala muito com ela por internet, comunicam dessa forma, porque é longe e como o J. não tem

carta... se for para o levar eu também tenho que ir e nem sempre dá. Fomos lá no Carnaval. Mas ele por internet tem muito amigos e depois tem câmara para falar com eles, porque escrever, ele pouco escreve. E este número de amigos também aumentou desde que ele começou a trabalhar (familiar)

Ainda assim, os dados recolhidos apontam para a maioria dos ex-formandos ter aumentado as suas redes de relações de amizade após a inclusão profissional, sobretudo devido ao engrossar do número das pessoas com quem passaram a interagir, quer no espaço das organizações empregadoras quer no espaço público por onde passaram a circular com mais assiduidade.

Ele tem amigos, e depois de vir trabalhar alteraram-se que eu nem sei. Tem um amigo que é lá vizinho e que trabalha aqui e ele dá-se com toda a gente, ele é respeitado (...) Ele diz que tem amigos, que se encontra ali em V.. E quando há festas lá do povo eu vejo-o a cumprimentar lá pessoas. (familiar)

Aumentou um bocadinho, mas não muito. (familiar).

Tem, eu, pelo menos eu tem. Depois também tem convivência com mais duas miúdas que trabalham cá, que são mais da idade dela, são solteiras, eu já sou mais velha, mas com elas sei que costumam sair. (colega)

Sim, ela agora tem mais amigos. (amiga)

De facto, para a maioria dos ex-formandos, o ingresso no mercado de trabalho proporcionou novas oportunidades de interagir e conviver com os outros, atenuando os efeitos da situação de isolamento e anonimato em que parte deles se encontrava.

Ela mora lá longe (...) mas uma vez foi lá com ela conhecer a mãe e onde ela vivia antes, e depois fui até um café e o dono do café estava a falar para mim e disse-me “se esta miúda não tivesse abalado daqui ainda hoje não era ninguém, desde que ela abalou daqui está muito, muito mudada”. Por isso é que eu digo que a sorte dela foi ter vindo para cá e estar a trabalhar. (amiga)

É assim, ele amigos sempre teve, sempre foi uma criança muito humilde, isso sempre foi, e sempre teve amigos. Ele dantes era muito acanhado, nunca saía, brincávamos com ele e ele não gostava e ficava acanhado, agora já nos vai respondendo, agora está mais confiante, é mais comunicativo. (amigo)

Acho que sim, agora conhece muita gente, mesmo aqui no trabalho, tem mais contactos. (amiga)

Por conseguinte, não será arriscado considerar que globalmente existiu melhoria da qualidade de vida da maior parte dos ex-formandos em termos do estabelecimento de novas relações de amizade. Particularmente devido à entrada de alguns colegas de trabalho que passaram a ocupar posição de destaque no seio das respectivas redes.

Inclusivamente se considerarmos que, em certos casos, como desenvolveremos mais adiante, estar-se mais na presença de relacionamentos interpessoais cordatos do que na presença de genuínas relações de amizade.

Quanto a amizades ela nunca foi muito disso. É claro que desde que começou a trabalhar conheceu mais gente e ganhou lá as amigas do trabalho, não é bem amigas, é mais colegas de trabalho. Ela é muito calada, muito parada. (amigo)

Ficou com mais amigos, com os colegas de trabalho. (amigo)

Sim, nisso também mudou muito, muito, tem mais amigos, que são os colegas de trabalho. (amigo)

Ele tem os mesmo amigos, e depois tem os amigos da fábrica, que gostam todos dele. (familiar)

Sim, tem, tem aqui amigos que o ajudam, que lhe fazem favores. Ele talvez tenha mais amigos aqui do que lá fora. (colega)

Alguns dos novos relacionamentos são vistos com desconfiança pelas famílias, sobretudo quando em anteriores ocasiões os ex-formandos não foram cautelosos na escolha dos parceiros da interação e ficaram vulneráveis a situações abusivas. As relações fracassadas ou as más experiências que resultaram da interação com supostos amigos também podem legitimar o desinteresse pela procura de novas relações de amizade, sobrevalorizando a importância das relações de sociabilidade decorrentes das relações de trabalho.

Ele não tem amigos, não tem, não sei o que se passa na cabeça dele, porque ele não tem amigos. A primeira vez que arranjou um amigo, convidou-o para ir a casa dele e deu-se mal, porque o amigo começou a puxar por ele, deu-lhe álcool e depois foi ao dinheiro dele e roubou-o. Mas ele precisa muito de ter uns amigos ou até umas pequenas que saíssem com ele, mas não. (familiar)

De referir o facto de vários amigos entrevistados não conseguirem avaliar se as redes de relações de amizade dos ex-formandos se alteraram ou não. Trata-se de um indicador revelador de algumas relações tidas como de amizade, não se basearem efetivamente num sólido conhecimento mútuo e na partilha de ideias e informações mais íntimas ou de confidencialidade.

[E em termos de amigos?] Isso já não sei. (amiga)

Eu acredito que ele agora tenha mais amigos, porque antes ele era muito introvertido, estava sempre na sua concha e agora não. (amigo)

Em suma, com a entrada no mercado de trabalho aumentou o nível da interação dos ex-formandos com outras pessoas. Dos novos relacionamentos resultaram novas relações de amizade e novos conhecimentos, contribuindo para a melhoria da sua qualidade de vida. Porém, continuam a manifestar-se a falta de oportunidades, de vontade e competência pessoal e familiar, as barreiras de comunicação, marginalização e discriminação que antes se faziam sentir nas relações com os seus pares (infantis e adolescentes), devido a não conseguirem acompanhar as exigências de participação nos locais e nas atividades que proporcionam e permitem cimentar relações de amizade entre as pessoas.

Por essa razão, alguns testemunhos referem claramente que para muitos ex-formandos os momentos de solidão no espaço público (o estar ou andar só) sobrepõem-se muito claramente aos momentos em que a presença nesse espaço é feita na companhia de outras pessoas, nomeadamente dos colegas de trabalho que são considerados como amigos. A própria observação direta das rotinas de vida quotidiana mostrou que a presença no mercado de trabalho nem permitiu romper com os hábitos de vida sedentária de vários ex-formandos, que continuam a preferir isolar-se nos seus espaços habitacionais e a privar com os seus familiares mais próximos.

Aqui é colegas, mesmo lá fora ela não tem assim muitos amigos. (familiar)

Tem mais amigos, porque aqui no trabalho conheceu mais gente, porque de resto ele anda sempre sozinho. (familiar)

Ele é uma pessoa que anda mais vezes sozinha do que com os colegas, mas acho que eles também convivem, porque às vezes faz companhia aos colegas que vão comer fora, faz companhia. (colega)

Há um progresso a nível pessoal, embora o H. lá fora não tem muitos amigos, sempre que o vejo é sozinho ou com a avó. Sempre que há alguma festa da empresa para ele é uma felicidade, porque isto é a vida dele, é a família dele. (patrão)

Em todo o caso, dando expressão prática ao uso de várias habilidades sociais, nomeadamente as de comunicação, civilidade, empáticas e de expressão de sentimentos positivos, presentes na taxonomia organizada por Del Prette e Del Prette (2001)⁽¹⁾, os dados apontam para que uma parte importante dos ex-formandos tenha conquistado novos amigos (41,7%) ou novos conhecidos (60%)⁽²⁾. Estes indicadores, que testemunham a ruptura de estereótipos e preconceitos sobre a deficiência e das próprias barreiras sentidas pelos ex-formandos na sua aproximação a outras pessoas, são inequivocamente uma consequência da inclusão profissional e seguramente representam uma inegável melhoria global da qualidade de vida dos ex-formandos abrangidos.

Na verdade, a conquista de novos amigos e conhecidos deve-se à presença e participação dos ex-formandos em novos e variados lugares. Entre esses relevam os locais de trabalho, nomeadamente face às organizações formadoras, cafés frequentados, família, associações desportiva e recreativas, escola, rua e mesmo genericamente às próprias localidades por onde os ex-formandos residem ou usualmente circulam. No caso dos novos conhecimentos, relevam também os locais de trabalho, embora não seja de ignorar a participação de alguns ex-formandos em grupos de recreação ou de amizade e mesmo das próprias relações familiares e de vizinhança, bem como o facto de as deslocações para o local de trabalho também terem possibilitado mais oportunidades de interação com outras pessoas.

⁽¹⁾ Referimo-nos às habilidades sociais de: 1) *comunicação*: duração, latência e regulação da fala; 2) *civilidade*: dizer por favor; agradecer; apresentar-se; cumprimentar; despedir-se; 3) *assertivas de enfrentamento*: manifestar opinião, concordar, discordar; fazer, aceitar e recusar pedidos; desculpar-se e admitir falhas; estabelecer relacionamento afetivo/sexual; encerrar relacionamento; expressar raiva e pedir mudança de comportamento; interagir com autoridades; lidar com críticas; 4) *empáticas*: parafrasear, refletir sentimentos e expressar apoio; 5) *trabalho*: coordenar grupo; falar em público; resolver problemas, tomar decisões e mediar conflitos; habilidades sociais educativas; e 6) *expressão de sentimento positivo*: fazer amizade; expressar a solidariedade e cultivar o amor.

⁽²⁾ Entenda-se como novos conhecidos, aquelas pessoas que passaram a fazer parte dos nossos contactos, em que existe reconhecimento individual do outro e a quem se dá alguma atenção, seja para saudar seja para entabular alguma ainda que breve comunicação verbal a propósito de qualquer assunto nos encontros face a face.

Contudo, a grande importância dos locais de trabalho na concretização de novas amizades e novos conhecimentos também parece revelar que, para muitos ex-formandos, o desenvolvimento de novas relações sociais emperra no “colete de forças” das rotinas de uma vida cotidiana fortemente organizada em torno de espaços e trajetos de vida (diária ou não) que dificultam o estabelecimento de contactos pessoais não ocasionais ou funcionais. Não será por acaso que apenas um terço dos ex-formandos revela ter obtido simultaneamente novos amigos e novos conhecidos, desde que ingressou no mercado de trabalho.

Além disso, pertencer ao género feminino aparece como um fator altamente inibidor do estabelecimento de novas relações sociais. É esmagadora a discrepância entre as ex-formandas (género feminino) os ex-formandos (género masculino). Em concreto, 76% das ex-formandas consideraram que não aumentou o seu número de amigos nos últimos tempos (contra 42% dos ex-formandos,) enquanto 53% das mesmas referem que não fizeram novos conhecimentos (contra 28% de ex-formandos).

A composição das redes de relações de amizade Composição segundo a situação perante a deficiência

Considerando os amigos identificados, é possível verificar que são maioritariamente pessoas sem deficiência (89,2%), representando sempre a maioria dos 5 amigos identificados por todos os ex-formandos da amostra. Portanto, apenas 10,8% desses amigos são pessoas com deficiência. Comparativamente, as ex-formandas referem ter mais amigos com deficiência (16,5%) do que os ex-formandos (5,6%). Por conseguinte, apesar de terem frequentado organizações de reabilitação para pessoas com deficiência, a maioria das atuais relações de amizade mais relevantes são estabelecidas com pessoas sem deficiência. Isso revela que após a entrada no mercado de trabalho, os antigos colegas na companhia dos quais frequentaram as organizações formadoras não se afirmaram nas redes de relações de amizade dos ex-formandos, muito especialmente no caso dos homens, já que as mulheres parecem conservar melhor essas amizades.

Composição segundo o género

Em termos globais verifica-se um equilíbrio na distribuição dos amigos dos ex-formandos segundo o género, com 47,3% pertencendo ao sexo feminino e 52,7% ao sexo masculino. Porém, quando se analisa separadamente a sua

distribuição segundo o género dos ex-formandos é notório que as relações de amizade são baseadas fortemente em interesses e valores associados ao mesmo género de pertença.

Em média foram identificadas 4,6 amigas por ex-formanda e 4,6 amigos por ex-formando. No caso das ex-formandas 73,4% dos amigos pertencem ao género feminino e no caso dos ex-formandos 79,5% desses amigos são do género masculino. Esta realidade sai ainda mais reforçada se atendermos que 52,9% das ex-formandas e 68,4% dos ex-formandos indicaram como amigos mais relevantes 4 ou 5 pessoas do mesmo género.

Por conseguinte, os dados mostram que as redes de relações de amizade dos ex-formandos são fundamentalmente e em extensão formadas por pessoas do mesmo sexo. Ou seja, formam-se com base numa regra própria de uma ordem cultural, segundo a qual as mulheres devem privilegiar o estabelecimento de relações de amizade com outras mulheres e os homens com outros homens. Esta homogamia das redes de relações de amizade também traduz as dificuldades de relacionamento dos jovens ex-formandos de ambos os géneros com pessoas do sexo oposto.

Composição segundo o estatuto socioeconómico

Se atendermos às profissões dos amigos identificados pelos ex-formandos, é notório que as suas redes de relações de amizade são maioritariamente entre pares, ou seja, são formadas por pessoas de igual baixo estatuto socioeconómico, mostrando uma clara proximidade social entre os ex-formandos e os amigos mais próximos. De facto, ainda que existam alguns amigos com profissões qualificadas, técnicas ou de nível superior, predominam amigos com profissões mal remuneradas e desqualificadas, tais como: trabalhador rural, auxiliar de direção, vidraceiro, ajudante, canalizador, empregado de balcão, trolha, pasteleiro, etc. Portanto, as relações de amizade dos ex-formandos tendem a estabelecer-se com pessoas de estatuto social equivalente e com base na posse de capitais cultural e escolar idênticos aos seus.

Composição segundo os locais da sua constituição

Os dados mostram que não existe um tipo específico de local físico ou relacional que se tenha afirmado como contribuinte dominante para a sua formação das redes de relações de amizade. Ainda assim, sem que o género de pertença exerça especial influência, em acordo com os dados, pode considerar-se que o maior contributo para a formação das relações amizade

dos ex-formandos pertenceu aos locais de trabalho (27,3%) e aos grupos de informais de pertença (22,5%), Seguem-se os outros locais onde decorre a vida quotidiana. Referimo-nos ao local de residência (13,9%), ao efeito multiplicador das relações de amizade (14,4%), às escolas frequentadas (10%) (sobretudo no caso dos ex-formandos masculinos) e às organizações formadoras (7,7%). Já as famílias parecem contribuir muito pouco para o fomento de relações de amizade (4,3%), não criando oportunidades para que ex-formandos aumentem os seus níveis de inclusão social e com isso melhorem a sua qualidade de vida.

Além disso, quando se considera a relação entre os locais de residência dos ex-formandos e dos amigos incluídos nas redes de relações de amizade, os indicadores parecem apontar para a existência de constrangimentos no estabelecimento de relações de amizade entre ex-formandos e as outras pessoas residentes no mesmo espaço geográfico.

Na verdade, não existindo sensíveis diferenças segundo o género dos ex-formandos os dados mostram que a maioria dos amigos identificados vive noutros lugares, em regra relativamente afastados do local de residência dos ex-formandos (63,5%). Os restantes 36,5% residem nas mesmas localidades dos ex-formandos, mas apenas 17,3% habitam nas mesmas ruas, facto que nos parece revelador de relações de vizinhança frágeis que pouco contribuem para o desenvolvimento de laços sociais entre os mesmos e as pessoas com quem partilham os espaços onde residem.

Composição segundo a idade

Em termos etários os amigos identificados pelos ex-formandos têm idades compreendidas entre os 12 e os 86 anos. A média das idades desses amigos (32,5 anos), ainda que ligeiramente superior, está muito próxima da média das suas idades (29 anos). Importa ainda revelar a particularidade de 7 dos 36 ex-formandos não terem conseguido indicar as idades de nenhum dos amigos mais próximos e o facto de serem desconhecidas as idades de 27,2% dos amigos.

Não se pode, pois, considerar que exista uma propensão para os ex-formandos se relacionarem com pessoas mais velhas, mas não deixa de ser relevante que cerca de 13,9% dos amigos tenham idades superiores a 40 anos.

Sem existirem diferenças sensíveis em termos de género pode considerar-se que as redes de relações de amizade ex-formandos são essencialmente constituídas por pessoas com idades semelhantes às suas, ou seja, pertencentes à mesma coorte geracional.

A dinâmica da interação com os amigos

Segundo os dados recolhidos, os ex-formandos, na sua maioria, consideram ter amigos em número suficiente (80,6%), representando 13,9% os que se consideram insatisfeitos com o atual número de amigos. Os restantes ex-formandos não se pronunciaram.

Nesse particular, são as mulheres, mais do que os homens, que consideram ter amigos em número suficiente (94,1% vs 76,5%).

Apesar das dificuldades sentidas pelos ex-formandos para justificarem o seu pronunciamento sobre a suficiência ou insuficiência do número de amigos que possuem, as avaliações sobre a suficiência do número de amigos ancoram-se em juízos de natureza qualitativa, tais como: a qualidade da relação, existência de comunicação, partilha de afetos e conhecimentos, disponibilidade para a confiança, escutar e ouvir, conhecimento mútuo e duradouro, fatores que satisfazem os ex-formandos, independentemente do maior ou menor número de amigos.

Estes ex-formandos tendem a valorizar o contributo dos amigos para a sua segurança, companhia e apoio na sua valorização pessoal (ensinar, ajudar, apoiar).

Os ex-formandos que se consideram deficitários em número de amigos não escondem sua infelicidade, denunciando a falta de tempo para cimentar amizades, a restrição das amizades decorrentes das relações de trabalho e a escassez das oportunidades para conviverem com outras pessoas.

O “melhor amigo” é um amigo muito especial, aquele amigo que representa o expoente máximo das relações de amizade. A maioria dos ex-formandos (86,1%) considera um dos amigos identificados como “melhor amigo”, embora apenas metade refira ter um relacionamento mais ou menos constante (diariamente) com esse seu melhor amigo.

Todos os ex-formandos afirmam poder recorrer em caso de necessidade a algum dos seus amigos, sobretudo e apenas a um desses amigos, seja por não precisarem ou solicitarem seja por a maioria dos amigos não querer ou poder disponibilizar esse apoio.

Com uma única exceção, os ex-formandos relacionam-se regularmente com pelo menos um dos seus amigos em termos de vida quotidiana. No entanto, considerando a informação recolhida estimamos que 63,9% dos ex-formandos terão uma reduzida vida social pós-laboral. E isso tende a acontecer todos os dias, sejam dias normais de trabalho sejam fins de semana ou dias de folga. Dos restantes (36,1%), apenas alguns (22,2%) parecem fazê-lo de forma regular.

Para além de não contarem com os colegas de trabalho nesses tempos da vida quotidiana, vários ex-formandos vivem em situação de pobreza e em lugares pouco inclusivos, onde não têm com quem interagir de forma positiva. Nesses lugares de alguma maneira sempre foram ostracizados e marginalizados pelos seus pares, preferindo refugiar-se nas suas casas ou invés de se movimentarem-se pelo espaço público. O ingresso no mercado de trabalho não conseguiu alterar essa situação de vida que continuamente continua a reproduzir-se, visto que os dados tendem a denunciar que a maioria dos ex-formandos desfrutará de relações de amizade pouco consistentes ou qualificadoras das suas vidas conforme revela a solidão vivida nos tempos pós-laborais e nos fins de semana. Os próprios ex-formandos (52,8%) o confirmam ao revelar que não participam em encontros com os seus amigos no final do dia de trabalho, parecendo evidente que os encontros com amigos serão raros e fugazes nesse espaço de tempo, salvo quando deixam os locais trabalho na companhia de algum colega de trabalho ou de familiares que os vão esperar à saída.

Conforme foi observado pela equipa de investigadores, com duas exceções, os ex-formandos seguiram diretamente dos seus locais de trabalho para as suas casas, não se envolvendo em quaisquer atividades ou em simples convívio com outras pessoas⁽³⁾. Isso não significa que, por vezes, alguns ex-formandos não efetuem breves passagens pelas casas de amigos ou familiares ou se encontrarem com amigos, normalmente nos “cafés” que funcionam como “ponto de encontro”, quase sempre os mesmos, a pretexto de beber uma cerveja, um sumo ou mais amiúde um café, ou mesmo em encontros de ocasião em plena via pública. De certa maneira a interação com amigos e conhecidos esgota-se nesses espaços, não acontecendo passagem por qualquer organização recreativa ou associativa. Uma das regras da maioria das rotinas estabelecidas consiste no apressado regresso a casa para descansar, realizar tarefas domésticas (ex-formandas) ou atividades feitas isoladamente, como ver televisão, jogar computador ou navegar na internet, eventualmente comunicar através dos *chats* das redes sociais (ex-formandos). Hábitos de leitura apenas foram detectados num único formando.

⁽³⁾ Em situação de absoluto isolamento pós-laboral apenas identificámos um ex-formando. Trata-se de um caso de extremo de introversão que revela muitas dificuldades de relacionamento com os outros em cujo ambiente familiar foi muito difícil penetrar durante a investigação. Essa pessoa não convive com ninguém, não realiza quaisquer atividades e não tem amigos. Os únicos momentos de convívio deste ex-formando acontecem na companhia dos seus pais ou com os colegas dentro do espaço e tempo de trabalho.

A maioria dos ex-formandos não acompanham os seus amigos preferindo permanecer nas suas casas, sobretudo à noite, especialmente no caso das ex-formandas mesmo quando podem fazê-lo na companhia dos seus namorados. Em regra, as saídas acontecem nos fins-de-semana, ainda que de forma esporádica e irregular, sobretudo na companhia dos familiares diretos, em passeios ou visitas a familiares.

É assim, ele mora um bocadinho longe de mim, mas mesmo assim de vez enquanto encontramos-nos fora do trabalho e vamos até ao café beber uma cervejinha, um café. Depois de outros colegas de trabalho que sejam amigos e que saiam com ele assim como eu de vez enquanto penso que não tem mais. Quanto a outros amigos também tem poucos, porque eu vejo-o sempre sozinho. (colega)

Em atividade pós-laboral, eu sei que esta zona é muito complicada, tem problemas sociais graves com distúrbios em diversas áreas e ela é fruto desses distúrbios. Eu sei que aqui há pessoas que mantêm laços de amizade e até alguns são familiares uns dos outros, mas mais que isso não sei, mas internamente dão-se todos muito bem. (patrão)

Algumas importantes barreiras ao desenvolvimento das relações de amizade, que decorrem da baixa autonomia sentida por muitos ex-formandos, ajudam a explicar a pobreza das suas vidas em termos de atividades sociais realizadas nos tempos extra laborais. Tais barreiras são, essencialmente, a fraca mobilidade no espaço público devido a não possuírem transporte próprio, a não gestão do próprio dinheiro e a falta de confiança dos seus familiares. Talvez a barreira mais relevante seja a falta de confiança dos familiares nos ex-formandos, especialmente no caso das ex-formandas, às quais os familiares recusam autorização para saírem de casa sem ser na companhia dos mesmos ou de pessoas da sua confiança. Essa falta de confiança tanto parece derivar da negação do direito à livre escolha devido a relacionamentos amorosos não aceites pela família, como da negação do direito ao estatuto de pessoas adultas.

Essas barreiras (re)alimentam velhos e novos hábitos de vida sedentária que se enraízam e se reforçam através do cansaço que alguns ex-formandos sentem no final do dia de trabalho. Existem ainda casos em que a existência de horários de trabalho noturno ou nos fins de semana provocou a quebra das anteriores rotinas de vida quotidiana, tendo a ocupação dos tempos livres após a inclusão profissional passado a ser realizada dentro das próprias casas. Não é por acaso que vários ex-formandos aspiram sôfregamente

“tirar a carta”, valorizam a liberdade de dispor livremente do salário recebido ou aspiram a ter a sua própria casa e constituir família.

Só que ela às vezes sente bastante cansaço, chega a casa e vai logo descansar, porque ela trabalha o dia todo de pé no cabeleireiro, e torna-se muito cansativo para ela. (amiga)

Tenho ideia que ela não sai com amigos. Acho que ao fim de semana só costuma sair com o marido. Comigo só sai quando são jantares aqui da *instituição*, levo-a e trago-a ou quando é o passeio escolar daqui, tirando isso não sai comigo, mas considero-me amiga dela, por exemplo às vezes antes de irmos trabalhar vamos à pastelaria tomar um cafezito, ela gosta e acompanha-me sempre. E ainda um dia destes ela me disse que tínhamos de ir à praia juntos, que eu levava o meu marido e ela o dela, mas ainda não chegámos a ir. (colega)

Não, ele conta-me que não sai à noite. (amigo)

Ela lancha, e depois vai ter comigo às terras, depois jantamos, ajuda a limpar, vê tv e depois às nove horas vai para a cama (...) Não, ela não sai à noite e de dia sai pouco. Graças a Deus tem namorado, mas nem com ele sai de noite (familiar)

Não, ele à noite não sai, só se for comigo ou com as irmãs. Durante o dia e ao fim-de-semana de vez em quando sai com um amigo que ele tem, amigo esse que conheceu aqui na *Instituição*. Mas ele antes de começar a trabalhar nem saía com esse amigo, não saía, sempre foi muito de estar em casa. (familiar)

Não, porque o namorado dela é daqui. No máximo sai com a avó ou com a irmã, sozinha não sai. (amiga)

Quando chega do trabalho, toma banho e depois vai jogar *playstation*. Não tem atividades com amigos fora de casa, porque ele chega a casa muito cansada e não dá. (amigo)

Em alguns casos, conforme se referiu anteriormente, a entrada no mercado de trabalho traduziu-se na redução ou na estagnação das redes de relações de amizade, devido ao facto de os ex-formandos terem deixado de alimentar antigos relacionamentos, entre os quais as amizades forjadas nos tempos da escola e nas organizações formadoras. Nas palavras dos próprios: *dantes tinha muito mais, por que cada um tem as suas vidas; no tempo da formação tinha mais amigos; na escola tinha mais amigos e também tinha mais amigos na cidade.*

Alguns ex-formandos consideram os colegas de trabalho apenas e só colegas de trabalho, pessoas com quem as relações de interação se esgotam dentro do tempo e dos espaços de trabalho: *no trabalho somos colegas pois cada um tem a sua vida*. Ainda assim, é indiscutível que a inclusão profissional teve grande influência na composição das atuais redes de relações de amizade, justamente devido à entrada dos colegas de trabalho. As redes de relações de amizade dos ex-formandos cresceram devido às oportunidades de conhecerem e se relacionarem com novas pessoas, possibilitando a remoção de algumas barreiras sociais e individuais ao seu reconhecimento como parceiros em diversas relações de interação.

Permitiu-lhes, por exemplo, para além do convívio com colegas de trabalho, conhecer novas pessoas (clientes, fornecedores), socializar com pessoas diferentes daquelas com quem usualmente conviviam, pessoas de diversos estatutos profissionais e sociais. Individualmente, promoveu alguma desinibição na aproximação aos outros, por via da abertura ao diálogo motivada pelas necessidades associadas ao exercício profissional. Alguns testemunhos dos próprios ex-formandos: *comecei a conhecer pessoas novas; comecei a falar quando não sabia as tarefas; conheci gente nova, diferente daqueles que já tinha anteriormente; as pessoas falam mais para mim, cumprimentam-me e respeitam-me; tenho mais contacto com as pessoas, com os clientes; conheci mais gente no trabalho e mais gente lá fora; agora estou mais aberta, falo mais com outras pessoas*. Igualmente os testemunhos seguintes ilustram as alterações atrás referidas:

Cumprimenta toda a gente, fala bem para toda a gente. Uma coisa que ela notou muito, uma vez ela com as lágrimas nos olhos disse-me: “Depois que vim para sua casa, o povo já me cumprimenta. E antes ninguém me cumprimentava”. (patroa)

Consegue estar em grupo, consegue estar a falar connosco, consegue estar à vontade, sem estar contraído, coisa que antigamente ocorria. Agora consegue falar com o senhor do café... consegue falar para toda a gente. Está mais solto e mais desinibido. (amigo)

Tal como afirmámos atrás, também a maioria dos ex-formandos confirma que o ingresso no mercado de trabalho teve efeitos positivos na sua qualidade de vida, na medida em que lhes permitiu melhorar a relação com os seus amigos ou pelo menos não levou à sua deterioração. Os impactos positivos são claramente mais assumidos pelos ex-formandos do que pelas ex-formandas (72,2% vs 29,4%). As ex-formandas, na sua maioria, conside-

ram que o ingresso no mercado de trabalho aumentou o número de amigos mas não reforçou a intensidade das relações de amizade. No caso dos poucos ex-formandos que têm vida social pós-laboral mais regular a mesma tende a organizar-se com base numa rotina quotidiana muito estruturada, seguindo o que cremos ser os modos de vida dominantes nos lugares onde vivem. São ex-formandos que raramente colaboram nas atividades domésticas, mas que participam em atividades recreativas, desportivas ou de passatempo ou vão com regularidade a algum dos “cafés” da sua área de residência onde interagem com amigos e conhecidos. Normalmente o tempo de participação ou permanência é reduzido, sobretudo nos dias úteis da semana.

As relações familiares

Como sabemos a família é a principal instituição social, ocupando uma posição nuclear na organização social. Pode considerar-se que a estrutura social é construída em volta da família. A família procura garantir a subsistência económica dos seus membros, satisfazer as suas necessidades de abrigo na casa comum, onde os membros podem viver juntos. Cada grupo familiar, em função da cultura onde existe, tem seus próprios costumes, tradições, regras e normas e, enquanto agente de socialização, ensina e transmite as normas sociais e culturais aos seus membros. Os laços familiares são sobretudo emocionais o que faz com que as relações entre os membros da família sejam especiais e únicas por serem baseadas numa mistura de emoções, necessidades materiais comuns e individuais, sentimentos de amor, carinho, simpatia, cooperação e também na amizade.

As relações de amizade não são as únicas que ajudam a integrarmo-nos no mundo social e a ter qualidade de vida. Ao contrário do que sucede com as relações com os amigos que se podem escolher e denunciar as relações com os familiares mais próximos têm um carácter permanente e as más relações ou a sua perda tem normalmente consequências devastadoras para os membros da família. Nas relações entre membros da mesma família existe um código relativamente rigoroso de expectativas enquanto nas relações com amigos o código de expectativas não é muito rígido.

De acordo com a avaliação das organizações formadoras os ex-formandos, na sua quase totalidade, estavam devidamente capacitados manter relações socialmente aceitáveis com os seus familiares (cf. Capítulo 6).

Refletindo essa capacidade os dados mostram que na esfera das relações com os seus familiares ou com as pessoas com quem coabitam, a maioria dos ex-formandos considera existir um bom ou mesmo muito bom relacio-

namento. No caso das ex-formandas essa apreciação abrange uma percentagem menor do que no caso dos ex-formandos (76,5% vs 100%).

Embora cerca de um terço das famílias possam ser classificadas como disfuncionais e/ou em situação de grande pobreza, na sua quase totalidade as relações intrafamiliares podem ser consideradas “normais”, o que não significa que não existam problemas ou conflitos intrafamiliares. Somente significa que a maioria dos ex-formandos entende que a relação com as pessoas da suas famílias apenas é afetada por questões passageiras e não suficientemente graves para que as classifiquem como negativas (más ou muito más). Um indicador dessa “normalidade” relacional pode ser encontrada na existência de convívio extra-residencial entre os ex-formandos e seus familiares e na sua frequência. Os dados mostram que 75% dos ex-formandos admitem realizar atividades fora de casa com os seus familiares, ainda que o façam sobretudo aos fins de semana (50%). Sem surpresa verificamos que quase todos os ex-formandos convivem apenas com os familiares com quem coabitam: esposos/as ou companheiros/as, pais e irmãos ou avós. Apenas em dois casos são feitas referências a outros familiares (tios ou primos). Esta realidade não destoia do que acontece na sociedade atual em que os momentos de convivialidade e partilha na realização de atividades em conjunto se realizam de forma predominante com as pessoas que habitam na mesma residência, com os laços de parentesco a não bastarem para juntar os indivíduos em atividades conjuntas.

Aparentemente, o ingresso no mercado de trabalho contribuiu para o melhorar a qualidade de vida dos ex-formandos ao nível das relações com os seus familiares. Segundo 55,6% de ex-formandos terá existido melhoria das relações com os familiares. Nos restantes casos (44,4%) essas relações mantiveram-se tal como eram antes do ingresso no mercado de trabalho. A melhoria dessas relações parece assentar no facto de esses ex-formandos terem passado a dar um relevante contributo financeiro para a sustentação económica das suas famílias e no seu maior envolvimento em tarefas domésticas⁽⁴⁾.

⁽⁴⁾ Não se podem associar outras causas na medida em que testemunhos recolhidos de amigos, colegas, empregadores revelam um elevado grau de desconhecimento objetivo das condições de vida e das relações intrafamiliares dos ex-formandos. De facto os contactos dessas pessoas com a sua vida familiar são reduzidos ou mesmo inexistentes. Digamos que em boa parte a vida familiar dos ex-formandos permanece sob uma densa capa de anonimato aos olhares externos. Não sendo os próprios ou os seus familiares particularmente propensos a exporem as suas vidas privadas, os outros apenas especulam sobre as mesmas.

Sei que ela ajuda os pais, arruma a casa ao fim de semana à mãe, que também já é uma pessoa com alguma idade e também está debilitada em termos de saúde, e é ela que ajuda. (amigo)

Qualquer coisa que a gente tenha de fazer no quintal, ele ajuda. Ou a acarretar umas estacas para os feijões ele ajuda, Se temos batatas para apanhar ele apanha. (familiar)

Não, a única coisa que eu sei é que ao fim-de-semana ele costuma ir ajudar os pais. (amigo)

As relações de vizinhança

As relações de vizinhança expressam de forma exemplar a existência de uma comunidade, enquanto realidade entendida como uma complexa teia de relações sociais. Tais relações são fulcrais na criação do sentimento de pertença a um lugar, pois interligam as pessoas numa comunhão de interesses comuns, que vão muito para além da mera proximidade física que as liga a esse lugar. De alguma forma as relações de vizinhança espelham a Sociedade-providência que, segundo Boaventura Sousa Santos (1993:46), é formada pelas “redes de relações de interconhecimento, de reconhecimento mútuo e de entreaajuda baseadas em laços de parentesco e de vizinhança, através das quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa base não mercantil e com uma lógica de reciprocidade”.

Apesar do abanão sofrido com o aumento da urbanização a importância das relações com os vizinhos é inegável tanto do ponto de vista material como emocional. Ter boas relações de vizinhança pode significar acesso a solidariedade concreta em termos de apoios diversos que podem ir desde o apoio nas tarefas domésticas aos cuidados pessoais, à ajuda financeira e alimentar, a ser alvo de cortesia e simpatia e a obter estímulo e apoio emocional, etc. Na esteira de Prezza, Amici, Roberti, e Tesdeschi (2001) não há dúvida que a qualidade de vida também é tributária das relações de vizinhança na medida em que estas promovem sentimentos de pertença a uma comunidade. Podem dar suporte social para prevenir a solidão e o isolamento e maior satisfação ao quotidiano da vida.

No caso da maioria dos ex-formandos (74,3%) o ingresso no mercado de trabalho não influenciou a sua qualidade de vida a partir das relações com os vizinhos, embora todos admitam ser alvo de maior atenção dos seus vizinhos a partir do momento em que entraram no mercado de trabalho.

Considerados pelos ex-formadores, na sua maioria, como capacitados para se relacionarem de forma socialmente aceitável com pessoas conhecidas, como são os vizinhos, os dados mostram que 72,2% dos ex-formandos, de ambos os géneros, percebem maioritariamente as relações de vizinhança como boas ou muito boas. Nos restantes casos, 22,2% consideram-nas mais ou menos boas e 5,6% (2 casos) avaliam-nas como más ou muito más. As ex-formandas tendem a ter uma apreciação menos positiva do que os ex-formandos. Este facto parece indicar um maior envolvimento das ex-formandas nas relações de vizinhança, designadamente nos “mexericos” que tanto geram alianças como desentendimentos e problemas entre vizinhos que contribuem para relações interpessoais insatisfatórias.

Segundo os próprios, 44% ex-formandos não se relacionam com os seus vizinhos, pelo que o reconhecimento da existência de relações interpessoais satisfatórias parece assentar sobretudo nos baixos níveis de interação com os seus vizinhos e não na existência de laços de cooperação, ajuda ou solidariedade. De facto, parecem ser raros os casos em que as relações de vizinhança vão além do mero respeito, da cordialidade formal e da tolerância e invadem a esferas de relações informais mais estreitas e de convivência regular e solidária. Tal revelação espelha exemplarmente a predominância de relações anónimas ou meramente superficiais entre vizinhos e circunscritas a um ou outro vizinho a quem podem recorrer, sobretudo quando são partilhados laços de parentesco. A isso se referem vários ex-formandos: *os primos do pai; a tia e a D. Rosa; uma tia que mora ao pé de mim*, denunciando o distanciamento social e relacional entre ex-formandos e a generalidade dos seus vizinhos.

São 58,8% os ex-formandos que admitem recorrer à ajuda dos seus vizinhos em caso de necessidade. Porém, cerca de metade apenas o faz em consequência de relações de interação quotidianas, presumindo-se que nos casos restantes os vizinhos apenas prestem apoio ocasional em situações esporádicas e excepcionais. São sobretudo as ex-formandas (70,6%), mais do que os ex-formandos (47,1%), que identificam situações onde a solidariedade e a cooperação com os vizinhos estiveram presentes, ainda que focadas apenas em um ou dois vizinhos. Não foi referida a existência de quaisquer atividades realizadas envolvendo os ex-formandos (e suas famílias) e os seus vizinhos que denunciasses a existência de relações de vizinhança de tipo associativo. Exemplar o testemunho seguinte.

Os vizinhos aqui são cada um na sua vida, cada um trata da sua vida. “Boa tarde!”, “Bom dia!” e pronto, mais nada. (familiar)

As relações com colegas de trabalho

O modelo social do companheirismo abrilhanta a diversidade que pode ter a construção da sociabilidade. O companheirismo pode ser entendido como uma forma de relação mais frequente que a amizade. É, de facto, uma relação social, muitas vezes também espontânea, relativamente a pessoas que se tratam umas às outras como iguais. São vários os pontos em que difere da amizade. O mais importante será o contexto social particular onde tais relações são enquadradas. Os companheiros estão limitados pelo seu ambiente, enquanto que a amizade pode continuar em contextos sociais diferentes. Quer isso dizer que, se no companheirismo os limites do vínculo estão estabelecidos de uma forma precisa, já no âmbito das relações de amizade os limites têm um alcance maior. Requeña Santos (1994) assinala que o contexto é o meio através do qual se expressa a solidariedade entre os companheiros. Aponta os colegas de trabalho como os casos mais correntes, em que o contexto laboral vai, de certo modo, justificar a interação e estabelecer a base dos vínculos com os outros.

Existem outras diferenças entre o companheirismo e a amizade que importa reter: 1) a relação entre companheiros é mais débil que a amizade. Esta última estimula a prolongamento do vínculo apesar das mudanças possíveis nas circunstâncias por que passa a relação; de forma contrária, os companheiros tendem, por definição, a terminar o vínculo quando um ou outro, por qualquer razão, deixa de participar no contexto que define a dita relação; 2) é frequente que os companheiros se encontrem no seio de um grupo: o grupo de companheiros. Isto limita de certa forma a especialização e particularização dos vínculos dentro do grupo, pondo travão aos laços individuais; 3) no contexto específico do companheirismo dá-se uma relação que permite disparidades estruturais entre os implicados. Tais disparidades não são toleráveis na relação de amizade (por exemplo: chefe/subordinado).

François Héran (1988) defende que no espaço de trabalho, as formas de sociabilidade ocorrem principalmente entre aqueles que ocupam a mesma posição hierárquica ou entre parceiros neutros. As conversas desinteressadas são raras entre superiores e subordinados e tendem a acontecer com pessoas do mesmo sexo e da mesma geração. Sem esquecer que os capitais cultural e educacional podem ser motivos significativos e determinantes na escolha das amizades, é de considerar que se os sujeitos envolvidos não puderem oferecer uns aos outros bens de valor simbólico equivalentes, presumivelmente a relação não perdurará ou será instável. Ainda assim, Santos (1994) considera que uma outra característica da amizade, a cortesia, que pode ser

entendida como a “boa vontade em se igualar” se aplica, principalmente, aos casos de amizade em que não há equivalência nos volumes de capitais.

Considerados pelos ex-formadores, na sua quase totalidade, como competentes para se relacionarem com colegas de trabalho (cf. Capítulo VI), percebe-se claramente que os ex-formandos mesclam as relações com os seus colegas entre a amizade e o companheirismo, algo que os afeta em diferentes graus e modos em conformidade com a quem se referem. Digamos que o companheirismo aparece como uma forma preliminar da amizade, em que por vezes laços entre os ex-formandos e os colegas de trabalho se baseiam numa certa amabilidade e simpatia, sem que no entanto possam ser avaliados como estando dentro dos limites mais restritos da amizade.

Os dados mostram como é relevante a presença dos colegas de trabalho na composição das redes de relações de amizade dos ex-formandos da amostra. Efetivamente, a maioria dos ex-formandos (61,1%) identificou pelo menos um colega de trabalho como sendo um dos amigos das suas redes de relações de amizade. O seu peso é pois bem superior ao dos amigos que foram ex-colegas de escola (22,2%) ou ex-colegas com quem frequentaram as organizações formadoras (19,4%).

Como se esperava a interação entre a maioria dos ex-formandos e seus colegas de trabalho organiza-se em torno das relações de trabalho, tendendo o seu relacionamento a confinar-se exclusivamente aos tempos e espaços de trabalho. Por ser contínua e informal esta interação induz os ex-formandos a considerarem o relacionamento com alguns colegas como sendo relações de amizade, quando objetivamente não passam de relações de companheirismo baseadas no conhecer (estar e socializar em co-presença física) pessoas com quem partilham momentos e espaços de vida quotidiana nos contextos de trabalho.

É assim, ele amigos... é que ele considera amigos todos aqueles que o tratam bem, aqui no trabalho será mais diretamente o F., mesmo o diretor do hotel é sempre muito atencioso com ele, às vezes até vem falar comigo quando tem alguma preocupação com o D. Mas claro que o número de amigos aumentou desde que veio trabalhar, porque ele em casa não conhecia ninguém e não desenvolvia nada. (familiar)

A essas relações falta a realização de atividades conjuntas, o conhecimento mútuo, a confidencialidade e a cumplicidade que acompanham o desenrolar das relações de amizade, ou seja, falta-lhes sobretudo interação extralaboral regular e socialmente próxima. Na verdade, após a saída dos

locais de trabalho cava-se de modo quase automático uma distância social entre os ex-formandos e os amigos colegas de trabalho. Ainda que vários ex-formandos revelem que interagem com alguns colegas fora dos tempos e espaços extralaborais (37,1%), destacando-se as ex-formandas (50%) face aos ex-formandos (26,3%), os seus colegas têm outras prioridades das suas vidas quotidianas que se sobrepõem à continuidade da interação para além da que decorre das relações de trabalho.

Um ou outro tem, nós somos todos amigos aqui dentro, mas estamos aqui é para trabalhar. [conviver] É mais comigo, porque os outros são praticamente todos casados ou têm outras responsabilidades e afazeres. (colega)

Porque quando é hora do fecho cada um vai à sua vida. (colega)

Nós costumamos conviver com o V. mas cá na empresa, vamos lanchar juntos, almoçamos, às vezes fazemos jantares. Depois fora destes parâmetros não sei quem são os amigos dele fora do trabalho, nem tenho conhecimento do que fazem. (colega)

Eu acho que ele só convive dentro do trabalho. Porque nós temos a nossa vida e ele tem a dele, não é!? Muitas vezes eu dou-lhe boleia, mas não tenho mais contacto extra, nem café. Depois na empresa também fazemos os jantares de Natal, mas acho que ele não participa muito, mas nós convidamos... penso que seja a irmã dele que não deixa. (colega)

Bem, não têm fora daqui relacionamento, não, não têm. A não ser que haja alguma coisa da empresa, por exemplo formações, aí sim, ele vai sempre. Às vezes fazemos formações, acontece um sábado ou outro, ou algum almoço de empresa e ele aí vai sempre. (patrão)

Por exemplo no intervalo do trabalho vamos até ali ao café, jogamos cartas. [E quando fecha a empresa?] Aí já é mais complicado, porque vamos logo para casa, por exemplo, quando a gente o leva à central para apanhar o autocarro, a gente vai sempre a falar um com o outro (...) Também não, só nas festas da empresa é que estamos todos juntos. (colega)

São pois raros e fugazes os encontros dos ex-formandos com colegas que extravasem os muros das organizações empregadoras. Todavia e face à fraqueza das outras relações de amizade em quantidade e intensidade deve reconhecer-se a importância que para os ex-formandos têm os amigos que são colegas de trabalho.

Durante os dias de trabalho semanal os encontros entre os ex-formandos e os colegas de trabalho são em regra esporádicos e de curta duração. Nos fins de semana o convívio é praticamente inexistente. Apenas duas ex-formandas revelaram que, ocasionalmente, se encontram com os seus colegas de trabalho aos fins de semana.

As idas ao “café” habitual, que serve de ponto de encontro no final do dia de trabalho, são a forma privilegiada dos ex-formandos concretizarem os encontros extralaborais como os seus colegas de trabalho (beber um “copo” ou uma cerveja, jogar as cartas...), enquanto as ex-formandas utilizam uma maior diversidade de lugares. No caso das ex-formandas o lugar mais importante é a própria rua, usada para pequenos passeios de fim de tarde, ver montras e conversar. Também os cafés e as casas próprias e dos colegas são referenciados como lugares utilizados.

Na prática, a convivialidade extralaboral, quando acontece, resume-se à participação em atividades ritualizadas do quotidiano. Para além desses rituais diários apenas relevam as tradicionais comemorações dos acontecimentos festivos anuais, como são alguns lanches ocasionais de aniversário, as ceias de Natal ou os jantares comemorativos organizados pelas organizações empregadoras, momentos de convivialidade que em rigor são meras extensões da jornada de trabalho na medida em que decorrem das relações de trabalho. Numa ou noutra ocasião alguns ex-formandos também podem acompanhar os seus colegas de trabalho, nomeadamente em acontecimentos raros mas marcantes da sua vida pessoal como casamentos ou funerais de familiares próximos.

Sim, por exemplo ele convidou-me para ir aos anos dele e eu fui. Quando a gente vem trabalhar em outros horários, por exemplo quando saímos às 19h e depois do trabalho era normal a gente ir lanchar uns caracóis, ou tomar um cafezito para fazer tempo que a mãe dele chegasse para o vir buscar, agora não, porque o horário não nos permite, agora entramos às 19h e saímos às 2h, mas quando dá ainda tentamos estar um bocadinho. (colega)

Na hora do cafezinho e também tenho conhecimento que há aí uns jantares e convívios que são organizados, que na maioria dos quais ela também participa. (colega)

Às vezes almoçamos ao sábado, juntamente com outros colegas de trabalho, mas basicamente tirando isso, por vezes tomamos um café. (colega)

É assim, eu acho que ela é muito comunicativa, dá-se bem com os colegas, portanto ela faz parte e participa em todas as atividades que a gente faça com os

idosos, como a festa de Natal e outras. Em termos de colegas ela tem uma boa relação. (amiga)

Eu penso que sim, até porque eu o considero um amigo e não apenas um colega de trabalho (colega)

Não. É assim, nós não saímos muitas vezes juntas, mas aqui ninguém sai muitas vezes juntas, mesmo. Cada uma tem a sua vida. Juntamo-nos na ceia de Natal, que fazemos sempre todos juntos, às vezes vamos ao café durante o dia se houver um bocadito, ou ir aqui ou ir ali, quanto acontece alguma desgraça, quando morre alguém da família vamos todas juntas, quando há essas coisas fazemos tudo em conjunto. Fora do trabalho, não somos muito de andar umas nas casas das outras. Cada uma tem a sua vida e é assim. Quando há casamentos, por exemplo, a nossa patroa, a P., casou e fomos todas ao casamento. Pronto, quando há estas situações, vai tudo. Normalmente, no dia-a-dia, não costumamos, nem com a J. nem nós umas com as outras. (colega)

Ele talvez tenha mais amigos aqui do que lá fora. Nós tratamos o P. de forma normal, divertimo-nos, conversamos, vamos até ao café, principalmente ao final do almoço e depois ao fim de trabalhar beber uma cervejinha. Ao fim de semana não estamos juntos, porque cada um tem a sua família, nós temos um convívio mais durante a semana. (colega)

O desenvolvimento da interação dos ex-formandos com os seus colegas de trabalho pode ser, por vezes afetado pelas barreiras criadas pelas suas debilidades cognitivas, por comportamentos vistos como antissociais ou pela interferência dos seus familiares.

Ele tem amigos entre os colegas de trabalho, mas acho que ele não se sente completamente à vontade, porque acho que não se sente bem por ter a noção que não sabe fazer bem algumas coisas, como as contas, por exemplo, nós muitas vezes temos o horário das 8h às 14h e quando andamos em certos lados temos a possibilidade de fazer uma fogueira e compramos alguma coisa para almoçar, umas sardinhas ou uma carne, assim em vez de irmos ao café comer uma sandes, compramos uma coisa melhor e sai mais barato e então comemos lá, e por vezes ele não quer participar, não se sente bem por não saber fazer as contas, porque depois nós dividimos as despesas por todos e é aí que ele se sente mal, porque não compreende quanto tem de pagar. (patrão)

Sim, há uma moça, a F., sei que costumam ir às compras juntas, mas lá está a S. não é uma pessoa muito sociável. Quando nos pediram que ela teria que sele-

cionar uma amiga para a entrevista ela disse logo, “eu aqui amigas não tenho”, porque ela não se dá muito, não se abre. (patrão)

Quando ele quer tem [amigos]. Porque ele tanto constrói uma amizade como a destrói, porque de repente dá uma machadada e faz coisas que não devia fazer e as pessoas começam a distanciar-se dele. Sim, tem todos, não tem inimigos [nos colegas de trabalho]. (colega)

De facto, terminado o dia de trabalho os ex-formandos transformam-se em pessoas estranhas, de tal modo que há colegas de trabalho e também responsáveis das organizações empregadoras que desconhecem em absoluto as “outras vidas” dos ex-formandos, designadamente com quem socializam ou a que atividades se dedicam. Nem a generalidade dos colegas de trabalho tende a incluir os ex-formandos nas suas redes de relacionamentos interpessoais, nem a presença dos colegas de trabalho nos espaços de maior intimidade da vida quotidiana dos ex-formandos acontece.

Quanto a estar com eles depois da hora de trabalho não sei muito bem, porque ela também é de longe. Mas cá ela tem um bom ambiente. Do exterior de facto não lhe sei responder. (patrão)

Essa questão ultrapassa-me, não lhe sei responder. A única coisa que lhe posso dizer é que nas festas que fazemos cá o M. está sempre presente. Agora quanto à convivência dele com os colegas nos almoços, no tomar café, saídas, não sei, não seria verdadeiro se respondesse, porque não tenho conhecimento. Sei apenas que tem uma boa relação com o jardineiro que anda com ele, uma ótima relação. Relações sociais que ele depois tenha com outros colegas de trabalho não poderei falar. (patrão)

É assim, ela fora do trabalho convive connosco muito pouco, pelo menos é o que me chega. Comigo vai convivendo, ainda hoje ela faz anos e depois do trabalho vou levá-la ao meu cabeleireiro, o ano passado ia comigo às vezes até à praia, mas não passa disso. Mas tomar café, ir lanchar à tarde ou isso não, não temos esse hábito. Mas também não temos esse hábito com nenhum dos colegas de trabalho. O convívio diário fora daqui não é habitual. (colega)

Ainda que raras, também existem algumas evidências de que, mesmo quando as relações são cordiais, a personalidade dos ex-formandos, com que os outros não sabem lidar podem levar à sua discriminação sob a forma de “abandono da relação”, num cenário de um quotidiano de vida desqualificado e solitário, em que alguma da atenção dada estará orientada pelos

valores pena e da caridade. Por vezes essas “boas intenções” podem coartar o direito à livre escolha e à autonomia, podendo a resistência dos ex-formandos à dominação sentida destruir as boas relações existentes, como aconteceu no seguinte caso.

Conviveu comigo. Porque ele quando...eu tinha muita pena dele e custava-me muito ver o rapaz almoçar numa marmita numa casa de banho. Eu tinha pena dele. E tinha pena porquê? Há pessoas arrogantes e ele é muito humilde. E o rapaz conquistou-me o coração. Então eu convidava-o todos os dias para ele ir almoçar a minha casa, com um prato de comida, numa mesa, com um copo de água (que ele não tinha)... tive pena dele, mas depois deixei de ter, porque entretanto deixei de morar aqui, casei. E eu chateava-o porque obrigava-o a lavar os dentes, e a lavar as mãos antes de ir comer, essas regras básicas. Só que depois é vender água sem caneco, no fundo, as pessoas não dão valor. Depois ele disse que queria deixar de ir ali almoçar, porque queria era ir para o café, ir tomar o café dele, ir fumar o cigarrito dele. E eu dava-lhe na cabeça, no fundo para ver se lhe incutia as coisas boas da vida. E eu era a única pessoa que tinha uma relação extra trabalho com ele. Chegou mesmo a passar um fim-de-semana em minha casa. Levei-o a conhecer umas coisas, coitadinho, porque ele... Fora isso, não. Sai daqui, apanha o autocarro e vai para C. e vai para casa. (colega)

De facto, são poucos os colegas de trabalho que contribuem para a melhorar a qualidade de vida dos ex-formandos, em termos de lhe proporcionarem oportunidades para participarem em atividades sociais e de convívio interpessoal. Os testemunhos revelam que para alguns ex-formandos os considerados como amigos são um ou dois colegas de trabalho, mesmo quando existe um bom relacionamento interpessoal com os restantes. A convivialidade que se estende para além do tempo de trabalho, sobretudo para algumas ex-formandas, acontece quase exclusivamente com aqueles colegas. São relacionamentos de baixa intensidade, ocasionais e assentes em interações onde dominam as conversas triviais sobre a vida de todos os dias, como acontece entre pessoas meramente conhecidas.

Embora sejam poucos casos, dando provas da variedade e complexidade da vida social alguns ex-formandos estabeleceram fortes relações extralaborais com colegas de trabalho que qualificam muito positivamente as suas vidas. Esses ex-formandos, em regra mais extrovertidos e com níveis de escolaridade acima da média face aos restantes, são membros dos grupos informais dos seus colegas, participando com eles em diversas atividades de recreio e lazer. São também aqueles que criaram e mantiveram relações de amizade com antigos colegas de escola e dos locais onde vivem, ou seja dis-

põem de um de nível de capital social (cultural e educacional) superior aos restantes. São também esses ex-formandos que tendem a conviver mais vezes e durante mais tempo com os seus colegas, que desfrutam da sua companhia participando em atividades lúdicas e culturais conjuntas ou acompanhando-os nas pausas do trabalho.

A interação entre os ex-formandos e os seus colegas tende a ser mais intensa quando a proximidade residencial facilita a partilha de momentos de convívio em atividades de lazer (passeios, lanches e mais esporadicamente idas a concertos, futebol, cinema ou mesmo passar a noite fora, em tempo de férias e aos fins de semana) beneficiando do seu apoio para se deslocarem de e para casa.

Às vezes convivemos também fora do trabalho, o ano passado acho que saímos mais, íamos jantar fora, lanchar, passear e ela acompanhávamo-nos sempre, principalmente ao sábado, depois ia sempre levá-la a casa, porque ao sábado à tarde não há autocarros. (colega)

Acabamos por ir a concertos à sexta-feira à noite, vamos a jogos de futebol ao fim de semana, o R. [que também é um colega de trabalho] também costuma ir connosco, e temos essa convivência. (colega)

Vamos com frequência tomar café, ver um jogo de futebol, quando há algum concerto combinamos e encontramos-nos. Há de facto uma convivência com alguns colegas de trabalho, praticamente todos, incluindo comigo, fora do ambiente de trabalho. (empregador)

Vamos até ao cafezinho, passear no calçadão em Q. e G.. Eu gosto muito da M., espero que se mantenha assim ou que melhore, e que aquela mãe mereça a filha que tem. (colega)

É assim: os amigos dela somos nós aqui no trabalho e normalmente convivemos aqui todos. Às vezes saímos as duas, vamos até ao cinema e depois dorme em minha casa. Ela é muita faladora quando começa a conhecer as pessoas. (amiga)

Na hora de trabalho sei que eles tem um relacionamento 5 estrelas, mesmo quando saem juntos para almoçar, lanchar ou tomar café também. Mas normalmente quatro, cinco trazem o almoço e almoçam cá, inclusive o V., e depois de almoçar eles têm aqui os matraquilhos, que fui eu que comprei, e das 13 horas até pegarem novamente ao trabalho ou jogam matrecos, ou jogam cartas e todos em conjunto, não há separações. Tanto dentro do trabalho como fora têm uma boa relação. Fora do trabalho tem o exemplo que já lhe dei da natação

e da hidroginástica. E são os colegas que o levam sempre a casa ou à central de camionetas. (patrão)

As relações amorosas

O psicólogo Robert Stenberg (1986) caracteriza o amor como uma relação interpessoal composta por 3 dimensões: 1) a intimidade, que representa os sentimentos que nas relações amorosas promovem a aproximação, o vínculo, a conexão e sobretudo a autorrevelação; 2) a paixão, que se define por estado de intenso desejo de união com outro, que expressa desejos e necessidades; 3) o compromisso, que se refere à decisão de amar outra pessoa e o comprometimento de manter esse sentimento. Seguindo Cantero (2001) podemos considerar que as relações amorosas são uma atividade e uma ação voluntária. Decorrem do facto das pessoas serem seres sociais e relacionais, cuja necessidade de amar e ser amadas é inerente à natureza humana e ao seu desenvolvimento social e biológico. Por outras palavras, as relações amorosas são uma dimensão crítica da qualidade de vida, na medida em que assumem especial relevo no bem estar emocional e nos níveis de realização pessoal, felicidade e satisfação com a vida. Ter parceiros afetivos, ter vida sexual, construir uma família e procriar são necessidades sociais que em regra decorrem do desenvolvimento das relações amorosas.

Os dados recolhidos evidenciam a dificuldade da maioria dos ex-formandos em se envolverem neste tipo de relações. Dando prova de que as oportunidades para estabelecer relações amorosas são muito escassas (ou não são aproveitadas) 77% dos ex-formandos declararam que nunca se envolveram em relações amorosas. Trata-se de um indicador relevante que expressa como a qualidade de vida pode ser restringida pelo não acesso à vida afetiva e sexual que resulta das relações de tipo amoroso, mostrando como é difícil às pessoas com deficiência mental, encetar este tipo de relações. Convém não olvidar que os ex-formandos são maioritariamente jovens adultos com idades onde a construção de relacionamentos de cariz amoroso adquire grande relevância individual e social. Convém também não olvidar o facto de, segundo a avaliação dos antigos formadores, a maioria dos ex-formandos revelar capacidade para estabelecer relações íntimas, parte dos quais foram avaliados como capacitados para as desenvolver de forma plena (cf. Capítulo VI).

E claro, mostrava-se plenamente capaz de manter relações íntimas, como foi o caso de viver com outra pessoa. (formador)

Até porque ela depois acabou por ter namorado, de querer viver com ele, pretende ter filhos, tem todas as ambições que os outros têm. (formador)

Já namorou, e foi desde que começou a trabalhar que arranjou o namorado, mas agora já não namora. Não, diz que casar não se quer casar e se vier a ter algum relacionamento a sério com alguém só se quer juntar. É claro que ela pensa nisso e pensa em ter filhos, assim como todas as mulheres pensam. (amiga)

Namorar é uma relação amorosa que se estabelece entre duas pessoas que se atraem e unem pelo desejo de estarem juntas e partilharem experiências. É uma relação de compromisso social onde está implícito o futuro estabelecimento de vínculo matrimonial formalizado ou não perante a lei civil ou religiosa. Quer dizer que o objetivo do namoro é a sua futura passagem a uma união de tipo conjugal, matrimonial ou de facto.

Considerando a situação vivida pelo conjunto dos ex-formandos podemos formar a seguinte tipologia de casos: 1) vivendo em relação de tipo conjugal; 2) namoro em curso; 3) sem namoro em curso, mas com namoro anterior; 4) sem namoro. Os dados recolhidos mostram que são poucos os ex-formandos que atualmente namoram ou vivem conjugalmente com outra pessoa (22,9%). Esta percentagem corresponde às 5 mulheres e aos 3 homens atualmente envolvidos em relações amorosas, 7 dos quais já estiveram anteriormente envolvidos em relacionamentos amorosos com outros parceiros. Há ainda 5 ex-formandos que não estando atualmente envolvidos em relações amorosas o estiveram anteriormente. Apenas 2 ex-formandos namoram com pessoas com deficiência reconhecida.

O tempo de duração dos atuais relacionamentos amorosos (namoros, uniões matrimoniais e de facto), com exceção de um namoro iniciado recentemente, oscila entre um ano e meio e os seis anos. Como locais onde se iniciaram as atuais relações amorosas, os ex-formandos apontaram sobretudo a escola, o local de trabalho e as relações de amizade e de vizinhança, as festas de bairro ou o simples meter conversa. Excluídas ficaram as associações desportivas, culturais e recreativas, incluindo as organizações formadoras. Sobre estas últimas, apesar do número de casos detetados entre os elementos da nossa amostra não apontar nesse sentido, as informações obtidas apontam para a generalidade dos formandos estabelecer relações amorosas durante o tempo de formação, sendo a existência de pares de namorados uma realidade no quotidiano dos espaços formativos. O que não surpreenderá dado que muitas vezes o despertar para as relações amorosas, sobretudo no caso das formandas, se inicia com a ida para as organizações

formadoras e com a novidade do contacto que essa ida permite ter com pessoas do sexo oposto.

A realidade mostra que nos espaços formativos as relações amorosas, os namoros, são “voláteis” isto é, pouco duradouros e de rutura fácil entre os pares que se formam e desfazem com muita facilidade. Basta um pequeno incidente, uma simples zanga ou um assomo de ciúmes, para que as relações finalizem e com a mesma facilidade outras se construam quase de imediato, pelo que raramente se consolidam em termo de compromissos sérios e duradouros. Rodar os parceiros é um ato de afirmação da identidade que os testemunhos revelam ser mais corrente entre as formandas (mulheres) que rivalizam entre si e usam o seu poder de sedução junto dos formandos. Isso provoca turbulência que se traduz em tensões entre indivíduos e grupos, conflitos, depressões, obsessões, sentimentos de tristeza e desgosto, retaliações, etc.

Quando as relações de namoro continuam ativas no final do processo formativo, as mesmas tendem a passar por uma fase relativamente curta de convívio à distância, usando o telemóvel como mediador na comunicação que passa a ser feita através da troca de SMS. Com o afastamento físico essas relações amorosas vão-se rapidamente erodindo, sobretudo devido à mudança das rotinas de vida quotidiana e às dificuldades de mobilidade no espaço público, pelo que, rareando os contactos face a face, acabam por se extinguir. No caso dos ex-formandos da amostra todas as hipotéticas relações amorosas encetadas nas organizações formadoras soçobraram após o termo dos processos formativos. Retomar ou aceder a relações amorosas a partir da participação no espaço público, por via de encontros proporcionados pelo desenrolar da vida quotidiana é acontecimento muito raro entre os ex-formandos, como fica patente. Por sua vez, as organizações empregadoras, ao invés das organizações formadoras, não são lugares geradores de oportunidades de relações amorosas para os ex-formandos. Antes de mais, devido à barreira que é a sua condição de pessoas com deficiência mental, que leva os colegas ou outras pessoas com quem interagem nos locais de trabalho a não se mostrarem minimamente disponíveis para estabelecerem relações de tipo amoroso. As poucas situações conhecidas mostram de forma exemplar como o reconhecimento da diferença funciona como fator de rejeição automática. A força dessa barreira é tamanha e funciona nos dois sentidos. De facto, nem uns (ex-formandos) nem outros (pessoas com quem interagem) ousam aproximar-se para efeitos de relacionamentos íntimos, num distanciamento que parece fundar-se no que de mais profundo objetiva a relação da sociedade com a deficiência, ou seja com base nas diferenças

biológicas, na inteligência ou simplesmente na inibição e no contrassenso que o desenvolvimento de um relacionamento amoroso parece assumir para uns e para outros.

Em toda a minha vida juro-te, temos aqui um caso curiosíssimo que nunca tinha acontecido estes anos todos. Temos um indivíduo aqui que curiosamente não se quer aproximar de nenhum par da deficiência, como ele. Este formando não quer nenhuma formanda e por quem se apaixona é por pessoas “normais”, ou pelas técnicas ou pelas formadoras, quer dizer ele quer ultrapassar esta inibição, esta coisa que parece que está imposta e ele faz exatamente o contrário. Já fez duas tentativas e vê sempre para o outro lado, mas isto não resulta, aqui não resulta, e ele acaba por se aperceber que existe uma barreira tão forte, tão forte, que o condiciona completamente. (especialista)

Entre os fatores que geram instabilidade nas relações amorosas e contribuem para o seu fim ou para a sua não concretização encontram-se o controlo e as restrições impostas pela família no sentido de impedirem os encontros com os parceiros da relação; a clandestinidade ou a quase clandestinidade de relações não assumidas publicamente devido à não aprovação parental dos namoros; a inconveniência da diferença de idades face aos parceiros da relação (parceiros mais velhos); a existência de uma gravidez ou o risco de a mesma acontecer; a não aceitação do parceiro por ser também uma pessoa com deficiência; o fracasso de relação anterior; a perda de interesse no reatar relações de tipo amoroso. No caso das ex-formandas a vontade para estabelecerem relações amorosas é vista como um risco devido à potencial fragilidade e vulnerabilidade da sua exposição ao desejo sexual e à hipótese de maternidade que as envolve, em boa parte alimentada pelos mitos sobre a sexualidade das pessoas com deficiência que tendem a permanecer socialmente ativos (Maia e Ribeiro, 2010). A distância geográfica também se firma como uma barreira à continuidade dos namoros, devido às dificuldades de mobilidade sentidas que acabam por quebrar a comunicação entre os envolvidos.

É assim, ele andava com uma rapariga, e ela de vez em quando vinha cá à procura dele e às vezes vinham cá os dois, mas agora já não vem cá há muito tempo, ela era de lá da *Instituição*. (amigo)

Não, isso não, ele ainda andou com essa tal mocita que disse à bocado, a de R., e falavam muitas vezes, mas depois como estava poucas vezes juntos, terminaram, a distância não ajudou. (familiar)

Não, só teve um grande amor, que era um mocinho que andava na escola com ela, era mais novo e era de S. Brás, mas depois ele saiu e nunca mais o viu. (familiar)

É assim, ela anda com um namorico onde as colegas dela me fizeram saber que as coisas não andam a correr muito bem, porque ao que parece gasta o dinheiro dela e isso é mau, porque cá temos a preocupação de pagar sempre primeiramente aos funcionários e só depois é que tiro o meu ordenado e o do meu marido, mas a C. por vezes chega a meio do mês e já não tem dinheiro e pede ajuda a alguma colega. E a desculpa que a C. dá é que o namorado precisou de carregar o telemóvel, ou o pneu furou... e depois alguma colega vai de suave falar com ela para ver essa situação porque não está correto ela gastar o dinheiro. Mas ela diz que gosta muito dele.... Diz que ele aparece e desaparece... e fica sem saber dele... agora nem sei como andam as coisas entre eles, já algum tempo que não pergunto a nenhuma delas. Nós aqui, entre todas tentamos aconselhar o melhor para ela, ajudamos em tudo que ela precise. (patrão)

Sim, ela fala que gostava sim, ela namora para um homem mais velho que ela, com uma grande diferença de idades, ele tem 41 anos e ela tem 24 anos, ele é também deficiente, penso eu, tem ali qualquer coisa. E então eu digo-lhe que ele não é homem para ela, mas lá nisso ela diz que ainda não está preparada para se juntar a viver com ele, aí já se vê que ela pensa. (amiga)

Quanto a relações íntimas teve sempre muita dificuldade, até porque tinha algum receio da mãe, porque o maior medo dela é que ele engravide uma menina e depois como vai ser, por isso ele tem algumas dificuldades em relacionamentos íntimos. Ele namorou, com a nossa ajuda e quando a mãe descobriu não gostou nada. (formador)

Pois, de namorados, fala. Ela namorou para um rapaz e ela gosta dele, mas ele é um bocado complicado, e de famílias... mais vale pobre e honesto do que..., nem quero falar disso. Mas ela vai falando que gostava de namorar e de casar. Sim, ela fala disso, já namorou, agora não namora e anda para aí alguma confusão. (familiar)

Não, eles acabaram, porque eu lhe pedi a ele para acabarem, porque já tinha sexo, já tinha preservativos, ele ensinava-a a comprar, ele é mais homem e trabalha com o pai delas na câmara, a minha M. veio-me duas vezes com a conversa que aquilo se tinha rebentado, eu fui logo com ela para a farmácia, fiz das tripas coração para arranjar dinheiro para comprar a pílula do dia seguinte, já tomou duas, porque há dias tomou outra, porque o ex-namorado teve com ela há dias e disse-me que fizeram sexo em pé não sei onde, e isto não me está a cair bem

estas coisas, está a fazer-me mal, porque a minha M. não tem mentalidade, não tem físico para ser mãe. A M. um dia que seja mãe ainda dá para morrer, porque a espinha dela é um arco. Eu faço tudo para evitar que lhe aconteça algo de mal, mas quando eu lhe digo alguma coisa, a menina ainda se vira para mim e me diz que eu é que não quero que ela namore. Mas um dia que ela seja mãe o trabalho não lhe vai servir de nada. (familiar)

Os ex-formandos que nunca se envolveram em relações pertencem maioritariamente ao género masculino. O seu não envolvimento deriva essencialmente do desinteresse demonstrado e da falta de reação positiva às iniciativas de aproximação de pessoas do sexo oposto. Esse tipo de comportamento leva à perda de oportunidades, mesmo nos casos em que as famílias incentivam a procura de um relacionamento amoroso. Alguns destes ex-formandos tendem a desvalorizar as relações de tipo matrimonial por não acreditarem no casamento e na estabilidade conjugal. No caso das ex-formandas que nunca tiveram um relacionamento amoroso tal dever-se-á ao rigoroso controlo parental que sobre as mesmas é continuamente exercido.

Não, se falar é pela internet, namoro acho que não. E ele também não tem comigo essas conversas, se tem vontade de ter uma namorada nunca me disse. (familiar)

Não, só sei que ele por enquanto mulheres não quer, não fala de nada. (familiar)

Às vezes nós dizemos “Ó M., devias arranjar uma namorada”. Ele aí é um bocado... não tem essa iniciativa de meter-se com as raparigas, é assim um bocado acanhado. Há rapazes que são assim, que se metem e que falam, ele não(...)Tanto que ele era muito amigo de um colega dele que tinha muitas irmãs. E quando ele começou a frequentar a casa desse amigo eu pensei que seria com interesse com alguma delas. Nada. Ele ia só ter com o amigo, andava com o amigo, falava com o amigo. E depois um dia uma disse-me: “Ah, quando o M. começou a vir cá casa eu até pensei que ele viesse com interesse em alguma de nós mas ele nunca mostrou muito interesse. Nós também temos o M. e outra filha mais velha, que esteve casada dez anos e que está divorciada. E isto também choca o sistema, também dá tristeza. E ele diz: “Arranjar uma mulher para quê?”. Não é? Porque ele vê que eles casam-se e depois descasam-se e isso para ele seria mau”. (familiar)

Pois, ele não fala de nada disso, eu é que lhe falo de ter uma namorada, casar, mas ele só me diz, “ohh avó para estar mal acompanhado, mais vale estar só”. Mas eu já lhe disse que não vou estar cá sempre, depois também tenho uma

casinha no Alentejo e gosto de lá estar e como o meu marido faleceu há dois anos agora tinha a possibilidade de passar lá um mês e vir cá 2 dias, mas estou sempre preocupada com o H., se ele arranjasse uma pequena seria muito bom para ele. (familiar)

A A. não tinha namorado nem tem, pois a “tia”, família de acolhimento, não lhe deixa fazer muitas amizades, muito menos namorar. (formador)

O testemunho seguinte mostra até onde podem chegar os tabus e medos das famílias, sobretudo quando envolve pessoas do sexo feminino.

Há sempre um sentimento de proteção que é sempre superior na rapariga que nos rapazes, mas isso também é assim nas pessoas ditas normais, o que é um reflexo da cultura. Estas pessoas com deficiências são pessoas com padrões mais vinculados, os valores... eu tive uma situação traumática... uma pessoa que me pediu para levar outra a uma urgência ao hospital, depois aquilo correu muito mal e eu fui levar a pessoa a casa à noite, mas isto numa família completamente disfuncional, mas ouvi o maior sermão da minha vida... o que é que eu andava a fazer de noite com ela dentro de um carro e por aí fora. (especialista)

Alguns ex-formandos manifestam um desejo quase desesperado de encontrarem uma namorada. A análise desses casos dá conta de vários obstáculos, como a rejeição da pessoa devido à sua deficiência, a falta de oportunidades no meio envolvente e a sobreproteção familiar. As aspirações frustradas também revelam o desejo de uma melhor qualidade de vida através da constituição de família e ter filhos. Há quem anuncie ter várias namoradas sem ter nenhuma e quem procure encontrar justificação para a sua falta idealizando a procura da namorada perfeita.

É assim, ele fala de mulheres, das moças, ou seja, ele gosta de mulheres, mas não sei, depende da conversa dele com elas, mas ele fala que gosta. (amigo)

E fala também que lhe falta a namorada. Basicamente o que ele aspira é ter uma namorada e a carta de condução para estar realizado.(empregador)

Namoradas, ele diz que tem muitas, mas coitadinho não deve ter nenhuma. Ele diz sempre “vamos às gajas e não sei quê, eu vou com os amigos”. Não, não acompanha, também porque a educação dele e os pais também não permitem. (amiga)

O confesso desejo de encontrar uma namorada pode levar estas pessoas a serem violentadas na sua dignidade através de “tristes brincadeiras”, por

parte de outras pessoas. A situação vivida por um dos ex-formandos mostra como as pessoas “normais” podem ser cruéis para com as pessoas com deficiência mental, tendo como móbil os seus desejos de se envolverem em relações amorosas. Estes desejos são tidos como representando uma “estranha” aspiração e servem de pretexto para que os outros exerçam violência psicológica e simbólica.

Vemos por exemplo que às vezes nas pessoas num bar a que ele vai, onde as pessoas estão um bocadinho, sei lá, estão com um copinho a mais, aqui entram em algum exagero que depois eu noto na semana seguinte ou nos dias seguintes. E eu pergunto “Ó L. por que é que tu esta semana pareces mais triste?”. E ele depois conta-me alguns episódios que aconteceram no café, que às vezes há pessoas que escrevem bilhetes e lhe metem no bolso, tipo de namoradas. Há aqui algumas coisas que socialmente o convívio no meio da humanidade não é o melhor e depois o L. à noite vai para a cama a pensar naquelas cartinhas e nos bilhetes que lhe escrevem. E o L. já tem uma idadezinha, já tem uma idade de namorar ou casar e então ele interroga-se sobre essas coisas. E depois escrevem-lhe uma cartinha a dizer que alguém está apaixonado por ti e então durante uns dias ele anda convencido que essa pessoa está apaixonada por ele. (patrão)

Finalmente, não se podem descurar os efeitos de pertença a uma classe social, que se manifestam nas famílias de classe média, que são as que tendem a controlar mais os seus filhos com deficiência mental, sobretudo as raparigas. Esse controle visa evitar que se envolvam em relações amorosas com rapazes provenientes de famílias pobres e também com deficiência mental, numa atitude preventiva para evitarem um futuro que consideram de pobreza e dificuldades de vária ordem. Segundo o testemunho seguinte a experiência mostra que é mais fácil às pessoas com deficiência mental que pertençam às classes baixas (famílias pobres), namorar, casar e ter filhos do que às das outras classes, na medida em que nesses estratos sociais as limitações cognitivas são menos perceptíveis e o futuro menos perspetivado.

Eu diria até que é mais fácil para pessoas com deficiências que vivam nos estratos mais baixos, ter namoros, ter filhos e até ter relacionamentos, do que aqueles que vivem na classe média, ou seja, nas famílias ditas normais. Como nos outros casos a situação foi mal avaliada, nos outros casos as pessoas nem chegam a perceber as limitações daquele sujeito, nem há por vezes a negação. Nas famílias de classe media baixa já se começa a pensar, ela vai namorar para um rapaz pobre, também com deficiência mental ligeira... quer dizer isto depois também tem implicações e não fica mais fácil para esses. (especialista)

As redes de suporte social

Segundo Sluzki (1997) as funções das redes de suporte social, podem ser definidas em termos de prestarem, companhia, apoio emocional e cognitivo, aconselhamento, regulação social, informação, ajuda material, serviços e acesso a novos contactos. Carvalho *et al.* (2004) descrevem o suporte social em cinco dimensões: a) suporte emocional: sentimentos, estima, aceitação, apoio e segurança; b) suporte instrumental: ajuda concreta em termos de serviços específicos; c) assistência material: prestação ou troca de bens tangíveis; d) suporte informativo: informações e conselhos para maior compreensão dos problemas; e) suporte de convívio social: atividades sociais que visam um maior bem-estar.

Pode dizer-se que as redes de suporte social promovem a interação social e a participação, ajudando os indivíduos a incluírem-se nas comunidades onde vivem e residem. As funções exercidas pelas redes de apoio social dão importante contributo para a qualidade de vida. Uma das principais características deste tipo de redes é a reciprocidade que se instala entre os seus membros e que se concretiza em relações sociais de tipo familiar e numa teia de apoios mútuos, que muito tendem a beneficiar os membros da rede que, num ou noutro momento das suas mais vidas, se encontram material, física ou emocionalmente mais fragilizados.

Assim, considerando algumas necessidades que podem satisfazer-se com o apoio de outras pessoas com quem os ex-formandos se relacionam (familiares, amigos, vizinhos, profissionais das organizações formadoras, patrões, colegas, namorados e pessoas conhecidas) procurou-se identificar a composição das suas redes de suporte social e a importância dos diversos atores nelas envolvidos.

De acordo com os dados disponíveis, todos os ex-formandos dispõem de algum tipo de suporte social, ainda que na sua composição as redes variem em tamanho e tipologia dos atores de quem esperam algum apoio psicológico ou material e que saibam como o fazer. Nesse sentido, 89% dos ex-formandos revelaram que todos os tipos de atores atrás referidos entram na composição das suas redes de suporte social. Os restantes 11% dos indicaram 5 ou menos tipos de atores. Considerando que tirar partido integral das redes significaria em todos os apoios assinalar a intervenção de todos os tipos de atores, estima-se que o nível médio de intensidade das redes seja cerca de 26%, oscilando entre 2% e 49% no conjunto dos ex-formandos.

Os dados do quadro 1 parecem mostrar que a presença e especialmente a ausência continuada dos ex-formandos no espaço público é alvo de alguma

atenção. Contudo, também mostram que para muitos ex-formandos as redes de suporte social são frágeis não garantindo atenção ou apoio a várias das suas necessidades materiais ou espirituais. Essa situação parece denunciar a existência de uma inclusão social mínima e de não anonimato absoluto, fatores que expressam a inclusão dos ex-formandos nos grupos primários a que pertencem e não tanto a sua inclusão nas comunidades onde vivem e residem.

Uma leitura da importância relativa dos possíveis apoios elencados permite compreender melhor as necessidades que os ex-formandos satisfazem por via das suas redes de suporte social. Assim, e em primeiro lugar, verificamos que todos os formandos têm na sua rede pelo menos algum tipo de pessoa que se preocupa com a sua situação de vida e de saúde e que procura inteirar-se do que se passa quando a sua ausência se torna notada. Em média os ex-formandos contam com cerca de 3 dos 7 tipos de pessoas da rede com destaque para familiares (86%) amigos (64%) e companheiros/as ou namorados/as (100%). Seguem-se por ordem do seu peso nas redes os patrões (50%), os técnicos das organizações formadoras (28%), os vizinhos (22%) e os conhecidos (17%).

Em segundo lugar, verificamos que, com exceção de um caso, os restantes ex-formandos, têm na sua rede várias pessoas que costumam ajudá-los, contando em média cada ex-formando com pessoas de 2 dos 7 tipos incluídas nas redes. Tal como no caso anterior o destaque vai para familiares (78%) amigos (56%) e namorados/as (63%). A pouca presença nas redes de patrões (28%), técnicos das organizações formadoras (22%), vizinhos (11%) e conhecidos (3%) mostram que estes tipos de pessoas pouco contribuem para apoiar os ex-formandos quando precisam de ajuda.

Em terceiro lugar, verificamos que, com exceção de 4 ex-formandos que revelam não dispor de alguém a quem expor as suas preocupações e aborrecimentos, os restantes 32 ex-formandos dispõem em média de 1 a 2 tipos de pessoas a quem pode recorrer. Entre essas pessoas estão sobretudo os companheiros/as ou namorados/as (87,5%), os familiares (61%) e os amigos (44,4%). Os restantes atores, como patrões (2,8%), técnicos das organizações formadoras (5,6%) parecem ser apenas ponto de apoio de um ou outro ex-formando, enquanto que vizinhos e conhecidos estão completamente ausentes, não sendo procurados pelos ex-formandos neste tipo de situações.

Em quarto lugar, com exceção de 2 casos que revelam que nenhuma das pessoas com quem convivem nos espaços do quotidiano da vida se interessam por saber como estão (perguntar como vai a sua vida), verificamos que em média os 34 restantes ex-formandos são alvo de alguma atenção de 1 a 2

Quadro 1: Composição e funções das redes de suporte social dos ex-formandos (%)

	Companheiros Namorados/as*	Familiares	Amigos	Patrões	Técnicos das org. formadoras	Vizinhos	Pessoas conhecidas
Quando estás doente e não apareces durante algum tempo, as pessoas perguntam por ti para saberes como estás?	100	86,1	63,9	50	27,8	22,2	16,7
Há pessoas que costumam ajudar-te?	62,5	77,8	55,6	27,8	22,2	11,1	2,8
Recebes apoio de alguém quando precisas?	87,5	72,2	47,2	22,2	19,4	5,5	0
As pessoas com quem convives costumam saber como estás?	75	55,6	47,2	19,4	19,4	13,9	0
As pessoas costumam saber como ajudar-te?	62,5	66,7	36,1	13,9	5,6	8,3	5,6
Quando te sentes preocupado, aborrecido ou chateado, a quem procuras para te ajudar?	12,5	61,1	44,4	2,8	5,6	0	0
Quando queres fazer, comprar alguma coisa ou decidir sobre qualquer coisa com quem vais ter?	87,5	66,7	22,2	2,8	2,8	0	0
% média	69,7	69,5	45,2	19,8	14,7	8,7	3,6
Posição na rede	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º

Fonte: Entrevista aos ex-formandos. *valores referentes a 8 ex-formandos.

dos tipos das pessoas consideradas. Entre os que se interessam pela situação vivida pelos ex-formandos, também neste caso são os namorados/as (75%), os familiares (55,6%) e os amigos mais próximos (47,2%) os que se revelam informados sobre o que se passa com os mesmos. Os restantes atores considerados, como os patrões (19,4%) os vizinhos (13,9%), os profissionais das organizações (13,9%) são pouco referenciados. As pessoas conhecidas nem sequer são referenciadas como pontos de apoio. Este exemplo parece dar prova de como nos quotidianos de vida raros são os ex-formandos alvo de atenção e acompanhamento por parte dos actores que não partilham os espaços de maior intimidade, reforçando a ideia de que os encontros diários ou rotineiros com amigos, vizinhos, patrões e profissionais das organizações formadoras são esporádicos e/ou não dão lugar a trocas comunicacionais relevantes.

Finalmente, os dados mostram que existem 6 ex-formandos que não têm quem saiba como os ajudar (16,7%) e que 14 (38,9%) consideram apenas dispor de pessoas de uma das categorias consideradas. Ou seja, são cerca de 45% os ex-formandos que dispõem de vários tipos de pessoas que sabem como ajudá-los. São sobretudo companheiros/as ou namorados/as (62,5%), familiares (66,7%) e amigos mais próximos (36,1%). Vizinhos, patrões, profissionais das organizações e pessoas conhecidas não têm relevância no que ao prestar apoio de acordo com as necessidades e características dos ex-formandos se refere.

No que ao aconselhamento sobre como tomar determinadas decisões em termos de coisas a fazer, comprar ou outros assuntos de importância para os ex-formandos, apurámos que 5 ex-formandos não têm a quem se dirigir para pedir esse tipo de conselhos. A média é dispor de apoio de um dos tipos de pessoas consideradas. Neste particular são os namorados ou namoradas (87,5%) e os familiares (66,7%) que servem de apoio às tomadas de decisão dos ex-formandos.

Os dados também mostram que, em termos relativos, os atores mais implicados nas redes de suporte social são os companheiros/as ou namorado/as, não se podendo considerar que as redes de suporte identificadas apresentem diferenças sensíveis em função do género. Portanto, as relações de namoro ou conjugais, mais ou menos estabilizadas, como acontece com 8 ex-formandos, dão um relevante contributo para a melhoria da qualidade de vida, superando mesmo em termos comparativos a importância dos próprios grupos familiares de origem em todos os itens considerados.

De facto, quando existem, são os companheiros ou namorados/as o principal suporte dos ex-formandos. Compreensivelmente, são essas pessoas

que mais facilmente se apercebem das suas ausências e que procuram saber a que se devem. São também aquelas que mostram maior disponibilidade para ajudar e a quem os ex-formandos mais pedem apoio quando precisam. É igualmente aos companheiros ou namorado/as a quem os ex-formandos mais expressam as suas preocupações, a quem procuram quando precisam de ajuda nas fases de desânimo ou nas aflições pessoais e a quem mais pedem aconselhamento para decisões mais difíceis e complicadas.

No caso dos ex-formandos não envolvidos em relações de namoro é, inequivocamente, aos seus familiares mais próximos (sobretudo pais, mães, avós, por vezes um único familiar) que os ex-formandos fundamentalmente recorrem em caso de necessidade de um conselho ou um desabafo. É também desses familiares que esperam apoio, preocupação e acompanhamento com a sua situação de vida e saúde, de quem recebem ajuda e esperam que saibam a forma como podem ser ajudados. Seguem-se em ordem relativa de importância nas redes as pessoas amigas, os patrões, os técnicos das organizações formadoras, os vizinhos e por último as pessoas conhecidas. Esta ordenação tende a permanecer seja qual for o tipo de suporte considerado. As escassas referências à presença de patrões, técnicos das organizações formadoras, vizinhos e conhecidos mostra como pouco contribuem para apoiar os ex-formandos nas necessidades mais elementares.

Considerações finais

Atendendo aos vários domínios das relações sociais e de interação aqui apresentados e discutidos, a qualidade de vida quotidiana da generalidade dos ex-formandos não parece sofrer significativas mudanças estruturais decorrentes da sua entrada e permanência no mercado de trabalho. Ainda assim, considerando a complexidade e diversidade dos casos individuais analisados, é inegável que são diversos os impactos positivos que concorrem para uma melhoria global da qualidade de vida da generalidade dos ex-formandos. Sobretudo se considerarmos que as suas vidas no tempo anterior ao ingresso nos processos de reabilitação profissional estavam marcadas por um acentuado nível de exclusão social e pela ausência de perspectivas futuras em termos acesso ao emprego, à autonomia, à vida independente e à participação social.

Embora constitua um avanço face à situação anterior não é possível afirmar categoricamente que a inclusão profissional alterou profundamente a anterior condição de pessoas em situação ou risco de exclusão social. O que se pode afirmar com alguma segurança é que os ex-formandos evoluíram

para a condição de pessoas na posição limiar na qual, tal como assinalam os rituais de passagem, esperam que se vão alterando as condições sociais da sua existência para que possam sair de vez da anterior situação. Digamos que na situação atual estão à espera de que se removam de vez as barreiras derivadas da sua condição de pessoas com deficiência mental. Barreiras essas que desde sempre colocaram entraves a uma melhor qualidade de vida e que se refletiam nos fracos níveis de interação social e de participação na vida social, política, recreativa, associativa, desportiva, económica.

De uma maneira geral, é perceptível que está a acontecer uma certa melhoria da qualidade de vida sentida pelos ex-formandos. Essa melhoria decorre do facto de a formação profissional recebida e o ingresso e permanência no mercado de trabalho lhes ter possibilitado aprenderem a comunicar com os outros, a valorizar a cooperação com os outros, a apreciar as atitudes de estima e solidariedade dos outros e a incorporá-las como manifestações de amizade, levando-os a sentirem-se pessoas mais conhecidas, respeitadas e desinibidas (menos acanhadas) do que anteriormente. A sua continuidade no emprego vem contribuindo para o alargamento das redes de relações de amizade, ainda que, na maioria dos casos analisados, os benefícios colhidos possam considerar-se reduzidos e pontuais, ao focarem-se essencialmente em aspectos triviais da vida quotidiana que não produzem a partilha, entre ex-formandos e os seus amigos, de tempos, espaços e atividades sociais de forma contínua e duradoura. De facto, a maioria dos novos amigos não passaram a integrar as suas vidas, como se espera que aconteça quando as relações de amizade adquirem o sentido mais puro do conceito. A muitos ex-formandos continuam a faltar aqueles amigos que qualificam as nossas vidas, aqueles a quem se costuma designar como “grandes amigos”, dos quais se espera que nos acompanhem e ajudem nos momentos mais difíceis da vida. O aumento das redes de relações de amizade fez-se fundamentalmente pela entrada de alguns colegas de trabalho. Esta inclusão é, obviamente, um impacto da entrada no mercado de trabalho e um fator de melhoria da qualidade de vida, devido a representar o bom relacionamento entre os ex-formandos e seus colegas de trabalho. O facto de a maioria relativa dos amigos identificados serem colegas de trabalho, que residem longe dos ex-formandos, permite perceber que as anteriores relações de amizade, as tecidas noutros tempos e noutros espaços da vida, em especial durante a escolaridade, no tempo de formação profissional ou as resultantes de anteriores passagens pelo mercado de trabalho se esfumaram com o passar do tempo. Talvez essa realidade não difira da que envolve a generalidade dos jovens quando passam da infância à adolescência e depois à vida adulta.

Porém, existe uma pequena diferença que faz toda a diferença: as pessoas com deficiência mental, mesmo ligeira, têm maior dificuldade em substituir os amigos perdidos por outros equivalentes.

Em boa parte, com os colegas de trabalho não foram construídas relações de amizade que tenham contribuído de forma relevante para qualificar a vida dos ex-formandos, sobretudo em termos de vida quotidiana extralaboral, dado que a convivialidade com os colegas acontece sobretudo nos tempos e espaços das relações de trabalho. Na prática o que se verifica é que, na maioria dos casos, os laços sociais resultantes das relações de amizade entre os ex-formandos e os seus colegas são frágeis por as relações interpessoais, ainda que afetivas e de proximidade relacional com alguns e de aceitação tolerante e não conflituosa com os restantes (em regra a maioria), decorrerem quase estritamente no contexto das relações de trabalho. Essa situação torna os quotidianos de trabalho tendencialmente satisfatórios contribuindo para a qualidade de vida no trabalho dos ex-formandos, ou pelo menos transmitindo a sensação de bem estar à sua presença nas organizações empregadoras.

Portanto, a permanência no mercado de trabalho adquire aqui a sua importância como elemento potenciador de oportunidades de relacionamento e melhoria da qualidade de vida mesmo se o relacionamento entre ex-formandos e colegas de trabalho (afetivas, cordatas, tolerantes, baseadas na empatia, na aceitação da companhia), estejam mais próximas das relações de companheirismo do que das relações de amizade. A maioria dos ex-formandos tem de facto um número reduzido de colegas de trabalho cujas relações de amizade são transpostas para fora dos locais de trabalho, em termos de momentos de convivência e confraternização comuns. Ou seja, para alguns ex-formandos o facto de alguém os “tratar bem” é sinónimo de amizade, por contribuir para o seu bem estar e satisfação pessoal, ajudando-os a sentirem-se membros dos coletivos de trabalho e a identificarem-se como membros das organizações empregadoras (sentimento de pertença a uma comunidade).

O facto da interação com os colegas de trabalho cessar com o final do dia de trabalho, seguindo cada um para as suas vidas, é uma situação que acompanha em boa medida os estilos de vida da sociedade atual, baseada em relações muito marcadas pelo hedonismo e pelas urgências dos compromissos com as pessoas dos próprios grupos familiares, com as vidas de uns e de outros a serem vividas em compartimentos diferentes. Uma prática de vida coletiva que mais não é que o sinónimo de uma sociedade fragmentada onde cada sujeito não quer ou evita cruzar os atores das suas diversas redes de

relação uns com os outros. Ela simboliza e define que existem espaços e tempos específicos para interagir com os outros no decurso da vida quotidiana, sendo claro que nas “outras vidas” dos colegas de trabalho os ex-formandos não têm o seu lugar.

Essa realidade ajuda a explicar o facto de normalmente os ex-formandos circularem sozinhos no espaço público, sem companheiros que os acompanhem na maior parte dos tempos livres dos quotidianos de vida extralaboral, que tendem assim a permanecer dominados pela solidão e pelo isolamento ou à restrita companhia dos familiares mais próximos com quem coabitam.

No caso das relações amorosas, apesar das exceções identificadas, são evidentes as dificuldades dos ex-formandos para encetarem e sobretudo para manterem relações amorosas. A não continuidade das relações amorosas dever-se-á sobretudo à falta de autonomia em termos de mobilidade geográfica. A própria inclusão profissional encurta o tempo disponível no final do dia para deslocações e nos fins de semana nem sempre existem transportes públicos que as permitam. Mesmo quando o desejo de encontrar um parceiro amoroso é intenso, as oportunidades raramente acontecem devido às inibições pessoais e à fraca participação nos espaços onde acontecem as relações de interação capazes de proporcionar as ocasiões favoráveis ao iniciar dessas relações. Na prática, sem participação em festas e convívios ou em atividades organizadas por grupos ou coletividades onde se juntem regularmente com pessoas de idades semelhantes muito dificilmente os relacionamentos amorosos acontecerão.

A esta dificuldade provocada pela mobilidade acresce a oposição das famílias, em especial no caso das ex-formandas, que não colaboram ou raramente o fazem, com os/as ex-formandos/as apoiando-os/as no prosseguimento das relações amorosas em que se envolveram. Nota-se que para algumas famílias é muito difícil reconhecerem a este tipo de pessoas competências a este nível e aceitarem que se envolvam em relações amorosas, dado que tendem a não acreditar que possam vir a ter uma vida independente e tranquila nesse campo. Não veem futuro nas relações amorosas, antes as encaram como compromissos que os ex-formandos não estão em condições de satisfazer em termos de uniões matrimoniais duradouras, criar e educar filhos de forma satisfatória e autónoma. A vivência ou o conhecimento de algumas experiências fracassadas ou que avançaram excessivamente no plano sexual levam as famílias a assumirem, face aos riscos de uma gravidez indesejada, uma posição de controlo e sobreproteção que quebra as possibilidades de envolvimento, sobretudo das ex-formandas, em novos relacionamentos amorosos, que pode chegar ao ponto de prescindirem do posto

de trabalho alcançado. Isto sem ignorar que algumas destas pessoas e suas famílias ficaram traumatizadas por más experiências neste campo, que servem de travão levando a um retraimento acentuado na procura de novos relacionamentos, especialmente no caso das mulheres que se envolveram em relações amorosas mal ponderadas.

Parece evidente que os desejos dos ex-formandos são esmagadas pelos mitos e tabus sobre a sexualidade das pessoas com deficiência mental, pelas proibições, pelos sentimentos e práticas de controlo familiar alicerçados nos medos, nos riscos associados, na falta de confiança dos familiares, e também pela própria auto-incorporação dos interditos transmitidos nos processos de socialização.

Em qualquer dos casos é visível a negação da autonomia e a reprodução da negação do estatuto de pessoas adultas, continuando os ex-formandos a ser considerados, pelos seus mais próximos, as pessoas dependentes que eram antes de terem ingressado no mercado de trabalho.

As próprias organizações formadoras ajudam a consolidar esses mitos e tabus quando, por exemplo, colaboram ativamente na adoção das práticas contraceptivas das suas formandas, para evitarem problemas com as famílias que as podem responsabilizar por ocorrências não desejadas de relações amorosas. Neste domínio percebe-se que as organizações formadoras não têm uma estratégia formativa que permita aos ex-formandos qualificarem a sua vida através da constituição e desenvolvimento de relações amorosas consistentes e duradouras. Os programas de formação não contemplam a preparação dos formandos para a gestão das relações amorosas que possam ocorrer nos diversos espaços e tempos da vida quotidiana. Aliás, também o mesmo se poderá dizer quanto à gestão das relações de amizade.

Na verdade, no essencial, o modelo formativo seguido centraliza-se nos aspectos de aprendizagem e treino laboral. No caso das relações amorosas, mais do que se preocuparem em capacitarem os formandos para a gestão das relações amorosas, as organizações formadoras preocupam-se sobretudo com as questões associadas à sexualidade, à vida sexual e à procriação. E incorporam estas preocupações nas atividades da chamada formação geral e de base (em regra no módulo de Atividades da Vida Diária) ou promovendo a realização de ações de sensibilização dos formandos nesse domínio.

Embora a sexualidade e o despertar dos formandos para as relações amorosas mereçam alguma atenção, as organizações formadoras não têm como preocupação específica lidar com estas questões de forma aprofundada. Algumas iniciativas com carácter pedagógico são desenvolvidas com o objetivo de chamar a atenção dos formandos para a importância das afetividades

e do respeito de uns pelos outros que deve existir nas relações amorosas. Para os responsáveis das organizações formadoras trata-se de um tema, não só de difícil aprendizagem pelas pessoas com deficiência mental, mas também muito sensível devido ao tabu que constitui para pais e profissionais.

Pode considerar-se que a estratégia das organizações formadoras assenta no controlo da atividade sexual para evitar a ocorrência de gravidezes indesejadas durante o tempo de formação, especialmente como resultado de relações amorosas decorrentes de namoros entre formandos. Noutras situações a ação das organizações formadoras segue sobretudo a regra de acudir às situações de emergência, numa ótica reativa de dar atenção e apoio pessoal e psicológico quando algum formando/a se envolve em situações não desejadas no campo das relações sexuais e da saúde reprodutiva, nos casos de aborto, gravidez ou paternidade não desejadas. Nessas ações também se podem envolver os serviços de saúde pública (planeamento e contraceção preventiva).

As razões dessa reatividade residem no facto de as pessoas com deficiência mental tenderem a centrar os seus relacionamentos amorosos a um nível muito elementar, assumindo-os como processos que juntam homens e mulheres, que namoram e trocam beijos e carícias entre si. Na prática estas pessoas valorizam o tempo presente, não existindo uma ideia de futuro para onde deve caminhar o relacionamento. É isso que permite explicar a rotatividade de parceiros que se observa no quotidiano das organizações formadoras, em que as relações amorosas são voláteis, se fazem e desfazem com muita facilidade, onde se valoriza o namorar em si mesmo mais do que a vontade de encontrar um parceiro ou uma parceira para efeitos de união matrimonial futura. Essa situação torna os formandos sujeitos a abusos e ao envolvimento em situações desfavoráveis e oportunistas, sobretudo quando saem dos espaços formativos.

Nos outros espaços a responsabilidade passa a ser dos próprios ex-formandos e das suas famílias, ou seja, os profissionais consideram que intervir a esse nível seria profundamente complexo tal como a experiência lhes vai demonstrando continuamente. Por um lado, confrontam-se com pessoas que, contra todas as expectativas, conseguem criar e manter relações amorosas estáveis e duradouras. Por outro lado, confrontam-se com pessoas que não conseguem corresponder às expectativas criadas, com problemas que derivam de relações entre casais ambos com deficiência mental, com pessoas que se inibem em excesso e com aquelas que avaliam mal os riscos.

Em boa medida as dificuldades sentidas por muitos ex-formandos no estabelecimento e prosseguimento das relações de amizade ou amorosas

decorrem da fraca competência para a mobilidade no espaço geográfico desconhecido ou mal conhecido, quando para tal se torna necessário sair dos trajetos usuais do cotidiano, treinados e rotineiros. E essas dificuldades continuam a fazer-se sentir após a inclusão profissional. Conhecedores ou não dessas dificuldades, a verdade é que as organizações formadoras não incluem nos seus programas formativos atividades específicas com vista a treinar os ex-formandos a mobilizarem-se autonomamente no espaço geográfico não usual. Digamos que seguem a regra de que tal não é uma necessidade para a maioria dos formandos, dado que a experiência acumulada “mostra” que a maioria dos novos formandos sabe mobilizar-se com bastante autonomia no meio onde vive.

Na verdade, com algumas exceções os novos formandos conseguem deslocar-se autonomamente, sabem usar os transportes públicos e outros meios de transporte, nomeadamente bicicleta, motorizada ou fazer os percursos de e para as suas casas a pé, competência essa que transportam das aprendizagens anteriormente feitas na companhia dos seus familiares ou fruto da frequência dos estabelecimentos de ensino. Não faz parte dos planos formativos capacitar os formandos para uma diversidade de trajetos que no futuro pós-formação lhes permita mobilizar-se com autonomia em novos e diversos espaços relevantes da vida quotidiana.

O interesse das organizações formadoras pelas questões da mobilidade tem como regra evitar desistências precoces da frequência dos cursos de formação focando-se a sua ação nos formandos que apresentam particulares debilidades a esse nível. É a pensar nesses casos que são mobilizados os recursos organizacionais e solicitado o apoio das próprias famílias ou de outras pessoas. No essencial trata-se de treinar os formandos para garantir que conheçam e atendam aos horários dos transportes públicos e assimilem o lugar das paragens onde devem entrar e sair quando vão das suas casas para as organizações formadora e regressam. Portanto este treino tem como alcance estratégico não perder o acesso aos recursos que para as organizações formadoras os formandos representam garantindo a sua presença nas atividades formativas. Esta estratégia repete-se durante o estágio, passando o treino a assentar nos trajetos casa-organização empregadora-casa.

Sabendo ou não que os ex-formandos tendem a ter uma vida solitária e vazia de momentos de interação com os outros, a verdade é não faz parte das práticas formativas apoiar os formandos a ultrapassarem a sua reconhecida e fraca competência para a criação e prosseguimento de relações de sociabilidade. Essas práticas tendem a ignorar que mais tarde os ex-formandos enfrentarão um ambiente em regra hostil face à sua condição de pessoas

com deficiência mental. Igualmente a ignorar que muitos vivem em locais onde faltam transportes públicos, sobretudo nos fins de semana, que permitam as deslocações necessárias à co-presença física, às relações face a face, de que se alimentam as relações de sociabilidade mais relevantes, como é o caso das relações de amizade ou amorosas.

Em verdade, muitos formandos durante o processo de socialização primária envolveram-se em relações sociais majoritariamente com pessoas adultas e conhecidas, especialmente com os familiares ou com os professores das escolas que frequentaram, onde muitas vezes foram postos à margem das atividades dos restantes colegas. Dotados de baixo nível de capital social, cultural e educacional também adquiriram hábitos de sociabilidade que refletem a dominância de relações de interação com um conjunto restrito de atores. A entrada nos espaços formativos representa um novo ciclo de relações com pessoas dos mesmos níveis etários que, todavia tendem a ficar restringidas aos espaços das organizações formadoras. Fora dos espaços das organizações formadoras continua a faltar envolvimento em relações sociais significativas.

Nos processos formativos desenvolvidos o fomento das relações de sociabilidade é sobretudo regido pela regra que essa capacitação é educativa (discursiva) e está implícita nas atividades coletivas realizadas pelas organizações formadoras, sobretudo nas atividades de tipo desportivo, lazer ou cultural inseridas nos módulos de formação geral ou de base, que são realizadas com o apoio de terapeutas, educadores sociais, psicólogos e técnicos de serviço social. Segundo os responsáveis das organizações formadoras faltam recursos financeiros e humanos que não estão previstos nos programas de formação profissional que realizam. Ou seja, a formação profissional não está estruturada para responder a este tipo de necessidades.

Obviamente o mesmo se aplica às relações de vizinhança e à construção e aproveitamento das potencialidades das redes de suporte social. Percebe-se claramente, a partir da importância relativa dos apoios esperados pelos ex-formandos, que as redes de suporte social funcionam numa espécie de “ligeira preocupação com o sujeito” que se forma a partir do momento em que é notada a sua ausência mais ou menos prolongada do espaço público, em regra relacionada com a possibilidade dessa ausência decorrer de uma situação de doença. Isso, conforme fizemos notar, parece mostrar que a presença e especialmente a ausência continuada dos ex-formandos no espaço público é alvo de alguma atenção, o que parece denunciar a existência de uma inclusão social mínima e de não anonimato absoluto, fatores que serão o reconhecimento social da pertença daquelas pessoas à comunidade onde vivem, trabalham e residem.

Essa “ligeira preocupação”, digamos assim, é assumida como praticada pela generalidade das pessoas que podem ser incluídas nas várias redes de suporte social da generalidade dos ex-formandos de ambos os sexos, especialmente amigos, vizinhos, conhecidos e patrões. Já receber apoio efetivo, a ajuda concreta, parece ser sobretudo obtida por via dos amigos mais próximos e das entidades patronais. São esses os atores que costumam efetivamente concretizar as necessidades de apoio sentidas pelos ex-formandos. Algo que parece querer dar provas de que tanto agora como ao longo da história sempre existirá quem se importe com as pessoas com deficiência.

A família (constituída ou em vias de se constituir) ocupa lugar de destaque, mantendo para estas pessoas a maior importância em todas situações de necessidade de apoio ou aconselhamento. É aos seus familiares que em primeira instância recorrem tanto os ex-formandos como as ex-formandas. De facto, com exceção do que sucede com os seus familiares, namorados/as e alguns amigos mais próximos nota-se que existem bastantes ex-formandos que não conseguem aproveitar as pessoas das suas relações como recurso ou ponto de apoio à satisfação das suas necessidades materiais ou espirituais. Os dados obtidos apontam inclusive para a rejeição da teoria em voga nas organizações formadoras, segundo a qual os ex-formandos continuam a ter como referência os seus dirigentes e profissionais e que, em termos práticos, o peso da sua passagem pelas mesmas é tão relevante, que cria laços tão fortes e duradouros, que pouco chegam a desligar-se em termos definitivos. Ou seja, o afastamento físico também tende a erodir os laços com essas pessoas. Não ignorando que alguns ex-formandos sintam necessidade de “regressar” às organizações formadoras, para partilharem algumas das suas alegrias, necessidades, angústias, expectativas com os profissionais das mesmas (formadores, técnicos, dirigentes), mantendo-se umbilicalmente ligados a essas pessoas, a verdade é que importância relativa desses atores nas redes de suporte social é pouco expressiva. Na maioria dos casos a entrada no mercado de trabalho funcionou como um fator que fez abrandar ou desaparecer as relações de dependência dos ex-formandos face aos membros das organizações formadoras.

Os dados sugerem que os ex-formandos têm manifesta dificuldade em pedir opinião, em confidenciarem, reservando para si muitos das questões e problemas que enfrentam. Evidentemente que a estreiteza e fragilidade das suas redes de suporte social é um fator determinante, mas também dá mostra da necessidade de existir algum tipo de apoio profissional na continuidade dos processos formativos. Eventualmente, um dos pilares do programa de apoio à pós-colocação deva ser a mediação entre os ex-formandos e o seu

ambiente de vida que lhes permita dar maior consistência à sua interação com os outros. Tal apoio não está considerado atualmente uma vez que o apoio financeiro e, daí o próprio acompanhamento pós-colocação, está estritamente estruturado em função da integração nas organizações empregadoras e cobre apenas o tempo considerado necessário à consolidação desse processo, numa visão de que os problemas da inclusão se localizam exclusivamente dentro dos locais de trabalho.

Porém, em verdade, a melhoria da qualidade de vida destas pessoas, cuja finalidade deve ser incorporada de forma clara nas políticas de emprego e formação profissional das pessoas com deficiência, não se resolve com a obtenção de um emprego remunerado. Longe disso, como se vem demonstrando, pode até assistir-se a um sério retrocesso em algumas das suas dimensões a partir da entrada no mercado de trabalho. Na verdade estas pessoas sentem inúmeras desvantagens na organização e gestão da sua vida quotidiana, decorrentes da sua situação de deficiência, tantas vezes aliada à própria condição social de pobreza material e espiritual, que não conseguem resolver eficazmente com autonomia.

Pensamos que seria relevante colocar em marcha um acompanhamento integral pré e pós-colocação que incluísse a mediação entre estas pessoas e as necessidades relacionais da sua vida quotidiana. Um tipo de acompanhamento que as habilitasse a qualificar as suas vidas em termos pessoais e familiares, apoiando e aconselhando nos momentos de angústia, como a morte ou doença grave dos familiares próximos, nos conflitos em que se envolvem, na gestão das relações com amigos e vizinhos, na preparação e gestão das relações amorosas, na educação dos filhos, na gestão dos bens, na mobilidade no espaço, na participação na comunidade e na vida associativa, etc.

Pensamos numa estrutura de apoios profissionalizada e ligeira que atue com base na adesão voluntária das pessoas a apoiar. Não devemos esquecer que a vida quotidiana é uma realidade multidimensional e que, quanto maior for a competência de uma pessoa, maior será a sua conduta autónoma, pois é a vontade própria que faz com que uma pessoa seja capaz de ser o agente causal da sua vida. Ter qualidade de vida é viver a vida quotidiana de acordo com as próprias preferências, interesses e/ou capacidades de forma independente e em interdependência com familiares, amigos e demais pessoas com quem se interage no quotidiano das nossas vidas.

Para finalizar, não podemos de deixar de nos interrogar sobre se as organizações formadoras estão de facto a proporcionar condições para estas pessoas se libertarem das dependências que desde sempre organizaram as suas vidas. Ou se, pelo contrario, contribuem para a sua continuidade, gerando

novas dependências como uma consequência não intencional da sua ação. Na verdade, considerando as lógicas da ação organizacional presentes nas regras seguidas e nos recursos investidos em termos de atribuição de competências para a mobilidade no espaço e no estabelecimento e prosseguimento de relações sociais e de interação, não nos parece que a formação ministrada siga as regras próprias das condutas autodeterminadas, sobretudo em termos de dotar os formandos de uma das suas principais características: a autonomia (Verdugo: 2001). Recorde-se que, no comportamento autodeterminado, são as ações de vontade própria que permitem que uma pessoa atue como agente principal causal de sua vida e que tenha ou melhore a sua qualidade de vida (Wehmeyer: 2005), neste caso no período pós-inclusão profissional. Ou seja, a eficácia do processo formativo obtida com inclusão laboral não se torna eficiente na medida em que sem suficiente mobilidade no espaço geográfico, no usufruto de relações sociais, de amizade e amorosas ou em termos de redes de suporte social fortes e cimentadas não se produzirá o desejável nível de qualidade de vida, que em nosso entender deve acompanhar a inclusão profissional das pessoas com deficiência.

Estes fatores ilustram bem como pode ser forte e duradouro o peso institucional sobre as pessoas com deficiência mental cujas vidas, ou cujas histórias de vida, estão preenchidas essencialmente por dependências que se formam na infância, no seio das famílias e que prosseguem vida fora. Mostram ainda a fragilidade da construção das suas identidades onde não foram incorporados conceitos como o que sou eu, o que posso vir a ser ou o que esperam os outros de mim. Mostra também como a própria a deficiência mental é um fator a ter em conta na construção das identidades destas pessoas ao impedir a autocrítica e a própria capacidade de questionar o contexto envolvente, cujos processos de socialização primária podem considerar-se incompletos e quase sempre envoltos na sobreproteção familiar e nos insucessos sucessivos das aprendizagens continuamente provados pelos outros e interiorizados pelos próprios: não ser capaz de fazer, não saber ler ou escrever, não esperar que faça.

III

EMPREGO E VIDA PROFISSIONAL

Carlos Veloso da Veiga

Introdução

Este capítulo tem o seu enfoque na participação dos ex-formandos da amostra na sua condição de trabalhadores das organizações empregadoras. Aqui se procurará descrever, analisar e refletir sobre o processo de inclusão profissional nos locais de trabalho, na sua relação com a qualidade de vida e outros fatores e impactos dele decorrentes: o desempenho laboral, a aceitação pelos outros e a construção de uma identidade profissional.

Nos termos da dimensão emprego inserta no modelo de qualidade de vida adotado, abordam-se o valor do emprego, a satisfação com o trabalho e o salário, as condições remuneratórias, as redes de suporte laboral, a interação intra e extra locais de trabalho, as condições e ambiente de trabalho, a higiene e segurança no trabalho e as características do trabalho realizado pelos ex-formandos. Portanto, focamo-nos essencialmente na dinâmica da vida profissional dos ex-formandos da amostra explicitada em capítulo próprio, na sua relação com o trabalho e seu cotidiano de vida profissional, com base em três grandes dimensões de análise: organizacional, relacional e individual.

Neste sentido, procura-se dar a conhecer e analisar a trama dos processos de inclusão laboral, ter em atenção os diversos impactos da entrada e permanência dos ex-formandos nos sistemas laborais e relacionais das organizações empregadoras e as estratégias e práticas do ajustamento dos coletivos de trabalho à sua presença.

Importa, antes de mais, não perder de vista que a obtenção de um emprego e a sua continuidade representam a remoção de importantes barreiras que as pessoas com deficiência mental enfrentam no acesso ao mercado de trabalho. Por um lado, considerando as debilidades socioculturais decorrentes da situação de exclusão das famílias e das fragilidades socioeconómicas dos meios espaciais e sociais onde vivem e as limitações da própria deficiência que os processos formativos não conseguem eliminar. Por outro

lado, atendendo às lacunas transportadas em termos de competências relacionais e de trabalho, que não foram suficientemente adquiridas durante o processo formativo.

A inclusão profissional dos ex-formandos representa o seu acesso à condição de pessoas sociais, condição que está diretamente ligada com a potencialidade e capacidade para produzir riqueza social, seja sob a forma de bens estritamente materiais, seja pelo desempenho de uma qualquer função com interesse coletivo. Como refere Molina (1993: 248), “O mundo do trabalho supõe a última das três instâncias básicas da socialização por onde passa a biografia de todo o ser humano. Nela termina a primeira etapa da vida, etapa que podemos definir como de maturidade, seja de um ponto de vista biológico, de aprendizagem, psicológico e de preparação, seja numa perspetiva sociológica”. Também representa, conforme elencámos em Veiga (2006), que não se fazem ou fizeram sentir na sua plenitude os fatores que podem afetar o desempenho profissional das pessoas com deficiência mental e a sua aceitação como trabalhadores remunerados, nomeadamente: 1) frágil domínio das técnicas relativas aos postos de trabalho que vão ocupar; 2) dificuldade em entender e cumprir com rigor as orientações recebidas ou as regras relacionadas com a segurança e higiene no trabalho; 3) dificuldades de concentração no trabalho e de compreensão global dos processos produtivos; 4) dificuldades de relacionamento e de cooperação com os colegas.

Digamos que à partida não seria expetável que os ex-formandos da amostra dispusessem de todas as condições para terem êxito no processo de socialização secundária que o seu ingresso no mercado de trabalho pressupõe. No sentido em que a socialização secundária para o exercício de uma profissão significa construir uma identidade profissional. E que, tal como referem Berger e Luckmann (1999: 147) uma adequada socialização secundária via atividade laboral pressupõe um processo de socialização primária bem sucedido, para tratar com um eu já formado e um mundo já interiorizado o que não acontece com as pessoas com deficiência mental, cujos processos de socialização primária tendem a apresentar diversas lacunas.

Pode, portanto, assumir-se que nos casos dos ex-formandos da amostra a sua continuidade nas organizações empregadoras representará que o processo de socialização secundária em termos profissionais concretizou-se ou está a concretizar-se de forma satisfatória. Designadamente em termos de interiorização das normas, valores e condutas que devem seguir para lhes ser reconhecido sem reservas pelos outros o estatuto de trabalhadores, sabendo-se que empregadores e os trabalhadores comuns são, em regra, pouco tole-

rantes com as debilidades das pessoas com deficiência, o que torna a sua adaptação ao ambiente social das organizações empregadoras complexa e difícil.

Portanto, assegurar um emprego estável significa impedir a redução da capacidade econômica que a perda do emprego teria para os ex-formandos e suas famílias, com a consequente desvalorização social que lhe está associada, ao deixarem de interagir com outras pessoas, mobilizarem-se pelo espaço público, viajar ou manter interesse numa adequada higiene corporal. Significa também impedir que percam as próprias competências relacionais e profissionais adquiridas, o que teria sérias repercussões nos níveis da sua autonomia pessoal e social.

Além disso, manter o emprego significa também que foram ignorados, relativizados ou ultrapassados os receios de baixa produtividade, real ou imaginária, que tendem a acompanhar os trabalhadores com deficiência ou que os mesmos foram incluídos nos atuais locais de trabalho sem os empregadores atenderem exclusivamente a critérios de rentabilidade econômica. Ou seja, no caso dos ex-formandos da amostra, os empregadores não seguiram as razões negativas que já há alguns anos Emilia Baliza (1996: 284) concluiu existirem a propósito da concessão de um emprego às pessoas com deficiência mental: problemas emocionais e de personalidade; competências sociais, baixo rendimento e produtividade; a exigência de considerações especiais; razões funcionais.

A dimensão organizacional Formação e experiência profissional

Um tanto surpreendentemente a análise das biografias dos ex-formandos mostrou que mais de metade (55,6%) já tinham estado integrados no mercado de trabalho antes de ingressarem nas atuais organizações empregadoras, alguns com duas e três anteriores experiências de trabalho.

Contudo, tais experiências não parecem ter sido tidas em conta na obtenção do emprego atual. Talvez, por ter ocorrido, na maioria dos casos uma mudança radical entre o trabalho realizado anteriormente e o trabalho que realizam nas atuais organizações empregadoras. A título de exemplo apontam-se as seguintes mudanças: de auxiliar de creche para ajudante de cabeleireira; de ajudante de cozinha para ajudante de lavagem; de pintor de automóveis para repositor de supermercado; de funcionária de lavagem auto para assistente técnica (administrativa); de empregada de mesa para empregada de lavanderia.

A mesma mudança radical pode ser observada entre a formação profissional recebida nas organizações formadoras e o tipo de trabalho atualmente desempenhado. Alguns exemplos: de serviços de restauração para ajudante de lavagem; de informática e computadores para operário; de tapetes de Arraiolos para empregada de limpeza; de serralharia para aprendiz de vidreiro; de carpintaria para empregado de armazém e jardineiro; de cerâmica para alimentador e recolhedor de máquinas.

Não surpreenderá por isso, que os empregadores tendam a considerar a formação recebida pelos ex-formandos pouco relevante para o desempenho das funções para as quais foram contratados (ou que lhes foram permitidas desempenhar), sobretudo do ponto de vista da aquisição de competências técnicas e operativas. Ao invés e para a quase totalidade dos ex-formandos (88,9%) a formação profissional recebida é considerada útil para o trabalho que realizam, por ter possibilitado que aprendessem a fazer “coisas” e a comportarem-se de forma socialmente adequada. Ao contrário dos empregadores, os ex-formandos colocam em primeiro lugar as competências técnicas e operativas obtidas. Segundo as palavras dos próprios: *ensinou-me a fazer coisas e a tirar o estágio; deu-me as bases da serralharia; aprendi a ajudar e a fazer comida; aprendi Arraiolos e agora faço-os; aprendi a fazer muitas coisas; aprendi as primeiras coisas de mecânica*. As competências sócio-relacionais surgem em plano de menor importância: *aprendi a saber estar e saber falar; aprendi regras de higiene; ajudou a ser uma pessoa melhor; deu-me noção do trabalho e do emprego; aprendi o que era a vida*, etc. Nos restantes casos (11,1%) a formação recebida foi desvalorizada por não ter correspondência entre o seu conteúdo técnico e o que é exigido no trabalho atual: *não tem nada a ver com o que faço aqui; aqui não se fazem bolos e eu andei no curso de pastelaria; estava na sala de Arraiolos*.

Somos, contudo, da opinião que os ex-formandos, a coberto da valorização que fazem das competências operativas adquiridas, valorizam essencialmente o seu ingresso no mercado de trabalho, os impactos que acontecem nas suas imagens pessoais e sociais e as mudanças sentidas nas suas vidas, uma melhoria da sua qualidade de vida que imputam às múltiplas aprendizagens que resultaram do tempo vivido nas organizações formadoras. Algo que inclui o convívio com os colegas, as experiências amorosas, toda a descoberta de um mundo de sensações que lhes estava oculto, as mudanças sentidas em termos de maior mobilidade e autonomia pessoal, entre outras. Diversos testemunhos recolhidos parecem demonstrá-lo:

As pessoas falam mais para ela, cumprimentam e respeitam. (empregador)

Ele antes de trabalhar era muito calado, depois de ter começado a trabalhar começou a ter colegas e a falar com mais pessoal, até com os familiares. Desde que começou a trabalhar a maneira de ser dele mudou para melhor, começou a conviver mais com os amigos, comunicar mais com as pessoas (...) ele agora pensa mais no futuro, pensa que quanto mais trabalho tem, mais quer ter, pensa sempre em pôr a família bem e unida e ter uma vida melhor. (amigo)

Mudou, era muito tímida, quase não falava. Está completamente diferente: mais extrovertida, consegue falar bem com toda a gente. Primeiro ela tinha sempre aquele receio: entrava uma pessoa desconhecida e ela quase que se encolhia. Agora já não, já consegue olhar, dizer “bom dia”. (amiga)

Ela desde que começou a trabalhar arranja-se melhor, tem mais cuidado com o que veste, ela gosta de andar sempre bem arranjada, de combinar as cores. (amiga)

Acho que ela evoluiu muito, porque ela vem de uma família do ponto de vista social um bocado problemática, acho que os pais são um pouco alcoólicos, os irmãos têm algumas dificuldades, há ali um ambiente... um pouco... e a verdade é que a S. tem-se desenrascado muito bem. Ela vive com o companheiro, não está casada mas vive com ele, lidam juntos, alugaram um apartamento e estão a fazer uma vida excelente. O facto de ela estar empregada deu-lhe liberdade e autonomia para ela viver com a pessoa que gosta. Atualmente sei que está a desenrascar-se muito bem, porque eu de vez em quando pergunto-lhe e ela comenta que sim. Houve uma evolução de qualidade de vida dela muito, muito grande. Ela antigamente vivia com os pais. (empregador)

Agora não lido tanto com o M., fazia-o mais anteriormente. Tenho notado, até aqui no trabalho que pela maneira dele, o sorriso e como está integrado que a sua vida mudou, comparativamente com o antigamente. Depois nós vivemos na mesma aldeia, e passo por ele algumas vezes, verifico que ele é um rapaz bem mais alegre que anteriormente. Quer a formação, quer ele estar a trabalhar e integrado, veio contribuir para que ele tivesse, sem dúvida, uma vida mais autónoma e muito melhor do que aquela que tinha anteriormente. (empregador)

Acho que ela está um bocadinho mais segura dela, porque ela era um bocadinho insegura, tímida e agora já melhorou, está mais liberal, mais sociável. (...) Ela mora lá longe, perto de A., mas uma vez fui lá com ela conhecer a mãe e onde ela viva antes, e depois fui até um café e o dono do café estava a falar para mim e disse-me “se esta miúda não tivesse abalado daqui ainda hoje não era ninguém, desde que ela abalou daqui está muito, muito mudada”. Por isso é que eu digo que a sorte dela foi ter vindo para E. e estar a trabalhar (...) Ela já era vaidosa,

mas agora noto que como já tem o seu dinheirinho já compra umas coisas e arranja-se muito bem. (amiga)

Em termos de vivências não tenho dúvidas nenhuma que o H. melhorou, nota-se uma felicidade, felicidade essa que é estimulada ainda mais por mim e por todos os amigos dele. Do ponto de vista pessoal também melhorou muito desde que começou a trabalhar, mesmo em termos de literacia, porque desde que está a trabalhar na empresa C. V. sei que fez e concluiu o 9º ano de escolaridade, com as Novas Oportunidades lá na empresa, ele assim como outros colegas. Ele ficou radiante com este incentivo e claro que é mais uma ferramenta que é fundamental. Ele agora está mais confiante nele próprio e a própria autoestima aumentou, inclusivamente ele tirou a carta de condução, que foi outro fator que o ajudou muito. Desde que ele começou a trabalhar houve de facto uma mudança e evolução positiva na sua vida. (amigo)

Prosseguindo sustentado pelas opiniões dos responsáveis e trabalhadores das organizações empregadoras, é perceptível que, na sua dimensão operativa, a formação profissional recebida pela generalidade dos ex-formandos não se coadunou nem com as capacidades dos formandos nem com as necessidades das organizações empregadoras. Sobretudo quando os cursos de formação se inspiraram em áreas profissionais específicas. Essa especificidade tornou-os desadequados às necessidades sentidas e às próprias capacidades de aprendizagem e execução da maior parte dos ex-formandos, na medida em que o trabalho que realizam raramente se consegue enquadrar nas áreas da formação recebida.

Ainda assim, devido ao desempenho demonstrado pelos ex-formandos em situação real de trabalho, é reconhecido pelos empregadores que algumas das competências adquiridas no processo formativo puderam ser aproveitadas como por exemplo, manusear ferramentas e certos aparelhos ou a agilidade para lidar com certos materiais (madeira, vidro, metais).

Em todo o caso, alguns responsáveis das organizações empregadoras duvidam que a certificação da formação tenha sido devidamente avaliada, dado que os ex-formandos demonstram apenas possuir competências básicas, por vezes mal assimiladas, de tal modo que tanto podem evoluir como não evoluir para além do que aprenderam durante o processo de formação.

Foi crescendo ao longo dos tempos. Ele quando veio para cá não sabia fazer nada, ninguém nasce ensinado, então nós fomos dando as tarefas e fomos aumentando o número de tarefas e a responsabilidade das próprias tarefas e ele foi correspondendo. Eu penso que ele não teve formação na *Instituição* vocacio-

nada para a área do calçado. Por isso ele quando cá chegou teve que aprender a fazer tudo. Não sei se ele fez cá o estágio da *Instituição*, sinceramente não sei. (empregador)

Eu penso que sim. Ele já sabia o que vinha fazer e eu penso que ele chegou cá e foi fácil adaptar-se à parte prática do trabalho. (empregador)

Eu acho que esta formação que ele teve, que era concreta, também, que era numa serralharia, numa carpintaria, deve ter ajudado o L. a manusear as coisas, a destreza: as ferramentas, os aparelhos de soldar que nós aqui não temos, mas que ele diz que sabia soldar, que sabia preparar materiais para a serralharia e para a carpintaria. Portanto, eu acho que a formação que ele teve foi importante. Mesmo que não fosse na nossa área, na área que fosse ligada um bocado aos trabalhos manuais abriu-lhe portas. Repare, por exemplo, um dos trabalhos que faz é pegar num vidro e colocar o vidro em cima da máquina. E para ele só se for vidros de grandes dimensões, porque se forem vidros normais, os chamados vidros que pesam 20kg ou 30kg, ou até 40kg, ele coloca com delicadeza o vidro em cima da máquina. Para dizer que a agilidade que ele já tinha no trabalho, naquilo que aprendeu não era do ramo, mas viu-se que em pouco tempo ele ficou à vontade. Acho que essa formação foi muito, muito importante. (empregador)

Ora bem, o E. da formação que teve na *Instituição* e o que ele lá aprendeu, agora sabe-o igual, ele pouco evoluiu, embora, por vezes uma pessoa perca a paciência, no bom sentido, entre aspas... explica-lhe hoje, explica-lhe amanhã, explica-lhe na semana seguinte e ele claro... enfim... (empregador)

Contudo, no domínio da formação da personalidade e no domínio comportamental, a nível do saber-ser e do saber-estar, as chamadas competências relacionais, os empregadores tendem a reconhecer a valia da formação profissional recebida. Consideram que terá sido determinante para dotar os ex-formandos de competências para compreenderem o mundo do trabalho em termos de postura e comportamentos adequados a quem nele ingressa e deseja permanecer. Nomeadamente dotando-os do entendimento de alguns conceitos como cordialidade, bom trato, respeito pelas regras da convivência e pela hierarquia, responsabilidade, assiduidade, pontualidade, obediência a ordens, aplicação nas tarefas. Quer dizer, na perspectiva das organizações empregadoras as práticas formativas não produzem profissionais competentes nas áreas de formação frequentadas, mas tornam os ex-formandos razoavelmente competentes para interagirem com as regras vigentes e com os atores com quem irão interagir nos futuros locais de trabalho.

Sim, foi. Ele era uma pessoa inibida e com a integração foi ficando desinibido, e chegou aqui com mais à vontade, porque eu conheci-o antes de ir para a Associação e depois de ir para a Associação e há um certo melhoramento nesse campo, sem dúvida que sim, tanto a nível de autonomia como a estar mais à vontade com os outros. (empregador)

Sim, foi útil, no aspeto de lhe fazerem ver a possibilidade de vir a ser integrado numa empresa, neste caso a nossa; fazer-lhe ver que tem de obedecer; fazer-lhe ver que tem horário de trabalho a cumprir, não faltar e não andar a brincar. No fundo, acho que eles fizeram esse trabalho de casa. (empregador)

Foi muito importante, apesar do seu atraso, ele perceber como é que o mundo laboral funciona e perceber em primeiro lugar num local simulado, ou seja, na sala de aula e em formação, para assimilar alguns conceitos como a responsabilidade, assiduidade, pontualidade, postura, o saber-estar, para depois passar para esta fase do saber-fazer. (empregador)

Eu acho que ela tendo estado integrada na *Instituição* possibilitou-lhe a socialização e a interação com outras pessoas, porque é uma pessoa que facilmente interage e que foi estimulada a sua atenção, acredito que se não fosse trabalhado esses pormenores, ela não teria conseguido aprender tão facilmente as tarefas a realizar. (empregador)

Sim, basicamente não tem muito a ver, porque ela se foi adaptando ao nosso ritmo de trabalho, algumas coisas sim, foi útil, mais na parte do saber-estar. (empregador)

A trama da contratação

Tendo como base de apoio os estágios efetuados durante o período de formação, os processos de contratação dos ex-formandos da amostra seguiram três vias distintas. Na primeira, a menos usual, a iniciativa partiu dos responsáveis das organizações empregadoras, que convidaram as organizações formadoras a indicar os ex-formandos que poderiam ocupar os postos de trabalho oferecidos. Na segunda via, a iniciativa partiu das organizações formadoras e teve como base necessidades das organizações empregadoras que se esperava poderem ser supridas com a admissão dos ex-formandos. Nestes casos, foram os profissionais das organizações formadoras que sugeriram aos empregadores as tarefas que poderiam ser desempenhadas pelos ex-formandos. Na terceira via, a mais usada dado que abrangeu 86,1% dos ex-formandos, o emprego obtido resultou de um processo de negociação

entre organizações formadoras e empregadores em que a contratação foi assumida pelas partes como tendencialmente de “favor prestado e de natureza provisória”, com o acordo entre as partes a ser selado com recurso ao incentivo dos apoios financeiros do Estado à contratação de pessoas com deficiência no “mercado normal de trabalho” então em vigor. Este “favor” assentou também na crença dos empregadores de que haveria de produzir-se uma evolução positiva das competências operacionais e relacionais durante o tempo de vigência daqueles apoios.

É a tal situação, o A. tem algumas limitações como sabemos, mas desde que ele entrou que isto tem vindo a evoluir e a intenção é mesmo essa, que ele evolua. Ele quando veio para aqui era um menino muito envergonhado e desde que veio para aqui espevitou muito, já é uma pessoa muito mais sociável e cada vez mais se justifica a contratação dele. (empregador)

O fator mais relevante foi de facto sentirmos a necessidade que ela precisava de ser ajudada e por isso quisemos fazer essa experiência. Inicialmente essa experiência passou pelo estágio e pensamos até que lhe depois ia melhorar e evoluir na aprendizagem, foi isso que nos levou a aceitá-la. (empregador)

Em rigor, a formalização da quase totalidade dos contratos de trabalho (94,4%), fez-se com suporte nos apoios financeiros públicos à contratação de pessoas com deficiência. Nem todas as organizações empregadoras usaram os apoios recebidos em seu proveito, já que em 2 casos os responsáveis optaram por dar um destino diferente e altruísta aos montantes recebidos. O testemunho seguinte reporta-se a um desses casos:

Nós temos o exemplo de uma empresa e de um jovem que vocês entrevistaram, que a empresa recebeu 12 vezes o salário mínimo nacional e o empresário pôs esse dinheiro numa conta em nome do jovem, da mãe e do empresário, o dinheiro ficou para o jovem. Também sabíamos que a partir do momento em que o jovem ia começar a trabalhar, a família iria viver desse dinheiro e o empresário lá pensou, porque também acabou por haver ali uma ligação muito grande entre o empresário e o jovem, e os empregados da empresa. (técnico)

Por conseguinte, a passagem dos ex-formandos à condição de trabalhadores é um processo que se inicia, em regra, durante o tempo de estágio (ou formação em contexto de trabalho) nas organizações que os contrataram. Com apenas 2 exceções a esta regra, seria de supor que as contratações efetuadas visavam postos de trabalho previamente identificados, com funções

e tarefas bem definidas. A verdade é que, com algumas variações em função da situação concreta de cada ex-formando, as nossas observações no terreno levam-nos a admitir seriamente que, na maioria dos casos estudados, foi após a contratação que efetivamente se desencadeou o processo da atribuição de conteúdo funcional aos postos de trabalho disponibilizados.

Por mais paradoxal que pareça, em vários casos foram os próprios ex-formandos que construíram os seus próprios postos de trabalho ao se apropriarem das tarefas que os vieram a definir, assegurando assim a sua utilidade para suprirem certas necessidades de trabalho, ganhando a confiança dos responsáveis e dos outros trabalhadores. Referimo-nos à agregação de tarefas distintas e dispersas, rotineiramente realizadas por outros trabalhadores, os quais por via da intervenção dos ex-formandos, acabaram por delas se libertar vendo aumentar a sua rentabilidade. É desta simbiose que se atualmente se alimentam muitos dos postos de trabalhos ocupados pelos ex-formandos, conforme também decorre dos testemunhos dos especialistas ouvidos no decurso da investigação realizada:

O posto de trabalho é criado depois da pessoas lá estar, no fundo ela tem alguma interferência nisso e eventualmente alguns colegas. muitas vezes o processo passa por tirar tarefas menos qualificadas a outros empregados para dar ao sujeito com deficiência e este processo em alguns sítios vai acontecendo espontaneamente e quando ele acontece as pessoas acomodam-se. Por exemplo, eu trabalho numa oficina que tem algumas pessoas a trabalhar, mas eu na prática não posso chegar e querer pôr uma pessoa com deficiência aqui ao lado deles, não vai dar, o que ele vai aproveitar é tirar um bocadinho deste, outro bocadinho daquele e assim sucessivamente e com isto vai fazer um posto de trabalho novo e de alguma maneira ele vai começar. O processo cria-se mesmo que seja de forma inconsciente. A regra geral é esta... e os gajos que aceitam este papel são assimilados. (especialista)

O que quer dizer é que eles quando lá estão acabam por construir o seu próprio espaço, o seu próprio âmbito de competências e leque de tarefas. O perfil de desempenho acaba por ser criado em função de necessidades. Isto em alguns casos, às vezes, pode ser perigoso, porque os empregadores poderiam dizer “alguém se está a libertar de algumas tarefas que estava a fazer e então descarrega para ali a fazem menos”... podia ser, alguém se estar a libertar de trabalho e despeja para eles (jovens com deficiência). Isto já aconteceu em algumas circunstâncias, aquilo que acabou por se verificar é que aquela pessoa, profissional mais qualificado deixou de fazer determinadas coisas, para passarem a ser feitas pela pessoa que tem, o ajudante, e ele passou a valer mais, ou seja, rentabilizou muito mais as competências técnicas que tem, o trabalho técnico, ao libertar-se

de determinadas funções menores que lhes ocupava tempo, isto muitas vezes acontece também assim. (especialista)

Considerando os 36 ex-formandos da amostra, não há dúvidas acerca da importância da ação das organizações formadoras na empregabilidade de quase todos, seja pelo esforço colocado na pesquisa de locais de estágio seja no apoio dado à sua concretização. Deve especialmente realçar-se o empenho pessoal dos profissionais diretamente envolvidos. Os dados mostram que em 88,9% dos casos a sua ação foi determinante, quer tenham agido sozinhos (66,7%), em coligação com familiares dos ex-formandos ou apoiados por pessoas com capacidade de influência na tomada de decisão das organizações empregadoras (22,1%). Os restantes ex-formandos obtiveram emprego graças à ação dos seus familiares (2 casos) ou à exclusiva iniciativa das organizações empregadoras (2 casos).

O porquê de ele vir para cá, foi por causa da doutora que estava na *Instituição*. Ela falou comigo, disse que tinha um rapaz para integrar, que sabia algumas coisas, que tinha algumas limitações, mas que se podia adaptar cá a alguns trabalhos, e como nós realmente temos alguns trabalhos que não exigem muita responsabilidade, experimentámos. (empregador)

Nós temos uma parceria com a *Instituição* à algum tempo e foi-nos proposto integrar a T. porque tendo em conta as nossas especificações e espaço era a pessoa que mais se adaptava à nossa realidade e uma vez que já era conhecida a realidade da empresa, procuramos encaixar uma pessoa que se adaptasse bem cá. Tínhamos uma pessoa que lhe estava a fazer um acompanhamento internamente muito personalizado, mas neste momento já cá não está, porque essa pessoa acompanhava-a quase sistematicamente, até que houvesse uma aprendizagem por parte da T. das tarefas a realizar, porque depois passar a ser repetitivas e ela conseguiu adaptar-se perfeitamente. (empregador)

Na altura o N. morava aqui perto, nós conhecíamos os pais, conhecíamos a situação em que ele estava inserido, qual era o meio familiar e ele esteve na *Instituição* exatamente, não por ter algum atraso ou dificuldade, mas porque na escola dita normal tinha algumas dificuldades de aprendizagem, daí que esteve lá. E na altura, salvo erro, quando ele fez 18 anos saiu da *Instituição* ou tinha que sair da *Instituição* e foi um familiar dele que veio cá pedir se podíamos pô-lo cá a trabalhar, porque ele precisava de fazer alguma coisa para não estar desocupado. E como havia, na altura um protocolo com o Instituto de Emprego e Formação Profissional a empresa acabou por ter também alguns benefícios fiscais em o ter cá, recebemos um subsídio do IIEFP e por ser o primeiro emprego

tivemos a isenção na Segurança Social durante 24 meses. Os fatores que nos levaram a ir por aqui, foi porque precisávamos de uma pessoa para fazer um trabalho não muito especializado. Ele evoluiu muito, quando chegou cá não falava para ninguém, tinha dificuldades em articular uma frase e neste momento fala com toda a gente. Os motivos, pediram-nos, precisávamos de gente e como tínhamos a possibilidade de ter o subsídio do IEFP aproveitámos. (empregador)

Em sentido inverso, e apesar das organizações formadoras assumirem como estratégico o envolvimento de “redes naturais”, os dados mostram que foi reduzido o contributo das relações informais, dos laços sociais, das relações de conhecimento e amizade, na obtenção do emprego para os ex-formandos da amostra. Tudo parece indicar no sentido de raramente parentes, amigos ou conhecidos se mobilizarem em favor da inclusão laboral dos ex-formandos, tanto na pesquisa de locais de estágio como de possíveis postos de trabalho. Os dados também mostram a incompetência (e impotência) das próprias pessoas em automobilizarem-se na procura de emprego e que, quando o fazem, os seus esforços não são tidos em consideração.

Nós procuramos sempre locais perto da casa deles. E aí falamos com a família, porque a família pode conhecer alguém, alguém de família pode ter uma empresa, ou uma loja, ou algum conhecido. Fala-se com a família nessa altura para ver se conhece alguém. Às vezes a família não se quer meter, porque depois têm medo de correr mal e depois virem cobrar-lhes a eles e por isso na maior parte das vezes eles dizem que não querem que seja em alguém conhecido. Outras vezes fazem outra coisa, que é: dizem-nos sítios e depois nós vamos lá. E depois há aquela história de falar com o amigo. Todos têm amigos e são um bocado os recursos naturais: “olha, tenho lá um formando que preciso de o colocar, não conheces ninguém da área de não sei quem, de um restaurante...” E as pessoas “Ah, conheço e tal”. Usamos muito os amigos. Às vezes os amigos já estão esgotados e temos mesmo de ir porta a porta fazer prospeção. (técnico)

Por se encontrar também presente em algumas contratações “por favor” não é possível ignorar a sensibilidade pessoal de alguns empregadores, podendo as mesmas serem classificadas como “ações de caridade”. Referimo-nos aos casos em que os laços afetivos pesaram na decisão de empregar os ex-formandos (por amizade, por serem membros de famílias conhecidas ou viverem no mesmo local dos empregadores) devido à sua condição de pessoas com deficiência, em reconhecida situação de pobreza e de vida familiar fragilizada, decisão que pode ser também entendida como oriunda de um apelo difuso à responsabilidade social das empresas.

Quando eu meti aqui o L. a trabalhar foi através dos pais. Somos vizinhos e um dia num café a mãe do L. questionou-me. Entretanto tinha pedido a toda a gente da freguesia se podiam empregar o L. e toda a gente recusou. Inclusivamente até instituições sociais que havia lá na freguesia e toda a gente recusou. E eu achei que nesse momento podia dar uma ajuda ao L. e mandei-o vir cá para conversar com ele. Entretanto um comentário do pai: “Não, o Sr. J. não vai meter lá pessoas com as dificuldades que o L. tem” e eu disse: “Porque não? É só pormos lá o L. a trabalhar, depois vemos, fazemos uma experiência”. Porque eu não fazia ideia, nunca tinha experimentado trabalhar com uma pessoa deficiente. Percebi que também era um caso de uma família que era importante ajudar, que era um drama para aquela mãe saber que tem um filho que podia dar algo em casa e à sociedade e ninguém lhe dar essa resposta. Eu senti que foi útil e foi espontâneo (...) Conhecia o L. de o cumprimentar na rua, de ele me cumprimentar a mim, mas não sabia nada. Não sabia as capacidades, as incapacidades. Não sabia sequer a percentagem que havia, portanto eu estava a zero. (empregador)

Os mais relevantes foram o facto de ser um funcionário que durante o estágio não faltava, cumpria as ordens que lhe davam e nunca punha em questão as ordens que lhe davam. E dada a situação familiar dele, como muitas dificuldades e muitas carências, eu tive isso consideração e integrei-o cá na firma, embora na altura também ao nível de apoios do estado e conciliaram-se os apoios como o que enumerei já para o integrar na empresa. (empregador)

Tal como ficou expresso atrás, os testemunhos recolhidos apontam para que apenas 13,8% dos ex-formandos tenham sido contratados para responder a efetivas e identificadas necessidades de trabalho das organizações empregadoras. Desse testemunhos perpassa também a ideia de que tanto as competências operacionais como a adaptação ao ambiente das relações de trabalho foram sendo adquiridas pelos ex-formandos ao longo do tempo até se atingirem níveis de desempenho e adaptação considerados satisfatórios pelos responsáveis das organizações empregadoras. Pode inclusive afirmar-se que a contratação inicial dos ex-formandos como trabalhadores originou um novo período experimental (pós-estágio) que teve como referência o tempo de vigência dos apoios públicos à contratação das pessoas com deficiência. Como também fizemos notar, esses apoios mostraram-se decisivos, quer na contratação quer na manutenção do emprego. Sem dúvida que a existência dos apoios permitiu que fatores como a competência e utilidade no trabalho que foram sendo demonstradas, bem como a solidariedade e tolerância dos outros pudessem produzir os seus frutos, levando à aceitação dos ex-formandos pelas organizações empregadoras

À medida que ela foi estando aqui, nós fomos nos apercebendo que seria útil ela ficar conosco, até porque ela tinha uma boa ligação com todo o pessoal, funcionários, nomeadamente com os colegas de trabalho na área da limpeza, o que nos facilita também organizar o trabalho, porque ela não precisa de grandes explicações, está à vontade no trabalho dela. Depois também tem uma ligação muito boa com as colegas de trabalho, não cria conflitos, não pára de trabalhar para estar a conversar com este ou com aquele e isso pesou muito na escolha dela, porque ela executa as tarefas dela, o trabalho dela, praticamente sem interrupção nenhuma. Mesmo à hora de almoço, aqui é uma hora muito complicada, por causa de servirmos muitos almoços, e ela está tão bem integrada que ninguém precisa de a chamar à atenção, para recolher este ou aquele tabuleiro, isto ou aquilo. Sente-se muito bem. (empregador)

É assim, o importante é eles se sentirem acolhidos e terem ideia que também são úteis. Desde já também pelo facto de eu gostar de lhes dar a oportunidade e de saber que apesar de algumas incapacidades que eles têm também são úteis e terem uma vida que possa ter futuro na frente e poderem seguir com a vida deles e não se sentirem inferiores a outras pessoas. (...) não foi pedido nenhum, simplesmente tivemos conhecimento pela *Instituição* e eles pediram-nos ajuda para dar o estágio e a oportunidade de elas entrarem no mercado de trabalho. E se depois do estágio houvesse oportunidade de ficar integrada melhor, dávamos uma oportunidade, foi a ocasião. É assim, há sempre uma hesitação porque a gente não prevê o futuro e não sabe até quando é que elas vão ter as capacidades delas, não é? E claro que a gente não pode exigir delas o que exige das outras funcionárias, há sempre algo que é diferente, temos de andar mais a olhar por elas, andar mais em cima, acompanhá-las mais e, pronto, dar-lhe maior desconto em termos de erros e algumas faltas. (empregador)

Foi o facto de ele ser responsável e assertivo, de não se distrair facilmente, do acabar de fazer o trabalho seguido, não dando problemas nenhuns, o facto de ele ser obediente, ser uma das pessoas mais assíduas que cá trabalha, que chega sempre a horas, que nunca falta por nada, e quando tem de faltar para ele é um trinta e um, porque não gosta nada de faltar. E porque eu me sinto ligado a este tipo de pessoas pelo meu passado, por já ter trabalhado neste meio de pessoas com deficiência. E também porque precisava de uma pessoa para trabalhar cá, por isso juntou-se o útil ao agradável. (empregador)

Modos de organização do trabalho

A estratégia dominante seguida para utilização da força de trabalho dos ex-formandos passa essencialmente pela sua integração em equipas de trabalho sob a vigilância dos colegas de trabalho (75% dos casos) e/ou em colocá-

-los sob supervisão constante e específica de outro trabalhador (22,2%), da chefias ou mesmo dos próprios responsáveis máximos das organizações empregadoras (33,3%). O tamanho das equipas de trabalho onde os ex-formandos se costumam integrar é muito variado e oscila entre 2 e 8 trabalhadores, sendo a maioria composta por 3, 4 ou eventualmente 5 (69,2% dos casos). Em 8,3% dos casos a prática seguida consiste em alternar o trabalho em equipa com o trabalho individual. Nas restantes situações os ex-formandos trabalham isoladamente.

O trabalho atribuído assenta, na maioria dos casos (55,6%), em tarefas altamente rotineiras e ou muito simples que não exigem especiais competências. Em alguns destes casos as tarefas têm alguma complexidade, mas como já foram muito treinadas existe confiança de que serão executadas sem riscos de segurança ou erros de execução graves. É o que se passa na maioria dos casos em que os ex-formandos trabalham isoladamente. Quando não há confiança suficiente os ex-formandos ficam sob supervisão e recebem verbalmente as necessárias instruções de trabalho. Compreensivelmente, em função das fracas competências académicas dos ex-fomandos, o recurso a instruções escritas para consulta e cumprimento dos procedimentos a seguir é raro (5,6% dos casos).

Essas são as principais estratégias usadas para tornear as debilidades dos ex-formandos e evitar paragens prolongadas das suas atividades, não sendo notadas diferenças sensíveis segundo o género de pertença.

Não, varia, porque na segunda-feira começam a limpar as salas na área de pedagógica, aquele dia é para a limpeza daquela área. As casas de banho, já sabe que tem de ser duas a três vezes ao dia, ela também já sabe que as casas de banho têm de ser duas ou três vezes ao dia. A terça-feira a área dos gabinetes, ela já sabe que à terça-feira é a área dos gabinetes. Portanto, cada dia tem um sector diferente, mas ela sabe que tem essas tarefas para realizar e faz perfeitamente todas. Sabe que a partir das 11h30 tem de ir para a cozinha, começam a ser servidos os almoços. Até às duas horas (14h) ela sabe que tem de estar na cozinha. Portanto essa parte ela faz tudo sozinha, não precisa de ninguém. (empregador)

Sim, sim. O N. é uma pessoa que tem a responsabilidade de pegar no trabalho que está numa secção e dar seguimento para outra secção de produção. E ele tenta conciliar isso com a experiência que já tem e por saber que se deve meter um certo modelo de calçado ou outro modelo, tenta considerar essa experiência, procurando sempre a aprovação, neste caso em algum dos patrões que está aqui, mas também tem a iniciativa de procurar e perguntar se mete o modelo A, se

mete o modelo B, qual mete agora a seguir, ele procura sempre trabalho, não fica à espera que lhe deem trabalho. (colega)

É certo que algumas dessas tarefas acabam por ser repetitivas, o posto dele implica três ou quatro tarefas que acabam por ser um bocadinhos repetitivas e ele com a experiência consegue fazê-las cada vez mais rápido. (colega)

Ele é responsável por aquilo que faz, mediante aquilo que a gente lhe pede. Se nós lhe dizemos, L. faz assim, o L. faz assim. Mas ele é exigente por ele mesmo, não é preciso chamar a atenção dele, porque ele já sabe o que deve ser feito. (colega)

É preciso estar-lhe sempre a dizer o que tem de fazer. As capacidades dele não são muitas, as pessoas explicam-lhe como deve fazer as coisas e passado algum tempo ele já não as sabe fazer. Eu sou capaz de lhe dizer para me lavar uma peça e ele é capaz de me estar um dia inteiro a lavar essa peça, então eu tenho que lhe dizer para parar. (colega)

Horários de trabalho

O tempo de trabalho diário encontra-se fixado em 7 ou 8 horas diárias (7 horas no caso das organizações públicas) para a generalidade dos ex-formandos (91,6%). São apenas 3 os casos que aparentam ter horários de trabalho diário superiores com cargas de 10 (2 casos) e 11 horas (1 caso). Tais casos parecem constituir situações em que os horários de trabalho legalmente estabelecidos podem estar a ser sistematicamente ultrapassados, comprovando-se que num desses casos serão pagas as horas extraordinárias e que nos outros dois provavelmente tal não ocorrerá.

Assiduidade, pontualidade, higiene e segurança

Com raras exceções, os ex-formandos apresentam, no que à pontualidade, assiduidade, higiene e segurança no trabalho respeita, bons níveis de desempenho que são considerados pelos responsáveis das organizações empregadoras fundamentais na manutenção do emprego. Nesta avaliação de bom desempenho sobressai o cumprimento muito rigoroso das regras da pontualidade e da assiduidade demonstrado pela quase totalidade dos ex-formandos (94,5%). Os responsáveis das organizações empregadoras referem amiúde que os ex-formandos, por vezes ao contrário dos restantes trabalhadores, têm um comportamento “5 estrelas” ou “impecável” no cumprimento destas regras, podendo mesmo chegar bastante tempo antes da hora

de entrada e aceitar sem grande contrariedade ficar a trabalhar para além do horário estabelecido. As faltas ao serviço são raras e normalmente apenas acontecem devido a razões de saúde ou outras amplamente justificadas, afirmando-se a assiduidade como um dos pontos mais fortes do sucesso da inclusão profissional.

No que respeita à higiene pessoal, a maioria dos ex-formandos apresenta-se adequadamente nos locais de trabalho em termos de cuidados de limpeza corporal e de vestuário, inclusive em termos do cuidado posto na mudança da roupa pessoal para roupa de trabalho quando tal é exigido. São relativamente poucos os que revelam algumas dificuldades em cumprir adequadamente os requisitos de higiene pessoal e cuidados com o vestuário recomendáveis, que obriguem ao controle e a chamadas de atenção por colegas e empregadores (8,3% dos casos). Tais casos referem-se a ex-formandos para quem tomar banho, fazer a barba ou mudar de roupa suja para roupa limpa, não são hábitos de vida quotidiana nas famílias a que pertencem.

São também poucos os ex-formandos a quem são apontados comportamentos não conformes com as normas de higiene e segurança aplicáveis nos locais de trabalho e diretamente relacionados com os procedimentos em vigor ou com os cuidados e precauções que devem tomar no exercício do seu trabalho. (16,6%). As situações referenciadas estão em linha com as debilidades adiante identificadas em especial com as falhas de memorização dos procedimentos a seguir, desleixo ou negligência relacionados com as dificuldades de entendimento dos processos inerentes às regras a seguir, como vários dos testemunhos a seguir transcritos revelam.

Ele é pontual, em termos de horários ele é pontualíssimo, nunca falta. Se ele faltasse era uma caso grave, sou muito rigoroso nisso. Quanto a questões de higiene e segurança ele ocupa o lugar dele. (empregador)

Ele é pontualíssimo, é o primeiro a chegar e não é o ultimo a sair, porque geralmente são os patrões, senão era ele. A gente pede-lhe para ficar mais uma hora porque precisamos de fazer isto ou aquilo e ele fica com a maior vontade e não tem problema nenhum. [a nível de higiene e segurança] Cumpre tudo, pedimos-lhe para ter cuidado porque trabalhamos com máquinas com lâminas afiadas, ele trabalha com faca para cortar a pele para fazer os sapatos. E tudo aquilo que a gente lhe diz, que ele não tem a noção, ou que não tinha, mas que neste momento já tem, ele sempre cumpriu tudo à risca para evitar acidentes de trabalho. (empregador)

Nunca faltou. Pontual, entra sempre às oito. Nunca entrou mais tarde. Ela todos os dias toma banho. Essa responsabilidade eu tenho-a, foi por isso que eu disse que ela ajuda também as meninas da cozinha, as formandas, no banho. Essa responsabilidade eu tenho-a e mesmo nas tarefas mais fortes, por exemplo limpar este salão de eventos da *Instituição*, no final elas estão muito transpiradas porque isto exige muito esforço físico e elas vão tomar banho. Nesse campo não tem problema nenhum. Ela vem sempre todos os dias muito limpinha, muito asseada, todos os dias. (...) Segue as regras, até porque como eu acabei de dizer-lhe estamos a implementar o HCCP, estamos na Qualidade, e todos os dias há uma regra nova e a L. também tem de acompanhar essa regra. Ela sabe que quando entra na cozinha tem de pôr o gorro, que tem um calçado próprio, que tem a bata, não tenho problema nenhum. Sabe a desinfecção das mãos, que mal chega à cozinha tem de as desinfectar, sem problema nenhum. (empregador)

Em relação à assiduidade e ao horário é 100%. Em relação à higiene é 50%, porque ele já vem de famílias com carências e não foi criado com limpeza, talvez, não faço ideia. Pelos vistos são pessoas pobres, mas às vezes o ser pobre não quer dizer que seja porco. Mas ele é pobre e pelos vistos é porco. Nós aqui é que lhe temos metido muito a limpeza: “tens de limpar, tens que andar limpo, tens de ter higiene” e ele, aos poucos e poucos, evoluiu, está melhor do que o que estava há uns anos atrás, sem dúvida. Ao nível de segurança, tem a segurança que têm os outros todos, tem de estar em sítios em que não haja o perigo de ele se poder aleijar. Mais que os outros porque ele tem dificuldade de vista (...) Mas isto é como tudo: à mínima coisa esquece-se. Como arrastar os pés, passar por cima, ir contra as coisas. Ele só se apercebe depois de ir contra as coisas, porque ele vê mal, coitado. (empregador)

É muito pontual, sempre. [assiduidade] Muito, está sempre disponível para horas extras, e nós também pagamos essas horas e ela aproveita muito bem isso, porque ao fim do mês leva um bom ordenado porque aproveita todas as horas, faz esse esforço, e é muito disponível. (...) Apesar que se falarmos de higiene em manter a estufa limpa, por vezes ela falha, termos que lhe dizer que aqui e ali está sujo para ela limpar, por iniciativa própria ela não limpa, até pode passar 500 vezes junto ao lugar sujo que não limpa, só se a gente a mandar. Quanto à higiene pessoal vem sempre muito limpa, apresentável. (empregador)

Cinco estrelas em tudo, ele é muito cumpridor e gosta de cumprir muitos os horários, as regras, as horas e gosta de tudo muito definidinho. (empregador)

Na assiduidade até nem é mau, pontualidade é que deixa um bocadinho a desejar, porque de vez enquanto falha e temos que lhe dizer e andar em cima dele, porque quando há alterações de horário ele tem uma tendência de não assimilar,

e então dizemos-lhe “não te esqueças que amanhã entras a esta ou àquela hora”. Quando chega atrasado pergunto-lhe então o que aconteceu... e ele fica assim um bocado calado, provavelmente deixou-se dormir, por ninguém o acordar... mas vem trabalhar, seja mais cedo ou mais tarde, ele vem, porque também já aconteceu vir mais cedo, mas esta é uma questão que possivelmente será em casa. Em termos de higiene também temos que andar sempre em cima dele, como no tomar banho, desfazer a barba, porque por vezes essas regras passam-lhe um bocadinho ao lado, mas penso que isso também tem a ver como a família, porque esse tipo de regras deveriam vir já da família, mas nós aqui chamamos-lhe à atenção quando vemos que as coisas não estão corretas e no dia a seguir já vem apresentável. (empregador)

Chega a horas todos os dias, não falta, é assídua, e quando precisa de faltar, que tem de ir ao médico chega uma hora atrasada e telefona, quando o autocarro se atrasa telefona, é impecável. [higiene] Comporta-se como deve de ser, mas por exemplo, quase nunca usamos luvas, porque não faz sentido neste tipo de trabalho, mas lava-se muito as mãos, e ela sabe isso de tudo. Quanto à sua própria higiene anda sempre impecável, sai do trabalho, tira a roupinha, lava-se. [segurança] Cumpre-as, que é chegar, lavar as mãos, andar com o cabelo dentro da touca, andar com a unhas cortadas e sem estar pintadas, não pode usar brincos, nem colares, nem anéis, e ela cumpre tudo isso. (empregador)

Também são poucos os ex-formandos a quem são imputadas atitudes e comportamentos desrespeitosos graves ou continuados para com os colegas e responsáveis nos locais de trabalho. O testemunho seguinte mostra como a ação coligada dos atores envolvidos nas relações de trabalho pode contribuir para melhorar a qualidade de vida de alguns ex-formandos, alterando hábitos altamente enraizados e reduzindo os níveis de discriminação existentes no seio dos próprios grupos familiares.

E então começaram a aparecer em cima da mesa de trabalho, numas bancadas para trabalhar, começaram a aparecer ramos de eucalipto. Atrás da nossa fábrica tinha um mato e então os trabalhadores iam buscar um ramo e punham em cima da mesa. Até que um dia perguntei pelo ramo e eles disseram que era por causa do cheiro e tal, mas não me apercebi que era por causa do L.. Até que fui comentando com outros e “Ah, porque o L. não toma banho e tal” e eu intervi com a família. Chamei a mãe e disse-lhe: “olhe, eu tenho aqui uma dificuldade que tenho de resolver e para que o L. seja aceite no grupo, há aqui uma parte que nós temos de resolver, que é a higiene dele. “Ah, mas eu não estou habituada a isso, de sabonetes eu não sei, de desodorizantes também não sei”, “Eu posso dar uma ajuda. Eu vou comprar as primeiras coisas, compro um pacote de coisas e

a senhora depois vai ver que é fácil resolver esta parte. Nesta parte do banho a senhora tem de ajudar”. Era muito fácil, mas os pais não estavam preparados, então falei com os pais, falei com os colegas e também falei com o L., como é evidente. Então o L. periodicamente, ou melhor: semanalmente, nos dias que tomava banho ele vinha dizer-me: “Sr. J. eu hoje tomei banho. Ontem à noite quando cheguei a casa tomei banho”. E dizia também aos colegas. Então, de repente, não sei se durou dias ou poucas semanas, desapareceram os ramos de eucalipto de cima da mesa e o L. começou a fazer uma prática que ainda hoje... Isto aconteceu há 12 anos atrás, este facto, mas hoje ninguém se queixa deste pormenor. Os pais colaboraram, eu também colaborei, os colegas também colaboraram, mas houve aqui de facto uma parte difícil. Eu percebi que como tinha escolhido o L. para trabalhar lá, eu tinha de dar a cara sempre. Isto é um fenómeno que ainda hoje estou atento, como é evidente. Também a nível de roupa havia aqui um fenómeno. Como o L. tem mais irmãos e então tudo o que era roupa gasta dos irmãos vinha para o L., o L. usava em segunda ou terceira mão. Sim, mau estado e nós dávamos por ela. E como o L. tinha um salário que eu sabia igual aos outros, de vez em quando mandava um postalzinho para a mãe a dizer: “atenção que é um filho igual aos outros” e portanto vestuário, higiene... E foi melhorando esta parte. Nós na empresa estamos atentos. (empregador)

Acessibilidade ao local de trabalho

Manter um emprego obriga ao cumprimento de um conjunto de obrigações, compromissos e expectativas perante as organizações empregadoras. Entre essas releva a apresentação no local de trabalho, nos dias e nas horas acordadas contratualmente. Cumprir essa obrigação implica, em regra, adquirir uma rotina de vida quotidiana ordenada pelos tempos e horários dos trajetos de casa para o trabalho e de regresso a casa. Tal rotina pode ser mais ou menos exigente, dependendo da distância de casa ao local de trabalho e dos meios de transporte de que se possa dispor para cobrir essa distância. Esse cumprimento, que é um fator fundamental na estabilidade das relações laborais, seja para a organização onde se trabalha seja para atores com quem se reparte tempo e tarefas do trabalho, requer competência para efetuar as deslocações necessárias e controlar o tempo dessas deslocações. No caso dos ex-formandos implica competência mobilizativa, que se traduza em autonomia pessoal nas deslocações ou, em alternativa, a existência de apoio regular e estável para esse efeito.

Como provam os elevados níveis de pontualidade e assiduidade, todos os ex-formandos adquiriram rotinas de vida quotidiana em conformidade com a necessidade de se deslocarem das suas casas para os locais de trabalho e realizar o regresso a casa, independentemente dos horários praticados e da

localização das organizações empregadoras. Segundo os dados recolhidos não existem barreiras que impeçam o acesso dos ex-formandos aos locais de trabalho, os quais se mostram-se competentes no controle das variáveis que estruturam a rotina quotidiana das deslocações casa-trabalho-casa sem sentirem especiais dificuldades em chegar a tempo e horas aos seus locais de trabalho

No essencial, com uma única exceção, os ex-formandos demonstram competência para se deslocarem autonomamente de casa para o trabalho e regressar a casa, sejam percorrendo os caminhos a pé, em transporte próprio (carro, motociclo ou bicicleta) ou utilizando transportes públicos. Inclusivamente quando dependem do apoio de outras pessoas para efetuarem essas deslocações, socorrendo-se de boleias de familiares, amigos ou colegas de trabalho, como acontece regularmente com cerca de metade dos ex-formandos. Aliás, na maioria dos casos o apoio de terceiras pessoas parece decorrer mais das debilidades das redes de transportes públicos locais do que da sua competência para os usar.

Às vezes vai de transportes públicos para o trabalho, quando não tem a boleia dos amigos de trabalho, ou seja, tem autonomia suficiente para andar de transportes públicos sozinho. (amigo)

Sim, vai. Quando ia para a zona industrial que era mais perto, ia sozinho, só o tive que levar a primeira vez para ele decorar o caminho. Mas agora como mudou para mais longe, há o transporte da empresa, que o vem buscar e traz a casa. (familiar)

Vai sozinho e vai de lambreta. (familiar)

Todos os dias vai e vem de autocarro. (empregador).

Não, porque é longe, e às vezes não há transportes, por isso alguém a traz e depois alguma de nós a leva a casa ou à paragem de autocarro, quando tem. Eu já a cheguei a levar a casa inúmeras vezes, inclusive com o meu pai. Mas ela é autónoma, se tiver que vir sozinha para o trabalho ou ir para casa sozinha ela vai, é senhora do seu nariz. (amigo)

Sim, sim, ele vem para o trabalho a pé ou de bicicleta, sem nenhum problema, outras vezes apanha boleia de algum colega de trabalho. (amigo)

É assim, como ele não tem carta, e está a tentar tirar, ele vem para o trabalho comigo, ou depois o irmão vem buscá-lo, por isso em termos de autonomia para

ele é complicado, como nós vivemos no campo, não há autocarros, há pouca coisa, mas ele às vezes pega na bicicleta e vai dar uma volta por qualquer lado, sozinho e movimenta-se bem. (familiar)

Suportes no local de trabalho

Um dos fatores do sucesso, talvez o mais importante, do processo inclusão profissional dos ex-formandos e do seu nível de qualidade de vida nos locais de trabalho reside no acompanhamento, assistência e atenção pessoal mais diretamente dispensada por alguma ou algumas das pessoas com quem passaram a interagir. A reconhecida, desde há muito, importância deste fator parece demonstrar que do acompanhamento mais ou menos personalizado dos ex-formandos durante o exercício da atividade laboral é a forma mais eficaz de prevenir e evitar que as suas debilidades interfiram com o equilíbrio dos sistemas de relações sociais e com os objetivos produtivos das organizações empregadoras (Correia, 1990; Costa *et al.* 1997).

A informação recolhida mostra que a generalidade dos ex-formandos dispõe de algum suporte no local de trabalho, materializado no acompanhamento de colegas de trabalho, chefias ou patrões. Em regra essa mediação é feita por algum colega que trabalha próximo do ex-formando, podendo iniciar-se durante o período de estágio⁽¹⁾. O exercício da mediação é voluntário e assenta num contrato de nomeação informal, em que os nomeados são responsabilizados pelo processo de inclusão dos ex-formandos na organização empregadora, incluindo o dever de lhes proporcionarem a necessária “formação e socialização em exercício”.

Tudo indica que os mediadores levam a sério a missão atribuída e se empenham na realização da mediação, mas também parece evidente que desconhecem como lidar adequadamente com as características próprias das pessoas com deficiência mental. Fazem o melhor que podem enquanto confidentes, conselheiros e orientadores, mas não foram tecnicamente preparados para essa função de mediação.

Na realidade, nem as organizações formadoras nem as organizações empregadoras agiram ou agem no sentido de formar essas pessoas para lidarem com a deficiência mental que afeta os ex-formandos, salvo um ou outro esclarecimento pontual sobre o que podem esperar e exigir dos ex-forman-

⁽¹⁾ Aquando da realização do trabalho de campo apenas um ex-formando continuava a ser acompanhado pela organização formadora através de um dos seus técnicos de acompanhamento. Verificou-se ainda que uma das organizações empregadoras afetou um psicólogo para acompanhamento do ex-formando no local de trabalho.

dos e de como a deficiência pode influenciar o desempenho profissional e interferir nos comportamentos e atitudes.

Na prática encontrar a “melhor” forma de lidar com as idiosincrasias dos ex-formandos é um processo social que vai sendo construído com base na experiência dos mediadores. É, pois, a partir da interação continuada que se espera que os mediadores sejam capazes de gerir os impactos da admissão dos ex-formandos como trabalhadores e evitar que se transformem em “empecilhos” nos locais de trabalho ou sejam alvo de discriminação, marginalização e estigmatização pelos restantes trabalhadores. Armados da sua experiência profissional, paciência e bom senso, os mediadores tornam-se, companheiros, educadores e gestores da presença dos ex-formandos nas organizações empregadoras ou mesmo para além delas, como diversos testemunhos sugerem:

Isto porque quando ela veio para cá eu ensinei-a a ter responsabilidades e a ser exigente com o trabalho e com ela e ela e a partir daí e como ela sempre teve o à vontade sempre comigo para tudo, está também à vontade no trabalho, não tem nenhum problema quanto a isso, seja na cozinha, seja na limpeza, seja no que for. (colega)

Nós é que tínhamos de puxar por ele, porque ele é muito humilde dizer-lhe as coisas, e eu dizia-lhe: “Ó M., se tiveres algum problema vens aqui ao gabinete e perguntas e tal” e ele vem sempre cá tratar dos assuntos e explicar e expor e nesse aspecto ele é muito à vontade, agora. No início tinha essa dificuldade, mas é normal, estava a iniciar e não conhecia as pessoas, tinha medo, receio e estava sempre a fazer perguntas. (empregador)

E portanto tive aqui um ano, dois anos, agora não me recordo bem o tempo, mas foi difícil, porque foi preciso... houve ali uma parte de rejeição. Trabalhavam com ele na altura umas doze pessoas, na equipa de trabalho eram doze e o L. teve alguma dificuldade porque depois começaram a gozar com ele, com algumas atitudes que não são muito, até mesmo com pessoas normais... e com o L. acontecia mais. E então eu tive de intervir várias vezes, fazer várias reuniões coletivas e tive um dia de lhes dizer, porque depois veio a acontecer isso depois, que podia haver alguém na família dos trabalhadores em que isso pudesse acontecer, ter uma pessoa com aquelas dificuldades. E que depois eles iam experimentar na pele. Eu não tinha essa experiência, mas tinha essa consciência, não é? Então chamei à atenção: “olhem que um dia pode ser que vos aconteça a vós”. Portanto o colega mais próximo dele veio a acontecer-lhe ter uma filha que hoje tem uma deficiência parecida e de facto hoje é a pessoa mais próxima do

L.. Aquele impacto que eu me lembro de ter chamado a atenção nos colegas foi este de eles perceberem que pode acontecer a qualquer um de nós. (empregador)

Acompanhamento pós-contratação pelas organizações formadoras

A mediação que é feita por colegas, chefias ou patrões está intimamente ligada ao acompanhamento pós-contratação realizado pelos técnicos das organizações formadoras. A necessidade deste acompanhamento, que pode ser entendido como um importante recurso da política de reabilitação portuguesa, foi oficialmente reconhecida no Programa Constelação⁽²⁾ da responsabilidade do IIEFP.

Em traços gerais, o acompanhamento pós-contratação pode ser conceitualizado como um processo de mediação efectuado pelas organizações formadoras que se desencadeia após a admissão formal dos ex-formandos como trabalhadores das organizações empregadoras. A existência de um serviço de acompanhamento pós-contratação, cuja duração oficial nos termos do respectivo programa podia ser no máximo de 3 anos, e muito particularmente a promessa da sua extensão informal para além desse tempo, constituiu-se como um importante recurso das organizações formadoras para obter dos empregadores a contratação dos ex-formandos. Em teoria o serviço prestado pelos técnicos das organizações formadoras teria como limite de tempo a concretização da esperada ou anunciada aquisição de níveis adequados de suficiente rentabilidade e estabilidade emocional pelo novo trabalhador, expectativa criada aos empregadores para afastar as suas relutâncias e dúvidas provenientes dos riscos (reais ou imaginários) presentes na sua decisão de contratar uma pessoa com deficiência mental.

Os dados recolhidos vão no sentido de mostrarem que as práticas de acompanhamento pós-contratação tendem a ser intensas no tempo imediato à contratação indo-se posteriormente desvanecendo. Em boa medida, a continuidade do serviço de acompanhamento pós-contratação para além do tempo oficialmente previsto dependerá sobretudo da boa vontade dos técnicos das organizações formadoras. Por vezes, apenas tem ocorrido quando nas organizações empregadoras existe algum formando da organização for-

⁽²⁾ Actualmente, são os centros de recursos locais, que em parceria com os centros de emprego, que fazem o apoio à colocação, o acompanhamento pós-colocação, bem como os processos de informação e orientação para a qualificação e emprego. Embora não se destine especificamente aos ex-formandos das organizações de reabilitação profissional mas aos que se encontrem inscritos nos centros de empregos, acabam por também ser abrangidos, o apoio é canalizado via centros de emprego.

madora a realizar estágio, situação em que também pode ser dada alguma atenção particular aos ex-formandos que se encontrem na condição de trabalhadores.

Alguns dos empregadores consideram que as expectativas criadas em torno do acompanhamento pós-contratação nunca se concretizaram, no sentido em que não lhes terá sido proporcionado o esperado apoio próximo, regular e organizado em função das necessidades organizacionais relacionadas com a presença dos ex-formandos.

Em rigor, o modelo de acompanhamento pós-contratação seguido pelas organizações formadoras acaba por se basear em contactos telefónicos ou visitas mais ou menos esporádicas às organizações empregadoras, dando-se, passado algum tempo, um desligamento mais ou menos ostensivo. A prática mais comum consiste nos técnicos das organizações formadoras acompanharem os ex-formandos à distância sem aprofundarem como os mediadores das organizações empregadoras estão a lidar com a situação ou mesmo sem se preocuparem em extrair conhecimento para usar em futuras situações semelhantes.

Vários empregadores consideram que o não cumprimento das expectativas criadas, sobretudo quando existem situações problemáticas descredibiliza os processos de inclusão profissional e promove sentimentos que potenciam a recusa de voltar a contratar outras pessoas com deficiência.

Por vezes, a descontinuidade do acompanhamento pós-contratação fica a dever-se à saída de algum técnico da organização formadora. Noutros casos a continuidade parece depender do bom relacionamento ou da amizade entre os ex-formandos e os técnicos das organizações formadoras, fatores que facilitam o contacto direto, telefónico ou presencial.

Com efeito, na maior parte dos casos não é aplicado um programa, um *follow up*, estruturado que organize as práticas de acompanhamento pós-contratação ao longo do tempo. Parece evidente que as organizações formadoras estruturam o acompanhamento pós-contratação para agir de modo aleatório ou reativo. Essa estratégia deixa transparecer para os empregadores que os casos aparentemente mais problemáticos são os que mais rapidamente passam ao esquecimento, mesmo quando precocemente era exetável que precisariam que o prometido serviço informal de acompanhamento pós-contratação fosse muito além do tempo oficialmente previsto.

Acompanhava enquanto ela era estagiária. Depois, lá está: a pessoa com que nós tínhamos contacto também acabou por sair da *Instituição*, talvez tenha sido por isso que perdemos o contacto com a *Instituição*. Nunca tive muito contacto com

a *Instituição*, na altura era através da Dra. S., que saiu e foi trabalhar para um infantário. Eu nunca fui à *Instituição*. (empregador)

O problema da *Instituição* é que quando ela estava aqui em estágio, eles apareciam muitas vezes, muitas vezes. A ver o que é que era preciso, o que é que não era, se era preciso chamar a atenção sobre algumas coisas e por aí fora. Tudo bem. Quando combinámos, sim senhor, que eu ia fazer o contrato. Quando automaticamente assinámos o contrato, aquilo foi completamente como descarregar a mercadoria e nunca mais cá puseram os pés. Eles disseram-me assim: “Atenção que enquanto ela estiver cá, vai haver sempre um acompanhamento”. Foi para esquecer. Isto, disseram-me também da parte da Segurança Social, mas era mais de casa. Mas se houvesse algum problema aqui na empresa, eles também iam passar... Isso também foi zero. Liguei uma ou duas vezes para uma senhora, uma até a senhora passou cá, mas eu estava ocupado e nem a pude atender; outra eu falei com ela pelo telefone. Só que é assim, acompanhamento, zero. Aquilo foi: fez o contrato, o que interessava era fazer o contrato, descarregou e completamente esqueceu. E depois é: salve-se quem puder. E depois é aturo eu, atura a senhora que está lá em cima na parte do acolhimento dela; julgo que ela deve passar mais as passas do Algarve do que eu. Porque ela não é papa fina, porque ela responde, responde, responde, mas é uma pessoa a que não se pode dar muita confiança. (empregador)

Acompanhou e continua a fazer. O contacto telefónico e vem cá de vez enquanto. O V. tem uma relação muito boa com a técnica que faz o seu acompanhamento, então ela liga-lhe, fala com ele e isso é benéfico, porque se ele tiver alguma dúvida pergunta e confia na informação que lhe é dada a ele. Acho que isto é muito importante até para quebrar algumas barreiras de aproximação às coisas e às pessoas. (empregador)

Não, não há um contacto direto, acho que eles deviam vir visitá-lo ao local de trabalho, ele já trabalha connosco há 8 anos e nunca vêm cá perguntar se precisamos de alguma coisa. Nada, a M. felizmente telefona, mas é a nível pessoal, porque liga-se aos miúdos e depois quer saber deles, mas ela faz isso pessoalmente, não porque a instituição onde trabalha lhe diz para fazer, e tanto que liga, que até o faz com o telefone dela e não com o da empresa, falta a continuidade. (empregador)

Sim, mas agora é muito vago, no início era mais intenso. Agora telefonam de vez enquanto. (empregador)

A estratégia seguida pelas organizações formadoras legitima-se na experiência dos seus técnicos e na sua crença de que ausência de contacto signifi-

fica “tudo que corre dentro da normalidade”, confiando que se existirem problemas sérios com algum ex-formando será emitido um “SOS” pela organização empregadora. Porém, esta estratégia baseia-se em dois tipos de razões práticas. A primeira relaciona-se com a escassez de recursos humanos para alocar ao acompanhamento pós-contratação. Normalmente apenas existe um técnico (ou na melhor das hipóteses dois técnicos) a quem cabem essas funções, as quais incluem também o acompanhamento aos formandos em estágio ou formação em posto de trabalho no exterior. Acompanhar esses formandos em acumulação com um número crescente de ex-formandos incluídos no mercado de trabalho vai-se tornando um processo cada vez mais difícil de gerir. A segunda relaciona-se com o facto de os apoios públicos dado às organizações formadoras durarem no máximo 3 anos. Ao deixarem de ter acesso aos recursos financeiros públicos as organizações retraem-se e sentem-se desobrigadas de prestar o acompanhamento pós-contratação e a sua continuidade passa a ser encarada como uma “obrigação moral” para com organizações empregadoras e ex-formandos. Essa obrigação ganha a sua legitimidade no facto de o tempo oficialmente previsto assentar no pressuposto, considerado errado, de que a situação das pessoas com deficiência integradas no mercado de trabalho acabará por se estabilizar até ao final do tempo de duração dos apoios financeiros. Todavia a experiência dos profissionais das organizações empregadoras mostra que, a qualquer momento, a estabilidade alcançada pode quebrar-se, e com ela decrescer a qualidade de vida dos ex-formandos nos locais de trabalho, se não existir um apoio especializado ao longo de toda a vida de trabalho que facilite a resolução dos problemas ligados à condição de deficiência (comportamentos, rentabilidade, produtividade), a interferências inoportunas das próprias famílias na sua vida profissional ou mesmo devido a situações problemáticas da vida extralaboral.

Há uma pessoa que só faz esse trabalho. Tem uma pessoa só para isso. É ela que faz a prospeção, é ela que depois faz a colocação, é ela que depois faz todo o acompanhamento. E esse acompanhamento é o acompanhamento lá do posto de trabalho, faz as visitas e avaliação, e depois, que era aí que eu dizia que falhou um bocado, se alguma coisa não está a correr bem, é ela também que tem de ser a ponte com a família ou com outra entidade qualquer que seja necessário. Se calhar há pessoas que não vale a pena ir lá, que só vamos incomodar, porque eles estão super integrados e quando nos veem dizem “o que é que vem esta chata aqui fazer?” e há outros que aquilo é preciso passar lá todas as manhãs, porque sabemos que pode ter acontecido alguma coisa durante a noite. Porque por exemplo, eu tenho uma formanda que está fechada em casa há dois dias. Ela

e o namorado, porque entretanto começou a namorar e agora não abre a porta. E já lá fomos duas vezes, fomos na segunda, fomos na terça. Na segunda ainda ficamos na dúvida “se calhar não está”, mas depois na terça “não, ela tem de estar em casa porque não há outro sítio para ela ir, ela tem de estar lá dentro”. Então falou-se com a senhoria, e a senhoria também pensava que ela não estava, mas depois decidiu-se falar com a vizinhança e depois a vizinhança disse: “não, eu vi entrar lá não sei quem hoje de manhã”, por isso ela está lá. Ainda não apareceu. (técnico)

Era um trabalho que tinha de ser mais organizacionalmente planeado e estruturado e agora não, agora está desmembrado, portanto, não ganhamos nada com isto, porque o trabalho é muito pior e com o crescimento de casos e dispersos por um território que é vasto, isto depois exige meios, programação, deslocações, exige uma série de coisas, ou seja, não é a mesma coisa quando eu vou perder uma manhã inteira a ir ver um ou dois jovens a V.M. do que ter um serviço planeado, onde estou a visitar jovens um dia inteiro e programamos isto de quinze em quinze dias, por exemplo, é diferente. Não há capacidade para fazer este trabalho que começaram por fazer muito bem, mas hoje nem têm capacidade nem recursos. Portanto, a expectativa que foi colocada do lado dos empregadores foi-se. (técnico)

Há coisitas que um técnico envolvido pode ir fazendo a este nível, mas também para os ouvir, terem alguém que não costumam ter, confidentes. Fazia a falta a estas pessoas ter alguém com quem possam desabafar quando se zangam com os pais, com a namorada, com os irmãos, quando se zangam com os colegas de trabalho ou patrão... o apoio à pós-colocação fazia sentido aqui... o problema não é só lá dentro no trabalho, as empresas sabem gerir, mas para além disso, há imensas coisitas destas onde era necessário haver apoio profissional também para garantir o trabalho. (especialista)

São coisas assim muito específicas, por exemplo crises de ansiedade que às vezes vão parar ao hospital ou porque a pressão do trabalho foi de mais para aquele jovem e nós temos que o acompanhar e dar alguns exemplos para se perceber, porque notam que ele anda com falta de dinheiro, o que se anda a passar, será que a família não anda a canalizar o dinheiro para outros fins e portanto os colegas de trabalho apercebem-se e dizem aos superiores e nós vamos averiguar essa situação e ver o que está a acontecer e se calhar há ali alguma dívida que é o jovem que está a suportar e isso está a mexer com a produtividade e com o bem-estar no trabalho e aí intervimos junto da família. Sempre que acontece alguma coisa, ou a entidade nos telefona ou a família telefona ou até o próprio indivíduo e nós somos os bombeiros, vamos socorrer. Também há situações de falta de medicações e há ali uma descompensação qualquer ou não tão a fazer a toma,

ou até precisam de ir ao médico e aí nós encaminhamos para a especialidade e continuamos a acompanhar. Depois há situações que uma jovem engravidou ou então outra que quer engravidar e nós achamos que ela não tem competências para... e depois vamos falar com a jovem, com a família, marcamos consulta de planeamento familiar e tentamos encontrar a melhor forma e a melhor estratégia. A entidade chama-nos e diz-nos “você são os nossos bombeiros”. Por isso os miúdos estão fora da instituição há anos e anos e mesmo o relacionamento continua, assim como as nossas visitas, mais espaçadas, continuam. E normalmente quem nos chama são aquelas entidades que integram e continuam a integrar como é o caso da C.V., que temos lá três integrações e isso é muito bom. (...) A nível da formação existe uma coordenadora que é a Dra. H., depois existem duas técnicas, que sou eu, assistente social e a psicóloga, fazendo o serviço de acompanhamento, prospeção, mas não tenho tempo quase para nada, porque somos poucos técnicos a nível da formação. (técnico)

O desempenho laboral dos ex-formandos (capacidades e debilidades)

As debilidades evidenciadas

Seguindo Hans-Jurgen Pitsch (2011: 139), que com base nos resultados da conferência alemã dos ministros da educação de 1998 resume as dificuldades de aprendizagem das pessoas com deficiência mental, pode considerar-se que as debilidades evidenciadas em contexto de trabalho decorrerão de, e citamos: a) orientação para situações e objetos que lhe interessem; b) fraca aptidão para decompor de modo autónomo uma tarefa em tarefas parciais; c) fraca aptidão para planear ações mais complexas; d) fraca autonomia no cumprimento das ações; e) reduzida capacidade de aprendizagem; f) uma perseverança reduzida; g) dificuldades de memorização; h) dificuldades de comunicação devido a problemas de escuta, compreensão e formulação da palavra e dos gestos; i) dificuldades de adaptação a novas situações e exigências; j) baixa criatividade; l) propensão a adotar modelos de ação observados; m) falta de segurança e capacidade de afirmação; n) reduzido nível de auto controle; o) inadequada avaliação das suas capacidades pessoais; p) elevada falta de autoconfiança.

No nosso caso, sem que se detetem diferenças sensíveis segundo o género, é possível, a partir das observações de campo e da interpretação dos testemunhos recolhidos, traçar o quadro global das debilidades dos ex-formandos em situação de trabalho. Entenda-se por debilidade as dificuldades ou incapacidades sentidas na realização das tarefas atribuídas, bem como as

atitudes tomadas e os comportamentos não adequados ou inconvenientes realizados no contexto de trabalho. Tais debilidades são vistas e interpretadas essencialmente a partir da relação com as tarefas desempenhadas e a participação no sistema de relações sociais das organizações empregadoras onde a sua revelação se produz. Assim sendo, todos os ex-formandos apresentam alguma debilidade que se faz sentir no desempenho profissional ou no contexto de trabalho.

Em termos de importância relativa, podemos dizer que a principal debilidade apresentada pelos ex-formandos consiste na lentidão com que executam as tarefas atribuídas (86,1%). Isso significa que os ex-formandos tendem a ter ritmos de trabalho mais baixos, logo a produzirem menos ou a demorarem mais tempo do que os seus colegas na realização das mesmas tarefas. Esta debilidade também se aplica, em alguns casos, ao “excessivo” tempo que demoram a aprender novas tarefas ou a incorporar novas rotinas de trabalho.

A segunda debilidade tem a ver com falhas na execução das tarefas atribuídas, que é apontada a 66,7% dos ex-formandos. Está relacionada com erros que provocam desperdícios de tempo, energia e recursos materiais. Na prática significa que os ex-formandos não concretizam as suas tarefas de forma adequada, fazendo-o de forma inadequada ou incompleta, com custos diretos para as organizações empregadoras.

Segue-se, considerando a sua abrangência (61,1%), a debilidade relacionada com a deficiente memorização das tarefas a realizar. Esta debilidade faz-se sobretudo sentir em termos de desperdício do tempo de trabalho dos colegas ou supervisores, ou seja, alguns dos outros trabalhadores necessitam de adicionar parte do seu próprio tempo de trabalho ao tempo de trabalho dos ex-formandos para garantirem que as tarefas são cumpridas conforme esperado ou mesmo iniciadas conforme programado.

Aplicando-se a 55,6% de ex-formandos foram identificadas as debilidades que provêm da dificuldade que sentem em lidar com a complexidade dos processos produtivos e também a que resulta da sua falta de iniciativa para a realização de tarefas. A primeira está relacionada com as dificuldades sentidas no exercício de atividades que exijam a realização de várias operações encadeadas ou em simultâneo. Na prática, a primeira destas duas debilidades obriga a que as tarefas cometidas tenham de ser muito simples (duas ou três operações), muito treinadas e rotinadas para que possam ser realizadas autonomamente pelos ex-formandos. A segunda implica a disponibilidade permanente de alguém que oriente os ex-formandos no início das tarefas a

realizar em cada novo dia de trabalho ou a retomar a atividade laboral após terem concluído uma dada tarefa.

As quatro debilidades atrás identificadas constituem o eixo central das debilidades demonstradas pelos ex-formandos no contexto das organizações empregadoras.

Um segundo eixo de debilidades, que não são evidenciadas pela maioria dos ex-formandos, inclui as dificuldades de concentração nas tarefas em realização (44,4%), as dificuldades de aprendizagem de novas tarefas (44,4%) e as insuficiências de tipo escolar em termos de leitura, escrita, cálculo e lidar com dinheiro (41,7%).

As dificuldades de concentração nas tarefas são sobretudo sentidas na facilidade com que os ex-formandos se distraem dos seus afazeres em função de qualquer acontecimento que ocorra ao seu redor provocando paragem da sua atividade. As dificuldades de aprendizagem de novas tarefas, imputáveis à deficiência mental, limitam a sua inclusão em atividades ou tarefas diferentes das que habitualmente realizam, impedindo que possam ter tarefas distribuídas noutros espaços, quando as necessidades das organizações empregadoras o exigem. Na prática, deslocar um dado ex-formando para novas funções obriga a treinamento, a um regresso ao tempo do acolhimento na organização e esperar que incorpore novas maneiras de fazer e novas rotinas, para que consiga readaptar-se sem correr o risco de despedimento. No caso das debilidades de tipo escolar, em termos de leitura, escrita, cálculo ou lidar com dinheiro, raramente debeladas após a entrada no mercado de trabalho, as mesmas têm várias implicações na vida profissional dos ex-formandos. Desde logo, devido ao cometimento de erros básicos de interpretação, cálculo ou comunicação, que provocam dificuldades de compreensão e aplicação das instruções de trabalho. Esta debilidade impede que lhes sejam distribuídas tarefas que exijam o uso dessas competências ou, em alternativa, obriga a um reforço da supervisão pelos outros trabalhadores.

Num terceiro eixo podemos juntar as restantes debilidades atribuídas, as quais se manifestam no máximo em 27,8% dos ex-formandos, sendo as que menos interferem no desempenho da sua atividade laboral. São as seguintes por ordem da sua importância relativa: descontrolo emocional (25%); fuga à responsabilidade (25%); comportamentos e atitudes antissociais (22,2%); problemas físicos e de saúde (19,4%); desinteresse pelo trabalho que realiza (19,4%) e; dificuldades de comunicação em termos de expressão ou compreensão (16,7%). Estas debilidades estão essencialmente relacionadas com as características psíquicas e cognitivas das pessoas com deficiência mental e incidem sobretudo sobre os processos de interação social (atitudes e com-

portamentos) que se desenrolam nos locais de trabalho. No caso da “fuga à responsabilidade” a mesma parece decorrer do facto de alguns ex-formandos, quando confrontados com erros ou omissões, tenderem a negar a sua autoria e ainda com o facto de ignorarem as chamadas de atenção feitas por colegas ou chefias, prosseguindo a conduta que foi censurada ou indicada para ser corrigida. Os “comportamentos antissociais” reportam-se ao facto de alguns ex-formandos adotarem atitudes e comportamentos de desrespeito verbal para com colegas, chefias ou outros atores com quem entram em contacto no quotidiano dos locais de trabalho. Trata-se de responder de forma mal educada a chamadas de atenção ou simplesmente a tratar de forma descortês outras pessoas, ainda que tal comportamento seja ocasional. O “desinteresse pelo trabalho” é uma debilidade que decorre da adopção de uma postura de não esforço intencional, não realizando as tarefas com a celeridade e a qualidade que está ao seu alcance.

Naqueles casos os ex-formandos são representados como pouco empenhados no trabalho que têm para realizar, algo que é demonstrado com o “encosto” e o aproveitamento de todas as oportunidades que lhes permitam parar a atividade. Em alguns casos, estas debilidades estão ligadas a fragilidades físicas ou a problemas de saúde, situações em que os ex-formandos deixaram de ter condições para aguentar o ritmo do trabalho que é exigido. Quer dizer, em alguns ex-formandos terão aumentado o seus níveis de incapacidade e com isso as manifestações de cansaço que reduzem de forma considerada preocupante a sua capacidade de trabalho e o seu bem-estar pessoal. Nesse terceiro eixo incluem-se também problemas de comunicação que decorrem das manifestas dificuldades de expressão que resultam da pobreza do vocabulário usado e da fraca competência na compreensão das mensagens que lhes são transmitidas. Esta debilidade provoca ruído na transmissão das instruções de trabalho e nas relações interpessoais dos ex-formandos com outros atores dos seus locais de trabalho.

As restantes debilidades elencadas podem apontar-se apenas a 1 ou 2 casos, refletindo aspectos muito particulares de alguns ex-formandos, e estão relacionadas com falta de conhecimentos da profissão, falta de autoconfiança e falhas na apresentação e higiene pessoal. Alguns testemunhos ilustrativos:

Agora as debilidades é a questão de não conhecer bem o dinheiro, no escrever, porque só sabe escrever o nome dela e muitas vezes não perceber o que a gente diz, mas só em certas palavras e então temos que lhe explicar com palavras mais simples. E não sei se será capaz de fazer compras sozinha, isto porque o marido

acompanha-a sempre, como forma de segurança, mas por causa do dinheiro, penso eu. Mas as coisas que lhe fazem falta lá em casa ela sabe, é mesmo só a questão de não saber lidar bem com o dinheiro. (colega)

Porque há trabalhos aqui que qualquer trabalhador aprende e no mês seguinte aprende outra coisa, o L., aqueles trabalhos que seriam profissionais que deveriam aprender com uma pessoa normal, nós nem sequer arriscamos porque sabemos que ele olhando para aquelas situações, por exemplo: fechar vidro, selar, digamos tarefas mais delicadas, que nós consideramos que devem ser mais rigorosas acho que o L. terá sempre esta dificuldade. Não vejo que terá uma grande progressão para além daquilo que aprendeu. Se calhar noutra área, porque na área em que nós trabalhamos é bastante específica. Nós produzimos vidro duplo e tem aqui meia dúzia de tarefas no vidro duplo. O L. duas ou três tarefas desempenha, mas aquelas mais rigorosas, dos milímetros, até porque o L. não sabe ler, não sabe escrever. Se ele vê uma encomenda do cliente na frente dele dez ou vinte vezes, ele sabe o nome, não sabe ler, mas sabe que é aquele cliente... “Olha quem é este cliente?”, “É fulano de tal”. Ele sabe, porque ouviu também os colegas a falar. Mas se lhe disser “Vai buscar a encomenda de fulano de tal ou fulano de tal, ele não sabe”. Ele não consegue contar facilmente e portanto há aqui tarefas que ele não pode desempenhar porque tem esta dificuldade. Se lhe perguntar quantos vidros fizemos ontem ele sabe. Há números redondos ou de tarefas que nós desempenhamos que ele sabe o que é que se faz: quantos metros lineares fez por exemplo de perfil, ou quantos metros quadrados, ele sabe. Mas se durante o dia: “Olha, tens de preencher aquela ficha ou aquela”. Por exemplo, nós somos uma empresa certificada e tudo o que produzimos temos de tomar nota, cada operador tem de tomar nota. De maneira, que as tarefas do L. alguém tem de assumir por ele. (empregador)

As fraquezas da S. são por exemplo: eu digo-lhe que vamos ter que fazer isto e aquilo com o bebé, ela naquele momento faz, mas depois esquece-se e faz diferente. As capacidades positivas não sei responder. É assim, para ela até pode estar a fazer um trabalho perfeito, mas na verdade não é assim tão perfeito como ela pensa. Mas ela não tem aquela iniciativa de fazer isto e aquilo, tem que ser puxada por alguém e acompanhada também, e aí faz. Depois de lhe dar uma tarefa ela faz. (colega)

Não, não, não, não, tem que andar sempre alguém com ela. Ela não é capaz de estar sozinha muito tempo num trabalho, não tem responsabilidade, nem autonomia para ter iniciativa, nenhuma. Temos lhe dizer tudo o que ela tem que fazer e tenho que a acompanhar. Ela não tem noção das coisas, ela não sabe as horas. Eu acho que ela é miúda que tem que ter sempre o acompanhamento de alguém por trás para a auxiliar em tudo. É um bocadinho exigente, por exemplo,

é minucioso, ela às vezes tira alguma coisa do sítio e depois já não sabe onde põe. É preciso alguém estar sempre em cima do acontecimento e sempre a olhar onde ela põe as coisas. Ela faz as tarefas, mas é preciso acompanhá-la. Mesmo ela sente falta de quando não está ninguém ao pé dela para a ajudar e ver o que ela faz. Ela espera sempre que alguém a auxilia. (colega)

É assim, a responsabilidade ele tem pouca, porque ele não tem a mesma capacidade que nós temos. Mas se ele tiver alguém a andar com ele faz tudo direitinho, mas tem que ser orientado, ele esforça-se mas descontrola-se, qualquer pressão que ele tenha fica logo de cabeça a ferver como ele diz. Depois falha mais é nos trocos. Nota-se que ele quer ser como nós, quer despachar-se no serviço, não quer ser inferior a nós e então acho mesmo que a maior dificuldade dele é em dar os trocos. Sabe fazer as suas contas, sabe por exemplo que seis pães são $\square 0.72$, sabe que dez pães são $\square 1.20$, mas depois fazer os trocos... fica logo nervoso. (colega)

Sei que no trabalho se o mandarem fazer duas ou três tarefas ao mesmo tempo ele baralha-se e não consegue fazer nenhuma, ou seja, alguém tem que o lembrar tarefa a tarefa o que tem que fazer. (empregador)

O P. desenvolveu muito bem, não contava que ele se desenvolvesse tão bem. É verdade que inicialmente foi difícil, e ainda hoje, embora esteja muito integrado em maior parte dos assuntos, ainda há um bocadinho de esquecimento da parte dele, ou seja se tiver que repetir o que faz hoje daqui a uma semana já não se lembra como fez, para voltar a fazer. Assimila durante um certo período tudo muito bem, mas a partir daquele período parou e não desenvolve. Sim, há uma supervisão permanente, pois não há uma confiança a 100%, ou seja, eu mando executar, mas não fico só por ali, depois vou fiscalizar a execução e por vezes não há aquele trabalho bem desempenhado, precisamente porque se esqueceu. (empregador)

É assim, ele não sabe ler nem escrever, por isso tudo o que implique isso, ele não sabe fazer. Se a gente lhe pedir alguma coisa que envolva isso, ele não consegue realizar (...) A sua maior capacidade é a persistência, a debilidade é a falta de concentração. (...) Precisava de aprender a concentrar-se e a ser mais calmo, porque ele é uma pessoa muito nervosa (...) É óbvio que tem algumas limitações, em termos de memorização é mais complicado, nota-se uma diferença considerável, mas acho que adaptando a pessoa à tarefa que lhe compete, dentro dos limites, e aqui não fazendo discriminação alguma. O trabalho dele aqui para a empresa é útil. (...) Tudo que a gente lhe diz ele faz, e esforça-se por fazer bem. (...) É assim, ele não sabe ler nem escrever, por isso tudo o que implique isso, ele não

sabe fazer. Se a gente lhe pedir alguma coisa que envolva isso, ele não consegue realizar. (colega)

Normalmente sim, temos que o encaminhar. Às vezes damos com ele a ler o jornal, e perguntamos, “então D., não há nada para fazer?” ele dá um pulo e vai procurar o que fazer. Às vezes a autonomia dele surge depois de lhe indicarem as tarefas, ele normalmente já sabe mais ou menos as suas tarefas, por exemplo esta parte das encomendas ele só pode fazer depois de lhe darem os dados. Mas ainda hoje veio cá ter comigo para buscar mais medalhas para colar, não foi ninguém que lhe disse para cá vir. (empregador)

A razão... nós vamos deixando sempre aqueles trabalhos menos exigentes para trás para ele. Tem um certo equilíbrio... é inteligente, mas depois na prática não assimila as coisas, não tem mentalidade para isso. As tarefas que lhe são pedidas são simples e ele vai fazendo. Já experimentámos dar-lhe coisas mais elaboradas para fazer, mas o resultado não é bom, chega àquele patamar e não dá mais. (colega)

Bom, ele desenrasca-se, há coisas que ele não é assim tão bom, mas vai-se desenrascando, corta relva, faz regas. O trabalho dele não é muito exigente, mas vai dando conta do recado, vai dando, precisando de orientações. Mas é um rapaz muito humilde. (colega)

Capacidades e competências evidenciadas

Considerando que, em boa parte, a explicação da continuidade dos ex-formandos como trabalhadores nas atuais organizações empregadoras dependerá das capacidades e competências demonstradas no contexto laboral, procurámos identificá-las e determinar a sua importância relativa. Foi o que fizemos com base nos testemunhos dos membros das organizações empregadoras e nas observações registadas durante o trabalho de campo.

Carmem Duarte (2011: 27) resume as principais capacidades e competências das pessoas com dificuldades de aprendizagem, como é o caso das pessoas com deficiência mental, que são reconhecidas pelos empregadores: a) pontualidade; b) confiança; c) capacidade de seguir instruções; d) estabelecimento de boas relações com os colegas de trabalho.

No nosso caso, não tendo sido detectadas variações sensíveis em termos do género de pertença identificaram-se diversas competências e capacidades que foram reunidas em três grandes eixos segundo o seu peso relativo. Esta variedade aparece claramente associada tanto às características dos ex-formandos como às habilidades requeridas pelas diferentes tarefas que

desempenham. É isso de resto o que também decorre do estudo de Cláudia Barbosa (2007) sobre as capacidades produtivas das pessoas com deficiência mental, em que a autora analisou as habilidades de trabalhadores de tecelagem manual, tricot, croché, rendas e afins; acabamento gráfico; alimentadores de linhas de produção; embalagem e etiquetagem.

Assim, o primeiro eixo identificado respeita aos anteriormente referidos níveis de assiduidade e pontualidade elevados que caracterizam o comportamento da quase totalidade dos ex-formandos (97,2%). Estas pessoas raramente faltam ao trabalho ou chegam atrasadas, cumprindo de forma escrupulosa os horários de entrada. Assumem-se como trabalhadores que cultivam a sua pertença às organizações empregadoras, valorizando a sua presença nos locais de trabalho. Este comportamento anti-abstencionista é bastante valorizado pelos responsáveis das organizações empregadoras, especialmente devido à comparação com o comportamento de outros trabalhadores cujos níveis de pertença, pontualidade e assiduidade ficam, em geral, aquém dos demonstrados pelos ex-formandos. Estes, ao contrário do que acontece com outros trabalhadores, raramente precisam de ser confrontados com os inconvenientes das faltas inesperadas ao trabalho ou pela indisponibilidade para trabalhar sem motivo aparente ou mal explicado (laxismo).

O segundo eixo inclui a adoção de atitudes e comportamentos socialmente adequados no decurso da interação com os outros em contexto de trabalho (69,4%) e o empenho colocado no trabalho realizado (63,8%). No primeiro caso, os testemunhos recolhidos convergem no sentido de considerarem que os ex-formandos se revelaram pessoas muito “educadas”, altamente competentes no seu relacionamento com os outros, que têm comportamentos e atitudes respeitosas, de franca camaradagem. Pessoas que adotam um trato correto e adequado ao estatuto social daqueles com quem entram em interação nos espaços de trabalho e mesmo fora deles. São, maioritariamente, avaliados como pessoas não conflituosas e dóceis, que tendem a não se envolver nos conflitos de entre colegas ou a provocá-los.

Embora, o bom desempenho na realização das tarefas cometidas seja um importante fator na manutenção do emprego, o reconhecimento do empenho no trabalho realizado não está necessariamente relacionado com a sua quantidade ou qualidade. Antes parece ligar-se ao facto de que sendo os ex-formandos pessoas com deficiência mental, o seu empenho laboral sobressair pela forma como procuram superar as suas debilidades compensando-as através da aplicação, gosto e brio que mostram colocar no que fazem. Existe um reconhecimento do esforço que colocam na realização das tarefas, no

quererem aprender mais, no dinamismo que imprimem ao que conseguem realizar de forma autónoma e em alguns casos à capacidade organizativa e de trabalho que mostram possuir (que desfaz alguns preconceitos existentes nos coletivos de trabalho quanto às supostas fracas competências das pessoas com deficiência mental).

Nesse fator inclui-se ainda a submissão, reconhecida a 44,4% dos ex-formandos, pacífica e pouco crítica a pedidos e ordens de patrões, chefias e colegas de trabalho, mostrando-se obedientes, disponíveis, prestáveis, humildes e atentos ao que os outros têm para lhes dizer. Esta submissão ao poder dos atores com quem interagem nos locais de trabalho é bastante elogiada e valorizada pelos coletivos organizacionais. Pode, aliás, assumir-se que o facto de os ex-formandos representarem o elo mais fraco do sistema de relações de poder das organizações empregadoras será um dos principais elementos de estabilização das relações de interação com os outros atores e que em boa parte sustentará a “utilidade” da sua presença para patrões, chefias e colegas de trabalho.

No terceiro eixo associam-se os níveis de rentabilidade no trabalho, em termos dos níveis de eficácia e eficiência demonstrados na realização das tarefas atribuídas, conforme são reconhecidos pelos parceiros das relações de trabalho. Assim, 36,1% dos ex-formandos são considerados como tendo níveis de rentabilidade semelhantes ao seus colegas de trabalho, em termos do que é esperado seja em quantidade seja na qualidade da produção ou dos serviços efetuados. Porém, quando se entra no domínio da polivalência operacional a mesma é reconhecida apenas a 11,1% dos ex-formandos, ou seja, aos que conseguem realizar com bom desempenho tarefas diferenciadas, podendo mesmo estes ex-formandos serem considerados tão ou mais produtivos e rentáveis que os restantes trabalhadores. A autonomia na realização das tarefas é apenas reconhecida a 13,8% dos ex-formandos, casos em que não parece existir necessidade de acompanhamento ou supervisão direta. Também são 13,8% os ex-formandos a quem é reconhecida capacidade adaptativa a novas situações de trabalho, designadamente em termos de desenrasque, criatividade, perspicácia e facilidade de assimilação de novas rotinas. Alguns testemunhos ilustrativos:

O M. não é 100% responsável, mas no que faz tenta sempre cumprir tudo e claro que tenta ser responsável, é muito educado. A verdade é que ele tem uma deficiência mental, mas pronto não tenho nada que lhe aponte, pelo menos da minha parte, e penso que da parte dos meus colegas também não. Ele dá-se bem com o pessoal todo e a gente tenta fazer dele alguém. (...) Ele cumpre sempre

tudo que lhe é pedido, ele tem a função de lavador de carros. E não é preciso repetir as coisas, ele aprende. No dia-a-dia dele não sei, mas no que toca aqui no trabalho ele toma a iniciativa, ele chega aqui de manhã abre logo o portão, não é preciso mandar. O que ele precisava era de saber conduzir melhor, para conseguir mover melhor os carros. (colega)

Sempre lhe foi inculcido o sentido de trabalho e responsabilidade e de que tinha de fazer as coisas que lhe eram pedidas, tanto por quem o empregou como os colegas de trabalho. E o N. desde cedo se apercebeu disso e conseguiu ir sempre cumprindo as ordens que lhe deram ou os pedidos que lhes faziam. As capacidades é a capacidade de trabalho, é dedicado, quando está aqui dá o litro, não é de ficar a mandriar, não é de ficar a trabalhar mais devagarinho, isto porque quando lhe dão uma tarefa ele tenta fazê-la o mais rápido possível, da melhor forma possível. (colega)

Eu acho que ele é um rapaz muito humilde, trabalhador, está sempre disponível, uma educação espetacular. Eu penso que ele até tem coisas que há aí outras pessoas que não têm, ao nível de educação, de aprendizagem, de adaptação. Adaptou-se facilmente, é um moço que quer aprender, eu penso que ele até teve uma boa evolução. Ele não se pode comparar, porque o serviço dele é único. Ele está na limpeza e na lavagem de carros e a ajudar, não temos mais nenhum. Depois temos mecânicos, que são especializados, e lubrificadores e não podemos estar a compará-lo com os outros colegas de trabalho. Nós no princípio nem lhe dávamos muito trabalho, mas depois por iniciativa própria ele quis e ia-me pedindo as coisas, as ferramentas, os produtos e ia-se preocupando. (empregador)

No trabalho ele é muito educado, nunca me diz não a nenhuma tarefa que lhe peço, mas lá está se eu me desviar um bocadinho ele distrai-se muito facilmente, mesmo que eu o mande ir a um café buscar um sumo, ele tem muitas dificuldades (...) tudo aquilo que nós precisamos ele faz e não reclama, ele faz as suas coisas e gosta de as fazer. (colega)

Dentro do trabalho a sua maior capacidade é ele saber ouvir e compreender, mas na prática deixa a desejar. (colega)

Bom, responsabilidade ela é um bocadinho responsável por aquilo que faz, porque trabalha, não é malandra, está sempre no seu posto de trabalho, mas tem que ter sempre alguma pessoa a controlar e a dizer-lhe como deve fazer, porque como sabemos ela um bocadinho deficiente. Ela também coitadita também se esforça. Mas é claro que do início em que ela veio para aqui, até agora há um progresso, eu gosto dela e foi a primeira miúda que eu aqui tive a estagiar e vi

que ela era ideal, porque hoje em dia uma pessoa que seja humilde, educada e que saiba escutar já é muito bom e ela é assim. Nunca me faltou ao respeito, não é malcriada e está tudo bem para ela. Houve uma altura que nós tínhamos que vir trabalhar todo o dia ao sábado e ela veio, não reclamou. E foi isto que eu vi nela e não vi nas outras estagiárias. (colega)

Ela é muito organizada, empenhada naquilo que faz. Tudo, não consigo apontar nenhuma coisa que ela faça mal. Ela sabe o que fazer mal que entra, e isso faz bem, e mesmo que lhe peçam alguma coisa extra ela também faz, exceto quando ela está naqueles dias “não”, aí não vale a pena. (colega)

Relevância do trabalho dos ex-formandos para as organizações empregadoras

Existe unanimidade entre ex-formandos quanto ao considerarem que o trabalho que realizam é importante ou muito importante (100%) para as finalidades das organizações empregadoras. Esta unanimidade mostra a existência de um forte sentimento de satisfação pessoal pela utilidade das tarefas que realizam, algo que pode ser considerado como um indicador subjetivo de que dispõem de qualidade de vida no trabalho. Ou seja, os ex-formandos sabem ou sentem que contribuem de forma positiva para os processos de produção ou para os serviços prestados pelas organizações onde trabalham. Esta avaliação auto-legítima a sua contratação, não como um favor, mas como uma necessidade sentida pelas organizações empregadoras, ainda que as tarefas que realizam sejam simples, repetitivas e pouco valorizadas pelos outros trabalhadores. Em concreto, dois grandes tipos de razões que sustentam essa avaliação: 1) A evidência da indispensabilidade das tarefas para a organização (asseio, conforto, arrumação...); 2) A evidência que resulta do trabalho que quotidianamente têm de assegurar (volume, ritmos...). Segundo as palavras de vários ex-formandos: *a casa estar sempre arranjada; a higiene é muito importante; tem sempre muito que fazer; tem de ser feito; arruma os produtos para que os clientes os possam comprar; não haveria roupa limpa; se não estivesse a máquina não trabalhava.*

A valorização pelos ex-formandos do trabalho realizado tende a promover um forte sentimento de segurança no emprego, no sentido em que muitos parecem acreditar que o mesmo estará assegurado para sempre (50%), traduzindo uma elevada expectativa de continuidade da estabilidade contratual sentida. Contudo, não deixa de ser relevante que 33,4% dos ex-formandos assumam que a incerteza da manutenção do atual emprego é um fator a ter em conta. Poucos são (13,9%) os que consideram ter trabalho assegurado

por apenas algum tempo. Estas avaliações parecem depender do tempo de serviço no emprego atual (quanto mais tempo maior é a crença na permanência), ou seja a antiguidade induz segurança no emprego. Parece também existir uma tendência para serem os que não tiveram experiências anteriores de trabalho os que mais acreditam que permanecerão para sempre na atual organização empregadora.

Surpreendentemente, os ex-formandos tendem a ser menos otimistas e mais prudentes na avaliação que fazem sobre as perspectivas de manutenção do emprego e da sua estabilidade futura do que os próprios responsáveis das organizações empregadoras

Por isso, é importante realçar que os testemunhos dos responsáveis das organizações empregadoras tendem a validar o sentimento de segurança veiculado pela generalidade dos ex-formandos, dando-lhes pelo menos no plano discursivo garantias da continuidade do emprego. Para a maioria dos ex-formandos parece existir alguma garantia de que só em circunstâncias muito desfavoráveis perderão os seus postos de trabalho no futuro próximo, devido aos mesmos estarem protegidos por 4 grandes fatores: a) utilidade e rentabilidade q.b. do trabalho realizado *versus* salários auferidos; b) solidariedade e responsabilidade social pessoalmente assumidas pelos empregador na decisão da contratação; c) qualidades morais e relacionais reveladas; d) cumprimento das regras de assiduidade e pontualidade. Na prática as tarefas executadas, apesar de rudimentares, simples e rotineiras são assumidas como essenciais e consideradas como adequadas para as capacidades das pessoas com deficiência, não sendo fácil encontrar outras pessoas com vontade e motivação para as realizar como acontece com os ex-formandos. Se consideramos o peso das entidades empregadoras que declaram não ter intenção de dispensar aqueles trabalhadores, pode inferir-se que pelo menos 72,2% dos ex-formandos poderão manter os seus postos de trabalho enquanto o desejarem⁽³⁾.

Os dados sugerem que a partir do quinto ano de permanência os ex-formandos passam a ser considerados membros efetivos das organizações

⁽³⁾ Por exemplo, no caso dos ex-formandos que consideram que o actual emprego estará seguro para sempre em apenas 3 desses casos a vontade manifesta das entidades empregadoras não parece corroborar a percepção de segurança no emprego, sendo que em apenas 1 dos casos estudados existe uma clara discordância entre o que pensa o ex-formando e o que o seu empregador pretende fazer no curto prazo. Uma verificação posterior da situação profissional dos ex-formandos permitiu verificar que 4 passaram à situação de desemprego e que destes apenas 1 caso aconteceu devido a desentendimentos entre o ex-formando e o responsável da organização empregadora. Nos restantes casos o desemprego deveu-se à falência das organizações empregadoras.

empregadora e, de certo modo, trabalhadores imprescindíveis para as mesmas. Ou seja, o tempo mínimo necessário para que os laços sociais e afetivos se consolidem e seja garantida a aceitação plena de um trabalhador com deficiência mental pelos coletivos organizacionais não deverá ser inferior a 5 anos de antiguidade na organização empregadora.

Mesmo que houvesse reestruturação aqui, o L. para nós é uma pessoa importante. Ia colocá-lo, fosse no posto que fosse. Para nós é quase imprescindível, ou diria: se tivesse de escolher alguém para mandar embora, o L. seria o último a mandar. Fizéssemos o que fizéssemos, ou evoluir ou reestruturar a empresa por qualquer motivo, o L. faria sempre parte da nossa equipa. (empregador)

O V. era o último a sair, a não ser que eu eliminasse aquele sector, o que era praticamente impossível. Eu tenho pessoas aqui que não fazem tão bem aquilo que o V. faz, ou seja, eu não tenho aqui ninguém que faça aquilo que ele faz, por isso ele seria a última pessoa a sair. (empregador)

Sim, porque há certos trabalhos de pouca responsabilidade que são indicados para ele. E se não fosse ele que cá tivesse teria que contratar uma outra pessoa para fazer esse tipo de tarefas. Há serviços que de facto não há forma de ascender, mas também tenho situações de empregados que poderiam progredir, mas habituaram-se de tal forma a fazer sempre aquilo que não conseguem fazer mais, não têm pretensão, mas tinham todas as capacidades para evoluir, mas preferem um trabalho de menos responsabilidade e a ganhar menos, do que ter um trabalho com mais responsabilidades e a ganhar mais, mas esse não é o caso do P., porque o P. não consegue fazer mais do que aquilo que faz. (empregador)

Iria, claramente, por todas as razões que já referi, pelo facto de ser assídua, pontual, cumpridora, preocupada, tudo isso são funções muito importantes, mesmo que por vezes o rendimento possa ser qualquer coisa inferior, o resultado é positivo. (empregador)

À medida que ela foi estando aqui, nós fomos apercebendo que seria útil ela ficar connosco, até porque ela tinha uma boa ligação com todo o pessoal, funcionários, nomeadamente com os colegas de trabalho na área da limpeza, o que nos facilita também organizar o trabalho, porque ela não precisa de grandes explicações, está à vontade no trabalho dela. Depois também tem uma ligação muito boa com as colegas de trabalho, não cria conflitos, não pára de trabalhar para estar a conversar com este ou com aquele e isso pesou muito na escolha dela, porque ela executa as tarefas dela, o trabalho dela, praticamente sem interrupção nenhuma. Mesmo à hora de almoço, aqui é uma hora muito complicada, por causa de servirmos muitos almoços, e ele está tão bem integrada que nin-

guém precisa de a chamar a atenção, para recolher este ou aquele tabuleiro, isto ou aquilo. Sente-se muito bem. (empregador)

Para os casos em que os responsáveis das organizações empregadoras não parecem assumir a continuidade dos postos de trabalho, parecem essencialmente contribuir: 1) uma alegada falta de competências técnicas (rentabilidade muito menor do que a dos outros trabalhadores, excesso de erros cometidos e custos indiretos da contínua de supervisão e acompanhamento destes trabalhadores por outros colegas, que acaba por retirar rentabilidade ao trabalho desses colegas); 2) dificuldades relacionais continuamente demonstradas.

Possivelmente, seria das primeiras a sair. Não posso neste momento mandá-la embora, porque tenho um contrato com o IIEFP derivado ao dinheiro que eles deram inicialmente. Porque é assim, se eu a mandar embora enquanto não acabar o contrato, pelo tempo de falta do contrato tenho de restituir esse dinheiro. Mas era potencialmente umas das pessoas que ia embora. A não ser que houvesse uma reestruturação da própria Segurança Social, de chegar e falar e dar apoio. Então isso, não me importava, sim senhora, de o Estado participar e eu ter a A.. Dar-lhe trabalho, porque ela é uma pessoa que não pode estar parada. Ela estando parada, cria mais vícios do que os que tem e ela é uma pessoa que tem de estar sempre pelo menos entretida. E eu não me importava, nem me importo, de a ter aqui, mas para isso eu tinha de ter um apoio extra para isso. Porque o ordenado que ela ganha, o ordenado mínimo, ela não justifica. Ultimamente, porque eu tenho de entregar de seis em seis meses as guias da Segurança Social e os mapas ao IIEFP, já lá falei. Porque é assim: eu se fosse a fazer as contas ao dinheiro que eles me deram, que dá os 300 € mensais, praticamente o valor dos 300 € mensais justificava o ordenado dela. (empregador)

Como isto anda, possivelmente ele e o outro lavador seriam as duas primeiras pessoas a serem despedidas, isto se houvesse uma reestruturação mais dura, porque o negócio da lavagem não está a dar muito lucro e já por várias vezes se pensou nisso, mas eu é que digo sempre que preciso deles. Mas já pensaram nisso, é claro que se fechar a lavagem vão embora os dois. Se me derem a escolher, eu escolho o T. para ficar, porque prefiro trabalhar com o T. do que com outro lavador, porque o T. parece-me ser uma pessoa mais honesta em termos de trabalho, porque não é de conversas, e logo aí ajuda muito, porque o outro gosta muito de “cusquices”. Com o T. basta lhe dizer que precisamos que ele faça isto ou aquilo e ele não resmunga, o outro torce o nariz ou esconde-se... eu pessoalmente prefiro trabalhar com T. e outras pessoas dizem o mesmo. (empregador)

É assim, dada a conjuntura económica, para já é complicado, e tê-lo aqui significa fazermos um esforço adicional, isso não posso esconder. Se quero que ele continue cá, claro que quero, porque também me preocupo com ele, preocupo-me também que seja um homem do futuro. (...) Ele por mim continuará sempre aqui, a não se que isto corra mal, mas nós por acaso até vamos fazer uma reestruturação no grupo, mas é para melhor, e faço todas as intenções que o D. continue, até porque esse trabalho das medalhas, é um trabalho um pouco chato e são até trabalhos bons porque são trabalhos mecanizados e ele faz isso bem. (empregador)

A dimensão individual

Satisfação com o trabalho

A satisfação com o trabalho que realizam é considerada positiva por 97,2% dos ex-formandos. Além de expressar uma melhoria da qualidade de vida subjetivamente considerada, esta quase unanimidade traduz o facto de a entrada no mercado de trabalho consubstanciar um relevante progresso na vida dos ex-formandos, representando também melhoria objetiva da sua qualidade de vida, uma conquista não imaginada ou previsível, proporcionada pelo acesso a um rendimento salarial regular. É, portanto, generalizada a satisfação sentida pelos ex-formandos por estarem profissionalmente incluídos, apesar do valor das remunerações, devido aos baixos salários auferidos, ser pouco apontado para justificar a satisfação com o trabalho. Digamos que os ex-formandos valorizam o trabalho enquanto fator abstrato de valorização pessoal e social ou de aquisição de estatuto social e modo socialmente adequado de ganhar a vida.

Por um lado, enquanto oportunidade para a melhoria da qualidade de vida, os ex-formandos valorizam o facto de terem o estatuto de trabalhadores, que corresponde a emprego que os ocupa e lhes fornece um determinado rendimento salarial. Tal como reconhecem os seus familiares, esse rendimento monetário contribui não apenas para a melhoria da qualidade de vida dos ex-formandos mas também para a melhoria da qualidade de vida das suas famílias que, em boa parte, vivem em situação de fragilidade económica ou mesmo em situação de pobreza. Por outro lado, o valor dado ao trabalho que realizam também se alicerça na importância social que implicitamente reconhecem às organizações empregadoras. Essa importância também os valoriza nos meios onde vivem, mesmo se o trabalho que realizam seja composto de tarefas simples e rotineiras, bastante desqualificadas, como acontece na maior parte dos casos.

Não será, pois, surpreendente que a principal razão justificadora do gosto pelo trabalho que realizam, conforme é apontado pelos ex-formandos e pelas pessoas com quem interagem de perto, se prenda com a satisfação que retiram das tarefas realizadas ou pelo menos da maioria delas. Quer dizer, para os ex-formandos o que fazem no quotidiano da sua atividade profissional é satisfatório para si próprios e fonte de valorização da sua permanência no mercado de trabalho. Digamos que ter gosto nas tarefas que realizam representa para os ex-formandos o valor pessoal e social do trabalho.

Uma outra razão justificativa encontra-se na valorização positiva da sua adaptação ao espaço social e relacional das organizações empregadoras. Neste caso, os ex-formandos consideram como globalmente bons tanto o ambiente vivido nos locais de trabalho como o seu relacionamento pessoal com a maioria dos colegas de trabalho, patrões ou chefias diretas. Ou seja, para os ex-formandos o ambiente social nas organizações empregadoras é tendencialmente representado como acolhedor e inclusivo, contribuindo para lhes proporcionar qualidade de vida em termos de bem-estar emocional e bem-estar físico.

Pode ainda afirmar-se que a valorização dada ao trabalho realizado (ao que fazem e com quem fazem) apenas abranda nos casos em que existem sintomas de cansaço excessivo, situações de *stress* continuado, mudança de chefias diretas, ambientes físicos agressivos (calor) e vocação pessoal direcionada para outro tipo de atividades.

Ela gosta do trabalho, mas às vezes sente-se cansada. Digo-lhe sempre coisas boas para não desmotivar. (amiga)

Eu penso que sim. O que ele não gosta é de trabalhar sob pressão. Quando o supermercado está completamente cheio ele foge, é o *stress*, enerva-se. Ele tem medo de não fazer bem as coisas e das pessoas estarem a observar o que ele faz, tem medo de errar. (empregador)

Apesar de o não conseguirem verbalizar de forma clara, alguns ex-formandos parecem bastante conscientes de que as suas aspirações a melhores condições de trabalho e de salário, são limitadas, pelo que tendem a valorizar o que fazem em detrimento do que gostariam de fazer. Daí que se possa inferir que a satisfação com o trabalho resultará de uma espécie de segurança ontológica, que advém do acomodar a situações rotineiras sobre as quais a generalidade dos ex-formandos já exerce um razoável controlo, onde

as vivências dos quotidianos de trabalho e seus ambientes são considerados estáveis e seguros.

A vontade de mudança decorre sobretudo da vontade de variar as atividades para evoluírem por meio de novas aprendizagens, para realizarem alguma vocação ou simplesmente por detestarem as tarefas que executam. Todavia, a vontade de variar as atividades não se ancora, para 70% dos ex-formandos, na vontade de mudar de local de trabalho mas na vontade de permanecer no emprego atual.

Os que assumem que o que fazem atualmente lhes dá satisfação, seja por gostarem seja por se sentirem seguros naquilo que fazem, parecem aceitar a sua situação atual como definitiva: *Gosto de fazer sempre o mesmo. Porque dá menos trabalho. Por não me canso de fazer sempre a mesma coisa.* Tais ex-formandos assumem uma submissão absoluta às atividades que realizam e ao respectivo posto de trabalho. Restam as situações em que existe alguma ambivalência pois esses casos podem querer manter as atividades mas noutro local ou então manter o local mas variar nas atividades realizadas. Portanto, os ex-formandos parecem formar 3 grupos distintos quanto à valorização da sua situação profissional. O primeiro e mais representativo reúne os que estão conformados com a situação vivida; o segundo reúne os que representam como ambivalente a situação vivida; o terceiro, claramente minoritário, reúne os que manifestam o desejo de mudar a situação.

A satisfação generalizada com o trabalho realizado pode ser colocada em questão em 25% dos ex-formandos, embora apenas 11,1% assumam uma postura de total descontentamento com a sua situação laboral, tanto em termos do que fazem como do próprio local de trabalho. Referimo-nos aqueles ex-formandos que gostariam de mudar de emprego, para fazerem coisas pessoalmente mais gratificantes, não correspondendo essa vontade a uma aspiração de valorização remuneratória ou social. Entre as razões aduzidas figuram, a vontade de mudança para um tipo de trabalho mais atrativo, mais aliciante e menos monótono que o atual, bem como dar conteúdo a aspirações e vocações desejadas ou experimentadas capazes de produzirem maior satisfação pessoal e com isso melhor qualidade de vida. Os testemunhos dos próprios ex-formandos são esse propósito, exemplares: *Gostaria de mudar de emprego. Fazer outras coisas. Assar sardinhas; É chato a limpeza. Gostava de fazer coisas diferentes. Gostava de ter um emprego que fosse desenhar. Gostaria de trabalhar numa escola. Fiz teatro na instituição e gostei muito. Fui a uma entrevista mas não pagavam bem. Ganhava mais e conheço a profissão (mecânico).* Estes testemunhos dos ex-formandos convergem com o que se afirma noutros testemunhos.

O que ele gostava mais e sempre pedia era mecânica. Ele está a lavar os carros e os camiões e quando não tem vai para a mecânica, vai até à beira deles para ajudar em alguma coisa, para chegar isto ou aquilo, mas pronto não era bem aquilo que ele queria. (familiar)

Eu acredito que não, que não gosta totalmente, porque o que ele gostava era a mecânica, não há uma felicidade plena. (amigo)

Dos testemunhos recolhidos podem elencar-se diversos efeitos positivos que a entrada no mercado de trabalho produziu na vida dos ex-formandos, dando-lhe mais qualidade. A análise desses efeitos retrata um fenómeno multidimensional onde ganham relevância a valorização pessoal e a felicidade que os ex-formandos exteriorizam perante as pessoas com quem interagem regularmente. A estes podemos juntar, ainda que em menor grau, o valor da sua pertença ao local de trabalho e o reconhecimento de utilidade pessoal de quem está consciente de contribuir para a criação riqueza social.

Embora alguns testemunhos resultem de leituras de circunstância ou meros juízos de valor formados a partir de avaliações fragmentadas da realidade vivida pelos ex-formandos, identificam-se várias justificativas da valorização positiva que os ex-formandos fazem do trabalho que realizam. Aliás, alguns ex-formandos nem gostam de confidenciar sobre o que acontece nos seus quotidianos de trabalho, inclusive aos familiares com quem coabitam.

Se ele por acaso não gosta ou gosta, ele não nos revela nada. Eu às vezes digo-lhe “Então, correu bem o trabalho?” e ele diz-me “Então não havia de correr por quê? Corre sempre bem”. Pronto, a gente não lhe pode tirar mais nada, não é? Pronto, ele fecha-se ali e a gente pronto. (familiar)

Eu penso que sim, ela a mim nunca se queixou e gosta de lá estar, gosta das colegas. mas ela é muito calada e diz-me sempre que está tudo bem por lá. (familiar)

Vistos de forma integrada os efeitos positivos na vida dos ex-formandos que estão associados ao trabalho realizado mostram uma grande complexidade. Percebe-se que os efeitos da inclusão profissional na qualidade de vida dos ex-formandos são essencialmente visíveis nos pequenos retalhos da vida quotidiana e nos sentimentos exteriorizados perante os diversos atores do seu espaço de interação. Por exemplo, podem manifestar-se nos receios em regressar à situação de desqualificação social vivida anteriormente ao ingresso no mercado de trabalho, que produziria efeitos devastadores na sua autoestima e no seu rendimento disponível. Podem também manifestar-se

nas comparações entre a situação vivida no atual emprego e em anteriores experiências de trabalho pouco satisfatórias que fazem sobressair a mais-valia pessoal da atual situação laboral.

Podem também inferir-se da exteriorização de felicidade sentida pelos ex-formandos que se nota no “brilho do olhar” quando expressam perante outros a sua condição de trabalhadores com salário e autonomia pessoal; das conversas com a família e amigos a quem dão conta do que de bom acontece e do que fazem nos locais de trabalho; da recusa perante os seus familiares de mudarem de local de residência ou mesmo para um outro local e tipo de trabalho; do não se lamentarem perante a família e amigos devido a problemas e dificuldades relacionados com o trabalho que fazem ou com o ambiente de trabalho que os rodeia; do hábito de chegarem ao local de trabalho antes da hora de entrada e dos outros trabalhadores; do reconhecido voluntarismo e empenho que colocam nas tarefas que realizam; do mostrarem à família os seus locais de trabalho e as suas práticas de trabalho.

Os efeitos positivos aparecem ainda relacionados com a oportunidade que proporcionam aos ex-formandos para se afastarem de ambientes familiares degradados ou conflituosos; libertarem-se do excesso de ociosidade vivida no dia a dia; libertarem energias, controlando a hiperatividade que parece afetar alguns.

Eu julgo que sim, que ela se sente feliz, porque pelo caminho eu disse-lhe: vou-te lá deixar na *Instituição*, para ver se tu te emendas, se não és tão mentirosa. (empregador).

Por aquilo que ela diz, e porque ela já trabalhou noutra sítio, ela aqui sente-se melhor. Para ela, estar aqui na escola, sente-se melhor. (colega)

Ele é muito trabalhador, e ainda faz horas extras, não pára. Está sempre a trabalhar, acho que ele nasceu para isso, para trabalhar. (amigo)

Sim, sim, pelo menos nota-se no olhar dela. (familiar)

Ele está a fazer o que gosta, porque eu uma vez, só para ver o que ele me dizia disse-lhe “T., acho que vou deixar a cidade e vou viver para o monte, lá o proprietário tem ovelhas e levo-te comigo e vais ser pastor” e ele disse-me logo que não, que gostava do trabalho que tinha e que já lá tinha os amigos dele. Por isso acho que ele faz mesmo o que gosta. (familiar)

Aqui eu acho que ela está bem, é feliz, lá fora e lá em casa não sei, mas por aquilo que ela nos conta coitadinha. (colega)

Gosta, gosta, porque eu tive um testemunho, logo nos primeiros meses que ela foi para lá trabalhar, eu ainda morava em O., e ela disse-me, “mãe como tens que ir lá [empresa] vai ver como trabalho” e a M. parecia uma barata, e a coisa que me impressionou muito foi ela abrir um pacote do leite, mexeu na maquina e fez uns galões para serem servidos, fez sandes de queijo e fiambre de luvinhas, como tem de ser para as pessoas e não estava uma pessoa na bicha. (familiar)

Acho, sente-se confortável, gosta de estar aqui, só não gosta é que a chamem atenção, mas isso é normal como qualquer outra pessoa. Ela gosta muito do que faz. Ela é a própria a dizer que o pior mês que tem é o mês de Agosto, porque não trabalha, temos o mês todo de férias. Às vezes nas férias telefona-me a perguntar “oh S. a quando é que a gente começa a trabalhar, ainda falta muito?” e eu digo-lhe, aguenta um bocadinho que está quase, ela sente mesmo a falta do trabalho. (amiga)

Satisfação com o salário

Não tendo sido detectados efeitos relacionados com o género de pertença, os salários dos ex-formandos oscilam (ano de 2011) entre os 485 euros (valor da retribuição mínima mensal garantida – RMMG) e os 745 euros. A sua distribuição, referente a 75% da amostra dos ex-formandos que quiseram ou souberam indicar o valor correto do salário auferido, mostra que em 22% dos casos esse salário se situava acima da RMMG. De acordo com informações complementares todos os ex-formandos que não indicaram o valor do seu salário receberão o correspondente à RMMG, não tendo sido possível esclarecer se estão devidamente informados sobre o valor dos seus salários e em que casos o dinheiro do salário é simplesmente recebido e administrado pelos seus familiares, limitando-se os ex-formandos a receber uma “mesada” para gastos pessoais.

Trata-se portanto de um leque salarial estreito e de baixo valor, como espelho do valor dado ao trabalho desqualificado, que tem baixas qualificações escolares e profissionais associadas. De facto, 91,6% dos ex-formandos possuem no máximo o 9º ano de escolaridade em termos formais e, de entre estes, apenas 22,2% o completaram. Estatisticamente os valores salariais estão muito fraca e positivamente correlacionados com o tempo de serviço nas atuais organizações empregadoras (coeficiente de correlação de Pearson, $r=0.136$) e nada correlacionados com os níveis de escolaridade ($r=0.072$).

Se a RMMG é de facto o valor padrão dos salários atualmente auferidos pela larga maioria dos ex-formandos, os dados também apontam para serem muito reduzidas as possibilidades de virem a existir valorizações reais dos mesmos. Na verdade, aquando das contratações, pagar em conformidade da RMMG foi o referencial tacitamente assumido por todos os envolvidos. Ou seja, tanto o fixar do salário a pagar segundo o valor da RMMG como o não progresso salarial além desse valor funcionaram como fatores de estímulo ao desencadear e à manutenção da relação contratualmente estabelecida. Este entendimento sobre a justiça das remunerações também parece ganhar a sua legitimidade nas representações sociais dominantes entre os vários atores envolvidos, as quais convergem no sentido de considerarem que muito dificilmente os ex-formandos, por serem pessoas com deficiência mental, atingirão níveis de produtividade capazes de justificarem melhores salários ou melhorias salariais futuras.

Os testemunhos recolhidos mostram que, salvo raras exceções, não é reconhecida competência aos ex-formandos para assumirem responsabilidades mais elevadas, condição de acesso a posições de maior responsabilidade e exigência funcional, que podem implicar a subordinação hierárquica de outros colegas de trabalho.

Portanto, no caso dos ex-formandos o não progresso profissional e/ou salarial não decorre da atual desregulação do mercado de trabalho, nem da degradação das condições de salariais em curso. Decorre principalmente da sua condição de pessoas com deficiência e dos fatores de competitividade e de responsabilidade profissional implícitos nos aumentos remuneratórios associados a promoções para lugares de nível superior na hierarquia das organizações empregadoras. Nestes casos, a melhoria da qualidade de vida pelo acréscimo da retribuição salarial será sempre ocasional e dependente do pagamento de eventuais horas extraordinárias que os ex-formandos possam realizar. A salvo desta imobilidade salarial estarão, eventualmente, apenas os poucos ex-formandos que trabalham para entidades públicas onde a melhoria salarial depende da existência de escalões remuneratórios e avaliações do desempenho positivas ao longo de um determinado tempo de serviço, como acontece nos serviços da administração municipal, do estado ou nas empresas privadas sujeitas à contratação coletiva.

Os dados confirmam que nenhum ex-formando foi formalmente promovido a categoria melhor remunerada, nem sequer algum dos ex-formandos com 10 ou mais anos de tempo de serviço. A maior parte dos ex-formandos legitima a sua situação salarial, com 75% a declararem-se satisfeitos com o salário recebido. Dos 25% que consideram que deveriam ganhar melhor,

cerca de metade gostaria de mudar de emprego para ter uma remuneração melhor. Ou seja, para a maioria dos ex-formandos desejar um melhor remuneração salarial é uma aspiração utópica ou pelo menos um desejo pouco realista.

A legitimação dos baixos salários auferidos pelos ex-formandos e do seu não progresso futuro, incluindo a própria valorização do seu desempenho laboral, também se estrutura, nas representações dos atores com quem interagem, no conformismo que os deve animar, em função da associação entre os obstáculos existentes no mercado de trabalho e as debilidades que lhes são reconhecidas, nomeadamente: baixa escolaridade; condições do mercado de emprego da zona onde vivem e residem; equiparação com o que ganham as outras pessoas que têm as mesmas profissões desqualificadas; valor do emprego em tempos de crise económica; dificuldades económicas das organizações empregadoras.

Acho que está a ganhar bem, porque os estudos não são muitos, tem o 9º ano. Não estou a ver! Acho que melhor que aquilo e aqui pela zona acho que não. (familiar)

Sim, ganha o que merece, ganha como as outras pessoas que eventualmente fizessem o trabalho dele. (empregador)

Sim, acho que sim, porque eu sei as capacidades dele e que tem algumas limitações. (familiar)

Acho que sim, ela não ganha muito mas pronto, está bem. (familiar)

Acho que ela podia ganhar mais, e depois ela também não tem capacidades para fazer mais. (familiar)

Penso que não, não tem hipótese de conseguir arranjar um melhor do que o que tem, com a crise em que estamos vai ser muito difícil arranjar outro emprego. (empregador)

É assim ele faz muitos pesos, realmente faz, e às vezes só chega a casa às 20h, chega tarde, faz horas e às vezes até trabalha de noite, depois o patrão não pode pagar mais, porque também não lhe pagam a ele e ele tem que se sujeitar à situação. (familiar)

Curiosamente, no caso de alguns ex-formandos, tanto o valor dos seus salários como as funções e tarefas por si desempenhadas parecem ser des-

conhecidos da maioria das pessoas com quem interagem. Contudo, quando esse conhecimento existe, a discriminação e a injustiça que configura a sua retribuição salarial não passa despercebida a quem avalia como bom o seu desempenho profissional:

Acho que merecia mais, por causa do bom desempenho dela na realização de todas as tarefas, não é por ela ser deficiente. (amigo)

Acho que ele deveria ganhar como um profissional, porque ele ganha o ordenado mínimo e acho que esse ordenado não serve, deveria ganhar como os outros, visto que esses ganham de 1000 € para cima, por isso ele devia ganhar como os outros e não o ordenado mínimo. E quem diz o M., diz as outras pessoas que estão numa situação igual à do M.. Porque acho que 482 € é pouco, porque comparado a outros países, nomeadamente a vizinha Espanha o ordenado mínimo é 800 e tal euros, por isso acho que Portugal deveria estar na mesma situação. Penso que a discriminação devia acabar e as pessoas deviam ser tratadas todas da igual forma. (amigo)

Devia ganhar mais. Porque ela faz muitas horas e às vezes não lhe pagam essas horas e trabalha o dobro, esforça-se por isso devia ganhar mais. (amiga)

Mais ou menos... mas está bem o ordenado que ele ganha, claro que se ganhasse mais um bocadinho era melhor e era uma ajuda, porque eu sei que ele trabalha bastante. (amigo)

Eu acho que ele se esforça e para o que faz deveria ganhar mais. (familiar)

Apesar de tudo 75% dos ex-formandos acreditam em melhorias salariais futuras e que têm direito a essa melhoria. Será, contudo, muito pouco provável que as mesmas se venham a concretizar por via de progressões profissionais, mesmo nos casos onde tal seria da mais elementar justiça. Na verdade, os empregadores nem sequer se mostram disponíveis para alterar a situação de pessoas que, tendencialmente, representam como pouco produtivas e incapazes de se readaptarem a novos contextos de trabalho, novas funções ou tarefas, seja no atual local de trabalho seja noutro local de trabalho:

Progredir na empresa aqui, ora bem: Isto aqui é por categorias, agora as categorias mudaram, agora é tudo assistentes operacionais, uns numa área, outros noutra, e ele poderá até mudar de serviço. A categoria que ele tem até pode amanhã ir para a carpintaria ou para outro serviço. Isto é uma questão de às vezes ele gostar, ou ele até pedir para mudar de serviço e ter capacidades para isso.

Melhorar a categoria também poderá, mas a nível de função pública está tudo congelado. Mas no futuro pode sempre progredir. (empregador)

Ligado aqui a esta parte de progressão na carreira, daquilo que vou analisando nestes treze ou catorze anos, eu vejo que há algumas dificuldades. (empregador)

Todos nós temos um grande carinho pelo N., mas o N. tem algumas limitações. Evoluir para mais do que aquilo que ele está a fazer neste momento é difícil evoluir para muito mais daquilo que faz, pelo menos aqui, não quer dizer que em outro sítio não consiga ter outro tipo de evolução, tendo outras perspetivas. Para aqui e para aquilo que nós precisamos dele parece-me complicado ele conseguir. (empregador)

Importância do emprego para o próprio, família e comunidade

Ter um emprego remunerado e com base nele exercer algum controle sobre a própria existência física, aceder a bens e serviços, definir rotinas diárias e retirar benefícios materiais e espirituais é aspiração da maioria das pessoas, no seio de uma sociedade de tipo salarial. Neste tipo de sociedade o bem-estar material, físico e emocional, a estabilidade e independência de vida pessoal, familiar e social estão intimamente ligados ao exercício de um trabalho remunerado, mesmo se escassamente remunerado.

Numa perspetiva estritamente pessoal a relevância do emprego na qualidade de vida é claramente reconhecida por quase todos os ex-formandos (97,2%), sobretudo quando se referem ao emprego atual. As principais razões dessa relevância podem dividir-se em 5 categorias, que parecem relacionar-se com diversas situações vividas pelos próprios: 1) reconhecimento das dificuldades em obter emprego; 2) dispor de dinheiro para as necessidades; 3) ocupação do tempo de vida; 4) gosto pelo que se faz; 5) mecanismo de controlo social (evitar cair em vida criminosa, ter de roubar, andar a vadiar). Algumas frases pronunciadas pelos ex-formandos ilustram as categorias mencionadas: *é necessário para sobreviver; ganho o meu dinheiro; ajudo a família; agora está muito mau para ter emprego; porque assim não ando a roubar, porque sei fazer coisas e fico útil; ajuda a distrair, bem sucedido e alguém na vida; sou independente; passo o dia ocupado.*

Não deve, ainda assim, desprezar-se o facto de 25% dos ex-formandos considerarem que o exercício do trabalho e a correspondente remuneração, não estarem a provocar alterações significativas na sua qualidade de vida, mesmo atendendo que passaram a ter ou a poder desejar coisas materiais a que antes não podiam aspirar.

Quando se faz uma associação entre ter emprego e a sua relevância social ou familiar, essa associação é partilhada por menos ex-formandos (58,3%), sendo dois os fatores aglutinadores que sobressaem: 1) o reconhecimento social e familiar alcançado; 2) a libertação da dependência familiar que o dinheiro recebido permite.

A gente pensa muito bem. É um bom princípio, oxalá que seja um fim, também. Que chegue à reforma para também saber valer-se do dinheiro que ganha. (...) É bom. Foi o que ele quis, o que ele escolheu e ele adapta-se muito bem e gosta de inventar assim coisas e sempre foi assim. A paixão dele era trabalhar, porque ele queria ganhar dinheiro para as coisas dele. E então está a trabalhar, o ordenado é para ele. (familiar)

Eu penso que por aquilo que falo com ele que é uma mais-valia para ele, porque no fundo ele está a tornar-se independente e que de certeza que esse é objetivo dele, dentro das limitações que tem, ter o seu próprio dinheiro (colega)

É bom, e também lhe faz muito bem, porque ele é um miúdo muito fechado em si próprio, e o facto de ele ter uma atividade fora de casa tem sido muito bom, porque também tem desenvolvido bastante. Já em outro trabalho que teve, numa pastelaria, também desenvolveu muito (familiar)

É muito importante porque se ele tivesse em casa seria complicado, porque é um miúdo muito nervoso e preocupa-se muito, e ele estando ocupado é muito bom para ele. (familiar)

Penso que é para o futuro dele ter emprego, para chegar ao fim do mês e ter o seu próprio dinheiro e a sua própria autonomia na vida dele. Assim, a forma de viver dele é diferente, porque tem o seu emprego e o seu ordenado, porque se há alguma coisa que ele precise, ele pode contar com o seu dinheiro, porque a pode comprar, por exemplo, se quer ir ao médico, já sabe que tem dinheiro e pode ir. (amigo)

Acho que é bom, é um direito que ela tem não só como uma pessoa com alguma deficiência mas também como pessoa em si, tem a sua própria autonomia e independência, embora vivendo com os pais e tem aquele dinheirinho que é só dela e pode fazer o que quiser, não tendo de pedir aos pais sempre que lhe faça falta alguma coisa. O facto de ela estar a trabalhar melhorou a vida dela, agora está muito diferente, bastava contrariá-la em alguma coisa que ela ficava mesmo muito agressiva, depois começou a trabalhar, ganhou responsabilidades e acalmou. (amigo)

Quando se relaciona a importância do emprego com as expectativas e necessidades das famílias e das comunidades envolvidas, os dados mostram que apenas 46,3% dos ex-formandos parecem ter percepção da relevância social do seu trabalho. Para esses ex-formandos o seu trabalho tem sobretudo impactos na qualidade de vida em termos de relevância econômica, sobretudo quando vivem em famílias em situação de pobreza ou vulnerabilidade e as remunerações salariais auferidas são a principal fonte de subsistência das mesmas.

É muito bom, porque apesar do T. ter um pouco de deficiência, ele praticamente está a sustentar a casa, está a segurar muita coisa, porque no meu ver ele tem mais competências de responsabilidade por aquilo que falta em casa, ou porque se tem que pagar a água, ou porque se tem que pagar a luz, do que aqueles que eu tenho em casa que têm o seu juízo normal. O T. preocupa-se mesmo com estas questões. (familiar)

Acho que a M. trabalha basicamente para a família, é o único sustento daquela casa. Acho que o trabalho dela é útil para a família, não para a M., mas acho bem ela estar a trabalhar, porque ele precisa das coisinhas dela, não acho bem é depois a família ficar com a dinheiro dela. (amiga)

Acho bem, é para o bem dela, e porque também me ajuda, se não fosse ela não sei o que seria de mim. Ela dá-me o dinheirinho dela toda, o patrão paga-lhe e depois ela dá-me todo, sou eu que o giro. (familiar)

É o que eu digo, até parece que foi azar para nós, começaram os filhos a trabalhar e parou o pai, mas para mim foi muito bom o A. ter começado a trabalhar e para ele também, embora seja eu quem fica com o cartão do A., sou eu que lhe giro o dinheiro dele para comer, ora o pai não trabalha, eu não trabalho, não consigo reforma nenhuma para o pai, nem antecipada nem nada, não consigo, tenho posto tantos papéis e nada. Por tudo isso o trabalho do A. é importante. (familiar)

Para os ex-formandos que vivem em famílias estruturadas e com alguma capacidade econômica a relevância do emprego remunerado para a sua qualidade de vida é sobretudo governada por razões não econômicas. Segundo o testemunho dos próprios: *a família fica feliz menos preocupada; adianta trabalho para outras pessoas; faço com que os jardins estejam bonitos para as pessoas verem e passearem; porque faço doce e é bom para a comunidade poder comprar; o que faço é importante. Ajuda a tirar cafés e a limpar; ajudo os idosos; sim, sinto-me útil; faço o que não fazia antes e desenvolvo*

o conhecimento aprendido. Existem ainda outras razões como a poupança como fator de prevenção do futuro e a autonomia no gestão dos rendimentos como fator de reconhecimento da independência pessoal, que lhes reconhece o seu acesso à maioria.

A dimensão relacional Interação social nos locais de trabalho

Abordar os processos de interação social nos locais de trabalho significa atender à frequência e à qualidade das relações sociais entre os ex-formandos e os restantes atores que participam na vida das organizações empregadoras. Em boa medida é da interação quotidiana com colegas, chefias e patrões, suas características e níveis de intensidade, que decorre a qualidade de vida no trabalho e a valia da própria inclusão profissional dos ex-formandos para a sua qualidade de vida em termos globais.

De acordo com os dados disponíveis todos os ex-formandos consideram ter um bom relacionamento com patrões e responsáveis das organizações onde trabalham, sendo este um indicador fundamental da manutenção dos ex-formandos no mercado de trabalho. Já o reconhecimento da existência de bom relacionamento é menor no que às chefias diretas respeita (77,8%). Além disso, 83% dos ex-formandos consideram ter amigos entre os seus colegas de trabalho.

Estes dados parecem mostrar que, na sua maioria, os ex-formandos estão integrados em ambientes de trabalho amigáveis, onde se aceita a sua presença como membros das organizações empregadoras. Aparentemente, pelo menos, os ambientes que são (ou se tornam) menos amigáveis devem-se aos impactos negativos sentidos por colegas e chefias diretas devidos a falhas dos ex-formandos na realização das tarefas atribuídas ou a atitudes e comportamentos considerados menos apropriados. Nessas situações os ex-formandos são rotulados de improdutivos e destabilizadores das rotinas vigentes nas organizações empregadoras. A existência desses ambientes menos amigáveis mostra que a presença de um trabalhador com deficiência produz tensões internas, incompreensões e mesmo reações de rejeição por parte dos outros trabalhadores. Isso acontece sobretudo quando a admissão dos ex-formandos como trabalhadores das organizações empregadoras é recebida com desconfiança pelos coletivos de trabalho e não se esbate suficientemente e de forma progressiva ao longo do tempo.

No início trouxe alguma desconfiança por parte de outros colegas, por vir de onde vem, apesar de que quem trabalha cá mora tudo aqui perto, mas todos conheciam a história do N., mas todos ficaram um bocadinho de pé atrás, mas será que ele consegue ou não consegue, será que vai ter capacidade para fazer o trabalho ou não. Mas com o tempo isso desapareceu, o N. mostrou-se competente e capaz de fazer aquilo que a gente lhe pede, e acho que ninguém ficou incomodado pelo N. estar cá. (colega)

Aqui ninguém a maltrata, nem a ela, nem a ninguém. Mas ela está bem adaptada, é claro que no início custou um bocadinho, como qualquer um, mas depois integrou-se bem. (amiga)

Foi um bocadinho complicado... porque para meterem cá o M. tiveram que despedir outras pessoas, que até já trabalhavam cá há 7 e 8 anos, e só foi aí que foi complicado, porque os colegas de trabalho não gostaram dessa atitude. Mas todos gostam dele, todos os colegas de trabalho gostam dele. (colega)

Inicialmente foi estranho, porque não sabíamos como havíamos de reagir, não sabíamos qual era a deficiência dele, eu nem gosto muito de dizer deficiência, a limitação dele. Mas aos poucos fomos vendo que ele praticamente não tem deficiência nenhuma. Depois a reação foi normal. Inicialmente houve um ex-colega nosso, que já cá não está a trabalhar, que lhe chamou maluco, mas foi na brincadeira. O P. ficou muito constrangido e chateado. Atualmente as brincadeiras que há não é para ofender, porque nos chamamos malucos a todos. O relacionamento interpessoal aqui é uma festa, ele não leva nada a mal e está muito bem integrado. (colega)

Na verdade, o que se verifica é que na maior parte dos casos essa desconfiança tende a desaparecer por via do desenrolar de um fenómeno de “incorporação progressiva da diferença”, que consiste na acomodação coletiva à presença dos ex-formandos através de um processo de adaptação recíproca.

Dois fatores podem ser considerados como fundamentais nesse processo. O primeiro, e porventura o mais relevante, está relacionado com o uso do poder hierárquico formal, que impõe a vontade dos responsáveis das organizações empregadoras que assumem as contratações dos ex-formandos como irreversíveis. Concretamente nos locais onde se verificaram maiores focos de resistência à sua presença, a permanência apenas terá sido possível devido ao exercício do poder patronal. Quer dizer, os responsáveis das organizações empregadoras não cederam às pressões no sentido de dispensarem aqueles trabalhadores e, a despeito do mal-estar e das desavenças que a sua presença provocou, esperaram que o tempo fosse amolecendo as vontades contrárias.

Aliás, no exercício do poder hierárquico os responsáveis das organizações empregadoras sempre procuraram, mesmo nos casos em que o acolhimento dos ex-formandos foi amistoso e acolhedor, cooptar algum trabalhador para a função de os incluir através de um acompanhamento de proximidade e de supervisão constante (a figura do mediador anteriormente referida), como forma de promover o ajustamento individual e coletivo à sua presença.

Não foi fácil... o meu maior desafio, aliás não foi a M., foram sim as pessoas que cá estavam a trabalhar. Na altura o acolhimento que os empregados lhe fizeram foi um pouco de desprezo, diziam “e vêm para cá estas pessoas que não sabem trabalhar...” mas eu desde sempre que lhe disse para ignorar. Depois como ela se foi adaptando, não era refilona, correu bem. Mas ainda hoje oiço comentários a dizer “ahh, ela não sabe ler, não sabe escrever, depois não sabe fazer isto e aquilo”. Mas a mim ela já me conquistou. (empregador)

As pessoas que trabalham com ele são pessoas que não têm muita formação, mas acho que quando somos nós que estamos à frente da empresa e temos uma postura de aceitação, os restantes trabalhadores só têm é de aceitar também. (empregador)

Foi assim um bocadinho estranho, porque foi a primeira, porque a rapariga estava num sítio completamente diferente. Foi uma menina que foi posta no meio de 60 mulheres. E ela quando veio para cá tinha um aspecto um bocadinho diferente, era muito jovem e vinha com o rótulo da *Instituição*, que muitas vezes é um rótulo difícil de tirar, depois também tinha um acompanhamento e as outras não tinham, tinha uma pessoa que a incentivava e explicava e as outras não. E então algumas pessoas pensaram que ela estava a ser protegida, mas depois habituaram-se à S. e como ela fazia bem o trabalho viram que não ia ser um peso para elas e aceitaram-na. (empregador)

E pronto, aí no início tivemos algumas dificuldades com as regras. Houve aqui uma fase de alguns meses que tivemos alguma dificuldade. Depois também tivemos alguma dificuldade na parte da equipa que trabalhava com ele, porque é assim: esta também foi a minha primeira experiência. A equipa que trabalhava com ele, os primeiros comentários que faziam os colegas de trabalho, era um bocado como aquela: “nós agora é que vamos ser os desgraçados. O patrão colocou aqui um trabalhador com estas incapacidades, com esta deficiência, e nós agora é que nos tramamos com ele”. (empregador)

Sinceramente, não temos nada a ver com isso, porque quem acaba por decidir isso acaba por serem os patrões. Os restantes trabalhadores poderiam mostrar alguma... no início poderiam tratá-lo um bocadinho mal... poderiam, mas isso

não aconteceu, poderiam... como forma de retaliar a pessoa que não tem tantas capacidades, que não era tão comunicativo como é agora. Mas acho que isso também não aconteceu. As pessoas acabaram por saber que não passa por elas a tomada de decisão, apenas têm que aceitar e tem que fazer o melhor que podem com este ou com outro colega, para ter os níveis de produtividade que são exigidos. (colega)

O segundo fator, tem a ver com a postura que os ex-formandos adotaram nos locais de trabalho, que se traduziu no progressivo reconhecimento das suas qualidades de pessoas de boa convivência, bom trato, humildade, afabilidade, disponibilidade; os progressos demonstrado na realização de algumas tarefas; o respeito pelos outros; a pontualidade e assiduidade; o respeito pelas regras de higiene e segurança; a exposição aos outros da sua fragilidade pessoal e social.

Estas qualidades foram corroendo os preconceitos e estereótipos iniciais e ajudando a construir um ambiente de aceitação dos ex-formandos como membros dos coletivos de trabalho. Pode dizer-se que o poder formal levou primeiro à acomodação à presença dos ex-formandos e a sua postura levou à sua aceitação incondicional, se não de todos, pelo menos dos colegas de trabalho mais sensíveis e solidários. Sobretudo daqueles colegas, com quem vão mantendo relações de sociabilidade de maior intensidade e aos quais se encontram emocionalmente mais ligados.

Porque ele adaptou-se bem e porque gosta de trabalhar, gosta do que faz e isso é meio caminho andado (colega)

Podem fazer-se alguns reparos por ele ser um bocado diferente, mas a verdade é que ele é um dos mais antigos da casa e afeiçoamo-nos muito a ele. Sim, está bem integrado, dá-se bem com todos. (empregador)

Toda a gente se dá bem com ele, e toda a gente o recebeu bem, porque ele não é conflituoso, é amável, educado, também não é de muitas conversas, não é pessoa de falar muito, mas também não se chateia com ninguém, e respeita. (colega)

Muito bem, porque ele também foi e é um miúdo pacato, porta-se bem e respeita a todos. (empregador)

Eu disse que não me preocupava com isso e que assumia tudo e assumi. As colegas manifestavam-se muito bem porque gostavam muito dela e a partir do momento em que ela veio para aqui viram o tipo de pessoa que ela era e tudo

mais, mesmo as pessoas que não a conheciam, começaram a integrar-se a ela e adoram a miúda, gostam muito dela. (colega)

Digamos que, desfeitas as desconfianças iniciais, se produziu um abrandamento dos estereótipos e preconceitos que levou os parceiros da interação a conformarem-se de ter como companheiros de trabalho pessoas não conflituosas, amigáveis, com elevado sentido de pertença às organizações e às suas equipas de trabalho. Os ex-formandos passaram a ser merecedores de acarinamento, de participarem com os outros nos momentos de descanso e descontração, de partilharem refeições, beber um café ou uma cerveja durante as pausas de trabalho ou, em ocasiões mais raras, para além delas. As próprias debilidades produtivas ou de rentabilidade passaram a ser desvalorizadas e os progressos técnicos e as atitudes e comportamentos, as qualidades pessoais de cada um, sobrevalorizadas.

Assim, ainda que sem generalizar, os testemunhos dão conta de vários casos em que se poderá falar de uma aceitação de tipo familiar, com as iniciais atitudes e práticas de discriminatórias a cederem o seu lugar a atitudes e práticas de sobreproteção e extensa discriminação positiva. Esta espécie de adoção parental, paradoxalmente, mostra que a incorporação da diferença também acontece quando o diferente precisa de ser valorizado como diferente para poder ser incluído.

Há uma atenção do L. para com os colegas, uma atenção especial, não sei porquê, digamos é uma característica dele. E dos colegas eu acho que é de entreatada, de sentir que o L. pode fazer parte integrante da equipa. Contava só um episódio: uma vez fomos visitar uma empresa a Espanha e estávamos lá com a direção da empresa e então estávamos todos os trabalhadores da vidraria dessa altura, devíamos ser uns trinta, agora somos mais. E então o L. sentou-se ao lado do diretor dessa empresa, que era uma multinacional, e foi-lhe contando as coisas que fazia aqui na empresa. E das coisas que veio fora era o serviço que o L. contava ao diretor de que tirava café para os colegas, que procurava estar atento e que era indispensável a presença dele aqui. O diretor no final desta visita, que foi de dois dias, o que sublinhava foi o ter levado o L. juntamente com a equipa. Portanto, disse ele: “Dou-lhe os parabéns, porque se calhar numa empresa qualquer não traziam este trabalhador. E eu fiquei sensibilizado e da forma como vocês o consideram”. Ele sentou-se à mesa de negócios, puseram lá o *powerpoint* da empresa, apresentamo-nos e o L. sentadinho como os outros, observando as coisas à maneira dele. E o diretor o que sublinhava era isso: “Vê-se que esta é a equipa”. Ele não está de fora. (empregador)

Ajudaram, porque por exemplo no início ela foi uma das pessoas que até me chocou, que antes eram daqueles telefones de pegar à mão, os antigos, aqueles escuros. E nós uma vez chamámo-la para atender o telefone e ela pegou no telefone ao contrário. (empregador)

Foi muito bem recebida. Ajudavam-na sempre em tudo, a dizer-lhe o que tinha de fazer e o que não tinha, ela acatava. (empregador)

No início ela era tratada com algum carinho, porque eu sabia qual o problema dela, não fazia tarefas que implicassem esforços, porque tinha o sopro cardíaco, e tínhamos que ter algum cuidado, alguma consciência. (empregador)

Essa acomodação representa o culminar de um complexo processo de ajustamento dos ex-formandos aos sistemas produtivos e relacionais das organizações empregadoras. Processo que se inicia com a sua admissão e prossegue até se poder dar como consolidada a sua inclusão profissional.

Os dados apontam para a muito provável ocorrência de problemas num número significativo de casos (44%). Na verdade de forma mais ou menos conturbada, a admissão dos ex-formandos teve efeitos nos espaços sociais e relacionais do quotidiano das organizadoras empregadoras. Normalmente, inaugurou um tempo novo marcado por dificuldades de várias ordens, sobretudo nos casos em que a admissão foi encarada como uma contrariedade pelos restantes membros das organizações empregadoras e se fez sob o signo do preconceito e da desconfiança tendo desencadeado atitudes e comportamentos negativos para com os ex-formandos. Mesmo nos casos em que o acolhimento dos ex-formandos foi mais amistoso do que conflituoso os outros atores, especialmente os colegas de trabalho mais próximos, sofreram um “choque cultural e emocional” decorrente do seu confronto “mais a sério” com a deficiência mental. Essas pessoas, na sua grande maioria completamente desconhecedoras da realidade da deficiência e impreparadas para interagir de modo intenso com pessoas com deficiência mental, acolheram os ex-formandos como se fossem seres estranhos, com personalidades extravagantes e modos de comportar fora do comum.

A partir de então os coletivos das organizações empregadoras entraram num processo de aprendizagem que tanto poderia ter levado à inclusão (total ou limitada e incompleta) como à exclusão dos ex-formandos. E nesse processo a “turbulência” intraorganizacional desencadeada fez emergir os estereótipos e os preconceitos provenientes dos sistemas de regras sociais sobre a condição social da deficiência, em especial sobre o não lugar das pessoas com deficiência mental no mundo do trabalho. Pode dizer-se que começou

por se instaurar a crença partilhada de que seria impossível ou pouco provável que os ex-formandos se tornassem competentes na realização das tarefas atribuídas. Ganharam espaço as percepções de que a sua presença seria mais um obstáculo ao normal desenrolar do trabalho dos outros e aos objetivos das organizações empregadoras, uns “empecilhos” a dificultar o dia-a-dia de trabalho.

As primeiras impressões decorrentes das dificuldades sentidas pelos ex-formandos nas tarefas atribuídas foram automaticamente usadas para desvalorizar a sua presença ou para projetar a sua presença com um futuro curto ou sem expectativas de qualquer progresso profissional. Sem surpresa, algumas das debilidades dos ex-formandos serviram de pretexto para a sua estigmatização, segregação e desvalorização pessoal e, em alguns casos, fê-los vítimas de práticas de escárnio e maldizer ou de rebaixamento social, por vezes impiedoso, por parte dos seus colegas e mesmo de outros atores que frequentam as organizações empregadoras.

Tais comportamentos e atitudes persistiram, por vezes durante anos, antes de deixarem de fazer sentir de forma intensa e se dar a acomodação dos coletivos organizacionais à presença dos ex-formandos. Aliás, em certos casos, ainda permanecem, manifestando-se sempre que as debilidades dos ex-formandos se evidenciam.

Apesar de nos coletivos de trabalho existirem outros trabalhadores pouco ou nada qualificados a presença dos ex-formandos, arrasta a pirâmide hierárquica para baixo, provocando um falso movimento de ascensão ou de mobilidade social aparente daqueles trabalhadores. Assim sendo e numa perspetiva sociológica podemos considerar que processo de ajustamento deve o seu sucesso ao facto de os ex-formandos assumirem e darem provas de que aceitam que o seu lugar na hierarquia social das organizações empregadoras é o último lugar da escala. Dessas provas fazem parte o mostrarem ser pessoas que seguem regras de higiene e limpeza corporal e cuidados com o vestuário, sujeitos simpáticos, educados, humildes, obedientes, prestáveis, não conflituosos, aos quais os outros toleraram erros e omissões que em princípio não seriam toleráveis. No fundo trabalhadores que mostram boa capacidade de adaptação às condições oferecidas e que, sem questionar demasiado, não se negam a fazer o que lhes pedem colegas e responsáveis, especialmente os chamados de “pequenos recados”. Ou seja, os ex-formandos passam a ser representados como os atores mais dominados de todos os dominados, aqueles cujo lugar nas relações de poder é irrelevante, vistos como não obstáculos às aspirações dos colegas de trabalho,

seja em termos de carreira (quando existe) seja em termos de ocupar postos de trabalho mais atrativos.

Tal como se referiu anteriormente, os próprios ex-formandos foram “mestres” na demonstração das suas qualidades humanas e profissionais, revelando-se pessoas afáveis, simpáticas, humildes, interessadas em aprender, pontuais, assíduas, persistentes, competentes e eficazes em certas tarefas e, sobretudo, aceitaram ocupar, com pouco ou nenhum questionamento, os lugares do fundo na estrutura hierárquica das organizações, i.e., aceitando o papel de atores quase desprovidos de poder nas relações com os outros, os seus “ajudantes” em todos os sentidos e para sempre.

Em boa parte dos casos o ajustamento, tal como fizemos referência, também ficou a dever-se ao uso do poder pelos responsáveis das organizações empregadoras que assumiram que a decisão tomada para a contratação dos ex-formandos era irrevogável. De certa maneira vinculados aos apoios públicos à contratação de que usufruíram e aos laços que os foram unindo os ex-formandos aos responsáveis ou donos das organizações empregadoras mostraram-se fortes aliados da sua permanência e foram travando as forças que se opunham a essa permanência. De tal modo foram eficazes que vários dos ex-formandos da nossa amostra detinham aquando da realização deste estudo uma situação profissional bastante estável, com alguns deles contratados de forma permanente há vários anos, resistindo inclusivamente a processos de reestruturação empresarial ou de redução de pessoal.

De acordo com os testemunhos recolhidos nas situações em que o acolhimento dos ex-formandos foi amistoso o tempo do ajustamento foi menor. Para isso, terão concorrido anteriores experiências com outros ex-formandos que estagiaram ou trabalharam nas organizações empregadoras (casos relativamente raros) e a eficaz ação dos mediadores que serviram de “ponto de apoio” dos ex-formandos nos locais de trabalho.

Portanto, é a conjugação de vários fatores que leva os coletivos de trabalho a adotarem e a assumirem, ultrapassados os efeitos do “choque” inicial, atitudes e comportamentos tolerantes e solidários, uma postura de aceitação dos ex-formandos, a prestarem-lhes atenção e dar-lhes apoio na realização das suas tarefas.

Atualmente, pode afirmar-se que a maior parte dos ex-formandos estão enquadrados num ambiente de trabalho globalmente positivo, pelo menos é assim que o avaliam 88,9% dos mesmos. Embora a maioria dos ex-formandos tenha revelado muita dificuldade em verbalizar e fundamentar as razões do seu contentamento face ao ambiente de trabalho vivido, outros testemunhos parecem dar razão a essa avaliação, pelo que na maioria dos

casos pode considerar-se que os ex-formandos dispõem de um ambiente de trabalho relativamente acolhedor. Ainda que o nível de inclusão possa variar de uns locais para outros, a aceitação da maior parte dos ex-formandos da amostra no seio das organizações onde trabalham e muito especialmente no seio dos grupos de trabalho em que se inserem parece estar sedimentada. Esta aceitação tem por base um tratamento humano, amigável, tolerante e cordial em que a deficiência mental dos ex-formandos tende a ser ignorada e se assiste à sua valorização como pessoas (colegas de trabalho iguais aos outros). Na prática, colegas e responsáveis vão interiorizando pela experiência de lidarem com os ex-formandos que não convém deixarem-se contaminar pelo preconceito, sendo preferível esforçarem-se para que o ambiente de trabalho seja o melhor possível.

Isso já se sabe que ajuda bastante, até porque aqui todos nós colegas nos damos muito bem e temos um relacionamento, digamos que somos amigos, que sabemos que temos de cumprir as nossas obrigações, que temos tarefas para cumprir, mas ninguém anda aqui a chamar à atenção das pessoas de um momento para o outro. Portanto nós aqui todos, socialmente, nos damos muito bem. Sabemos as tarefas a desempenhar, uns nas salas outros fora delas, mas todos nos integramos muito bem e ela está perfeitamente, como qualquer um de nós. (empregador)

Eu acho que temos uma atividade que não se exige intelectualmente muito deles, e por isso temos proporcionado bastantes estágios. Mas ela é tratada de igual forma e quem entra cá não nota que ela tem essa deficiência, mesmo as colegas não sabem, nem reparam, porque ela se relaciona muito bem, e não noto qualquer tipo de discriminação. Aliás, eu acho que ela é a que se dá melhor com toda a gente, nunca oiço comentários, ela sabe viver, sabe estar, dá-se bem com todos. (empregador)

Ainda assim, como também já referimos atrás, a condição de pessoas com deficiência dos ex-formandos nem sempre se apaga na relação com os outros atores da cena organizacional. Essa realidade está bem patente nos próprios discursos sobre as práticas de discriminação positiva onde um certo paternalismo é sobejamente exteriorizado e se pode observar que as debilidades dos ex-formandos acabam por interferir de forma objetiva no seu relacionamento com os outros atores das relações laborais. Ou seja, não é assim tão seguro que as pessoas com deficiência mental, que os ex-formandos são, sejam de facto consideradas na mesma condição de igualdade, tal como são discursivamente representadas: *igual a todos os outros, igual a todos nós*. Os próprios ex-formandos o verbalizam de forma semelhante: *dou-me bem com*

eles; não vejo diferença; porque é assim que deve ser; porque somos todos iguais; sou mais um no restaurante.

Nós até tentamos que ele se sinta uma pessoa igual a nós, embora haja algumas coisas que ele não possa fazer, como por exemplo a condução das viaturas. Mas de resto a gente tenta que ele se sinta o mais parecido connosco. (colega)

Não não... isto porque ele se sente igual. Acho que o N., da forma que ele se vê, ele sabe perfeitamente que tem dificuldades, que é diferente, no sentido de ter algumas dificuldades de aprendizagem, de ter alguma deficiência, se é que se pode chamar deficiência a isso, ele sabe que é diferente, mas que ficaria chateado se a gente o tratasse de forma diferente. O N. gosta de ser tratado de forma igual, é uma forma de ele se sentir que essa deficiência se calhar não faz grande diferença para o próprio dia-a-dia, pelo menos aqui dentro. (colega)

Não. Toda a gente aqui gosta muito dele. O C. é um querido, porque uma das grandes virtudes que ele tem (fora o resto), ele é muito educado. O C. nisso é muito educado. E é amigo do amigo, é colega do colega, antes de ir embora vem sempre aqui despedir-se de mim. De manhã, se chegar lá num dia mais não e não digo nada a ninguém, ele “Bom dia, F.”, ele é impecável. E não é tratado diferente por ninguém. Isso, somos todos iguais aqui dentro. Não há diferenças, porque tu não fazes as coisas a 100% ou 90%, não é por isso que vais ser inferiorizado. Nem se lhe dão tarefas para ele se sentir inferiorizado ou minimizado, pelo contrário. (colega)

Não, somos todos iguais. No início havia aqui alguma desconfiança de algum empregado novo que viesse, porque notava que ele era diferente, mas depois passa, porque há algumas diferenças no A., por exemplo a fala e isso pode despertar alguma curiosidade por parte de por exemplo um colega de trabalho novo. Sim, somos todos tratados da mesma forma, somos todos iguais. O A. acaba por ser um membro da equipa há já bastante tempo, tem algumas fragilidades, mas agora já tem o seu lugar e a partir daí somos todos iguais (...) Há uma pequena diferença, a ele desculpam-no mais. Quanto ao resto é igual. Com ele temos que ter mais calma porque é nervoso. Sim, acho que não há discriminação, salvo um ou outro colega menos simpático, mas tirando isso, acho que não. (colega)

É assim, eu acho que não. Somos todos tratados de igual forma. Mas se calhar quando ela tem mais dificuldades tentamos ajudar ou explicar de forma diferente, que se calhar não aceitávamos se fosse outra pessoa. Mas isso para mim não é tratar de forma diferente é adaptar a situação a cada pessoa, porque todos nós somos diferentes. (colega)

Não, são tratadas todas iguais, tal e qual como as outras funcionárias, às vezes até leva mais carinho, atenção e mimo que as outras. (empregador)

Há dois anos, por isso é que depois deste tempo posso mesmo afirmar que ele se sente bem cá a trabalhar e está integrado, por isso é o que nos demonstra todos os dias. (...) ele é uma pessoa igual às outros, é uma pessoa como nós, só que por vezes precisa de mais apoio para realizar as tarefas, tem algumas limitações, mas é tratado da mesma maneira que os restantes funcionários. (colega)

Independentemente da possível contaminação pela ideologia do discurso “socialmente correto” (Casado, 1991), a perceção de não discriminação e certas atitudes e práticas de discriminação positiva são uma consequência positiva do processo de ajustamento do sistema social das organizações empregadoras à presença dos ex-formandos. A tolerância presente nas práticas de discriminação positiva evita desentendimentos e conflitos, apesar de as chamadas de atenção dos colegas ou dos responsáveis para eventuais erros ou comportamentos menos adequados dos ex-formandos serem enquadrados na sua condição de pessoas com deficiência mental, funcionando para certos ex-formandos como um mecanismo estabilizador das relações interpessoais nos locais de trabalho.

Parece também evidente que os ex-formandos têm consciência de que nos locais de trabalho são pessoas diferentes, que sentem dificuldades que os outros colegas não sentem e que precisam do apoio dos outros. Contudo, gostam de sentir-se iguais e não aceitam ser tratados ostensivamente como diferentes, podendo reagir mal a tratamentos discriminatórios.

Seja como for, a presença dos ex-formandos como trabalhadores nas organizações empregadoras teve impactos tanto a nível organizacional como ao nível individual dos atores com quem passaram a interagir.

Num primeiro plano, a presença dos ex-formandos é maioritariamente avaliada no sentido de que não acrescentaram valor às organizações empregadoras em termos de produtividade, rentabilidade ou utilidade, nem mesmo contribuíram para um maior reconhecimento social das mesmas.

Não, de novo não, ele é que teve de aprender, porque nós já sabíamos tudo quando ele cá chegou. (colega)

Não, não trouxe nada de novo. (colega)

Não, acho que não. (colega)

Não, penso que não trouxe nada de nova para a empresa. (colega)

Não, acho que não trouxe nada, só alegria e boa disposição. Acho que sim, que justifica a contratação dela. (colega)

Ainda que somente 3 ex-formandos sejam claramente apontados como prejudiciais para o sistema produtivo ou para o sistema relacional das organizações empregadoras, por a sua presença implicar desperdício excessivo do tempo de trabalho dos restantes trabalhadores ou provocar tensões constantes nas relações interpessoais, apenas 22,2% dos ex-formandos são considerados, sem reservas, trabalhadores com provas dadas de competência profissional e plena utilidade para as organizações empregadoras. Nesses casos a presença dos ex-formandos teve o efeito de contrariar as representações negativas, estereotipadas e preconceituosas que classificam as pessoas com deficiência como improdutivas, legitimando-se também assim, junto dos outros atores, a sua inclusão como trabalhadores das organizações empregadoras.

Num segundo plano, a presença dos ex-formandos produziu consequências positivas que podemos classificar de tipo emocional ou afetivo inerentes ao contacto diário e prolongado dos ex-formandos com os restantes atores das organizações empregadoras. Entre essas devem destacar-se a experiência proporcionada a esses atores por socializarem com pessoas com deficiência mental, que se transformou em novas relações de companheirismo e amizade e, essencialmente, o facto da presença dos ex-formandos ter produzido nos atores envolvidos o despertar de uma certa sensibilidade para as questões da deficiência. Digamos que a presença de trabalhadores com deficiência mental promoveu o confronto direto e intenso com a deficiência e abriu caminho a um conhecimento do que é a deficiência e de algumas das suas implicações na vida das pessoas. Permitiu ainda que, para além das reconhecíveis relações de dominação exercidas, os outros atores pudessem tomar consciência de que essas pessoas precisam de apoio, tolerância e mais tempo de treino para atingirem níveis aceitáveis de rentabilidade e produtividade na realização das suas tarefas.

Para mim foi uma mais-valia, porque eu tive aqui colegas a trabalhar comigo, ditas normais, que eu não me enquadrava muito bem e que não faziam aquilo que eu mandava, porque eu sou a chefe delas e faço de tudo um pouco e eu consigo integrar-me melhor com a L. que é uma pessoa com algumas dificuldades do que com as pessoas normais que andavam aqui comigo e que eram normais, porque tinha sempre chatices e problemas, porque não faziam aquilo que eu mandava. Eram pessoas normais mas não tinha a capacidade de se integrarem

sozinhas e ver que tinham serviço para fazer. Enquanto com a L. eu sei que posso contar. Por exemplo, eu ia para Lisboa porque a minha mãe foi operada e faltava 1 ou 2 dias e a L. sabia sempre o que tinha de fazer, sabia que me tinha de deixar o ginásio e as casas de banho limpas e estavam todos os dias sempre impecáveis e nunca me deixava nada para fazer. Enquanto as outras com quem já trabalhei deixavam para amanhã e a L. não. Por isso é que ela para mim foi uma mais-valia e eu já falei aqui que é uma miúda muito competente e eu gosto muito dela. É uma pessoa que sabe o que faz e ajuda-me bastante. (colega)

Aprendemos que há pessoas que precisam de uma oportunidade e tem que se lha dar. (colega)

Sim, penso que sim, para mim ele trouxe-me coisas de novo, porque o tenho de tratar de maneira diferente, com mais carinho e atenção, porque se eu tivesse um filho como ele também gostava que os colegas de trabalho o tratassem bem, ganhei mais sensibilidade, porque toda a gente me diz que eu falo um bocado áspero, mas com ele tento e tenho conseguido moderar. (colega)

A única coisa que eu posso dizer é que ela veio para cá me lembro muito bem do dia em que chegou, não falava, não olhava para nós na cara, era muito envergonhada. Neste momento está uma pessoa normal, conseguiu orientar a sua vida, coisas que nunca pensávamos que ela fosse capaz, tem uma família, se calhar vive muito só com a família, mas é assim. Mas para mim é muito gratificante porque sei que contribui para o seu avanço. Às vezes ela tem problemas com ela própria, como problemas de saúde, com os pais ou irmãos e então às vezes diz-me “oh dona T. posso falar consigo?” e falamos um bocadinho e faz-lhe muito bem e eu sinto-me útil e que ela confia em mim. (colega)

Sim, foi um amigo novo para mim. (colega)

Quanto a dar alguma coisa de novo à empresa, acho que todos nós damos, mas por exemplo ela a mim ensinou-me a ver as coisas de uma outra forma, devido aos problemas que ela teve e que ela tem e penso que ensina a qualquer um a pensar melhor na vida. (colega)

Penso que não. Apenas paciência, eu tentei habituar-me a ele e ajudou-me a ver a vida de outra maneira e a fazer as coisas de outra forma, mas claro que sou na mesma muito exigente com ele e castigo-o bastante, porque comigo ele tem tudo, mas se segue outra linha que não aquela que lhe mando, não tem nada, e eu tenho que ser o máximo de exigente com ele. Aprendi com ele isso, ter mais tolerância, porque o P. deixou de ser aquela criancinha que estava aqui há 8 anos e passou a ser um homenzinho e está a começar a ter capacidades de pen-

samento para umas coisas como um homem e para outras ainda não. E depois nota-se que ele tem esperteza para certas coisas que não estão muito bem e para outras não quer ter essa esperteza, ou seja combate a falta de inteligência com muita esperteza. (colega)

Interação extralaboral

Apesar da maioria dos ex-formandos reconhecer a existência de amigos entre os seus colegas de trabalho, apenas 41,7% admitem interagir com os mesmos fora dos espaços e tempos de trabalho. Porém, mesmo nesses casos as situações de interação extralaboral com colegas de trabalho tendem a ser raras e circunscritas a um ou dois dos que são considerados amigos.

É assim, ela fora do trabalho convive connosco muito pouco, pelo menos é o que me chega. Comigo vai convivendo, ainda hoje ela faz anos e depois do trabalho vou levá-la ao meu cabeleireiro, o ano passado ia comigo às vezes até à praia, mas não passa disso. Mas tomar café, ir lanchar à tarde ou isso não, não temos esse hábito. Mas também não temos esse hábito com nenhum dos colegas de trabalho. O convívio diário fora daqui não é habitual, depois temos os convívios e jantares do restaurante e aí ela participa, mas normalmente saímos daqui às 15h ela vai à vida dela e eu vou à minha, por norma não estamos mais juntas. Temos o hábito de almoçar todos juntos aqui e jantar também, ela deveria já não estar no restaurante à hora de jantar, mas acaba sempre por ficar até mais tarde e janta connosco. (colega)

Sim, principalmente com a nossa colega M. L. e comigo, mas fora do trabalho ela basicamente só sai comigo. Vamos até ao cafezinho, passear no calçado... (colega)

Um ou outro tem, nós somos todos amigos aqui dentro, mas estamos aqui é para trabalhar. É mais comigo, porque os outros são praticamente todos casados ou têm outras responsabilidades e afazeres. Vamos passear, dou-lhe apoio quando precisa... sou amigo dela. Às vezes vamos lanchar. Vamos juntos para casa. É mais comigo que ela convive, depois pode haver um colega ou outro que nos dá boleia. (colega)

Por exemplo, os dados mostram que o convívio com colegas nas chamadas “festas da empresa” é raro (19,4% do casos), algo que em parte pode ser justificado por este tipo de eventos não ser uma prática corrente no conjunto das organizações empregadoras. Os dados também mostram que o convívio com os colegas de trabalho, aos fins de semana (16,7%), nas datas tradi-

cionais de Natal, Páscoa, Carnaval, nas festas de aniversário organizadas pelos próprios colegas (16,7%), nas férias ou viagens e excursões conjuntas (8,3%), é muito reduzido para lá dos muros das organizações empregadoras, incluindo tomar café, almoçar ou lanchar. Ou seja, fora dos espaços e dos tempos de trabalho raramente os ex-formandos interagem com os seus colegas, não representando a maioria destes agentes ativos da sua inclusão nas comunidades locais, ou seja, contribuintes para a melhoria da sua qualidade de vida através de uma maior e melhor participação social.

Sim, sim, ainda agora tiveram uma concentração de pesca, um concurso de pesca, e convidaram-no e ele foi. Ele gosta de participar, lá isso ele gosta de participar. Às vezes é claro, não é sempre. Essas coisas não é sempre. (familiar)

Sim, quando há os tais jantares. Porque quando é hora do fecho cada um vai à sua vida. Uma vez fomos a Fátima e o L. foi connosco, não o excluímos, é a nossa mascote! (colega)

Temos por exemplo os almoços ao sábado, onde nos reunimos todos e vamos almoçar ou na casa do patrão, ou ao café ou ao restaurante. Depois à sexta-feira fazemos um lanchezinho para todos, onde o V. participa sempre e está presente e isso é um sinal de integração. (colega)

Na hora do cafézinho e também tenho conhecimento que há aí uns jantares e convívios que são organizados, que na maioria dos quais ela também participa. (colega)

Acho que sim, que ela tem relações de amizade com algumas das colegas de trabalho e que se encontram e saem juntas. (empregador)

Efetivamente, finda a jornada de trabalho são raros os momentos de interação entre ex-formandos e seus colegas de trabalho, seja a propósito da realização de atividades comuns ou meramente para usufruto de algum tempo de lazer conjunto. Após o término do tempo de trabalho os relacionamentos entre ex-formandos e colegas de trabalho transformam-se em meras formalidades de boa conduta social, particularmente mais notado no caso dos ex-formandos do sexo masculino. Fora do espaço e tempo de trabalho os tempos e espaços de vida quotidiana deixam de se cruzar. Cada um segue as suas próprias rotinas de vida pessoal e familiar, nas quais não têm lugar os colegas de trabalho, na voragem dos tempos em que também não escapam outros colegas *normais*.

Fora do trabalho não lhe posso garantir que ele se relacione com alguém, mas é possível, porque eles moram perto aqui da empresa, e por isso é perfeitamente normal que eles se cruzem na rua, e sei que se cruzam na rua se tiverem algum assunto para falar conversam e cumprimentam-se. O N. aqui dentro da empresa cumprimenta toda a gente, toda a gente cumprimenta o N.. Agora não sei se ele se relaciona assiduamente com alguém lá fora, não sei, não posso dizer. Cá dentro sim, o N. convive com os colegas de trabalho. Lá fora não sei, não faço ideia. (colega)

Eu acho que não... Dentro do trabalho convive com os colegas, fora não sei... não sei, não faço a mínima ideia. Ele também anda sempre com o pai e a mãe, ele vai à missa todas as semanas, ao sábado e ao domingo também está sempre com eles. Eu só o vejo cá na empresa ou então só o vejo acompanhado com o pai e com a mãe. (colega)

Por exemplo, no intervalo do trabalho vamos até ali ao café, jogamos cartas. E quando fecha a empresa? Aí já é mais complicado, porque vamos logo para casa, por exemplo, quando a gente o leva à central para apanhar o autocarro, a gente vai sempre a falar um com o outro (...) só nas festas da empresa é que estamos todos juntos. (colega)

Penso que sim, porque nós passamos o dia aqui, por isso somos todas amigas. Quanto à convivência exterior também existe, por exemplo com a dona A. que também é uma funcionária daqui, mas que neste momento está de baixa. Sei que costumam estar juntas (...) é claro que ela é de fora de F. e nós temos a nossa vida para além disto, por isso é difícil conviver fora do ambiente de trabalho, por isso não tenho conhecimento. (colega)

É um relacionamento muito bom, eles dão-se todos muito bem, e toda a gente gosta dele, isto no trabalho. Fora do trabalho acho que ele tem um grupo de amigos, mas acho que nem é ninguém que trabalhe cá. (empregador)

Práticas discriminatórias

Aparentemente não serão mais de 4 os ex-formandos cujo ambiente de trabalho possa ser considerado como hostil ou pouco acolhedor. A análise da situação vivida por esses ex-formandos remete-nos para a existência de práticas discriminatórias que podem ser caracterizadas como de “isolamento” no local de trabalho ou de “infantilização” levada a cabo por colegas de trabalho e mesmo pelos responsáveis das organizações empregadoras.

Alguns desses ex-formandos nem sequer acompanham os seus colegas a tomar um café num momento de pausa, são alvo de “chacota” de clientes e colegas de trabalho, são perfilhados como “mascotes” dos coletivos de trabalho, revelam dificuldades de relacionamento, fogem ao convívio com os outros ou então são desprezados por eles ao serem considerados demasiado incompetentes no que fazem.

Permanecem, no entanto, algumas reservas quanto ao real estado do ambiente de trabalho de outros ex-formandos. Conforme se referiu anteriormente são poucos os que se pronunciam sobre o seu dia-a-dia com familiares e amigos, os quais apenas captam sinais exteriores ou testemunhos indiretos da realidade vivida no seio das organizações onde trabalham.

Às vezes sei que ele não é bem respeitado pelos colegas, mas pelo patrão é muito bem tratado. (amigo)

Acho que sim, penso que se sente bem na empresa. Mas ele é que tem de o dizer. Pelo menos a mim nunca me disse o contrário. (colega)

Sim, é bem tratada, mas acho que às vezes abusam, porque acho que ela não tem capacidades para fazer coisas que lhe pedem, e deveriam ter em atenção porque as outras funcionárias da limpeza não têm os problemas que a C. tem, porque ela vai perdendo a agilidade e isso tudo faz com que seja mais vagarosa a fazer as tarefas. (familiar)

Isso só o patrão é que poderá dizer. Nós não estamos presentes para apreciar isso. A gente não sabe, mas eu acho que sim. Não, não. Nunca se queixa de nada. (familiar)

Alguns ex-formandos (3 casos) foram deliberadamente retirados dos espaços físicos ou deixaram de realizar tarefas que implicavam interação direta com pessoas estranhas às organizações empregadoras (e.g. clientes e fornecedores). Esta invisibilidade forçada aparece associada a reclamações que punham em causa a competência profissional desses ex-formandos. Trata-se de uma prática que é apontada como típica das organizações comerciais, setor de atividade onde as oportunidades de trabalho concedidas a pessoas com deficiência mental são raras, legitimada com o facto das competências académicas e comunicacionais serem um fator de relevância nas interações frequentes com os clientes e fornecedores.

Ainda assim, as práticas de ocultação identificadas se aparentam proteger os ex-formandos das atitudes discriminatórias dos outros, também

denotam a vontade das próprias organizações empregadoras no sentido de protegerem a sua própria imagem, ou seja, não deixarem transpor para o exterior a imagem de organizações incompetentes que empregam pessoas incompetentes.

A S. foi um bocadinho retirada, porque havia aquelas pessoas que vinham e que falavam que tínhamos aqui uma deficiente, o que é muito triste haver pessoas a falarem dessa maneira. Entretanto a S. é pouco aparecida a essas pessoas. (colega)

E uma das coisas que eu também corto é ela ter muito contacto com os clientes. Como ela é muito instável na parte da fala, eu não sei quando é que ela pode dar uma resposta assim a um cliente. E mesmo chamando-a à atenção, eu evito chamá-la à atenção à frente dos clientes, porque ela pode dar-me uma resposta a mim. (empregador)

Um dos testemunhos recolhidos refere que as próprias companhias de seguros aumentaram os prémios das apólices quando souberam que algumas organizações empregadoras tinham ao seu serviço pessoas com deficiência mental, ao arrepio da própria legislação em vigor.

Nas empresas no geral essa ideia de afastar do público acontece... e acontece, eu julgo por precaução, aliás já me tenho apercebido disso, os próprios empregadores como não sabem qual é a reação dos clientes em relação a isto, tentam precaver-se para que não lhes possam dizer que têm deficientes ou incapazes, para se prevenirem face a este discurso dos clientes e das reações negativas e discriminatórias que possam ser manifestadas, tentaram protegê-los. Mas as próprias empresas é que se protegeram, não proteger as pessoas, proteger o seu mercado. Mas isso eu julgo que é... sabes que até as seguradoras quando sabiam que as empresas tinham pessoas com deficiência ao trabalho, aumentaram-lhes os seguros, completamente contra a legislação, mas aumentaram-lhes os prémios das apólices. (especialista)

Conclusões e outras notas finais

Em primeiro lugar parece-nos evidente, considerando a situação global vivida pelos ex-formandos no seio das organizações empregadoras, que o ingresso na vida profissional produziu e continua a produzir impactos com influência na qualidade de vida que não podem deixar de se ter em conta. A vida quotidiana da larga maioria dos ex-formandos nos seus locais de trabalho é atualmente relativamente tranquila. Embora não estejam ausentes

alguns momentos de maior tensão envolvendo os ex-formandos, prevalecem a tolerância e o respeito mútuo, pelo que o seu relacionamento com os restantes atores com quem interagem nos locais de trabalho segue, na maior parte do tempo, as regras da “boa convivência social”.

Por um lado, pode concluir-se que, na sua maioria, desfrutam de um bom nível de inclusão profissional e que, nos seus quotidianos de trabalho, o seu nível de qualidade de vida é bastante aceitável, sobretudo quando encarado numa perspetiva subjetiva. Essa avaliação positiva, expressa por larga maioria dos ex-formandos da amostra, decorre de vários fatores. Desde logo, do facto de para essas pessoas a valorização do trabalho assentar no valor dado à obtenção do estatuto de trabalhadores, sobretudo na sua qualidade de membros de um coletivo que trabalha para uma dada organização, condição que lhes garante um rendimento económico certo e regular. E essa condição produz suficiente satisfação e vontade para a maioria desejar continuar no mesmo local de trabalho, a despeito das tarefas monótonas, rudimentares, muitas vezes desprezadas pelos outros trabalhadores. Apesar das relações de poder os posicionarem nos lugares mais baixos da escala social das organizações não se sentem socialmente desvalorizadas, nem assumem, ou tendem a não assumir, posturas reivindicativas por melhores salários ou condições de trabalho. E, claro, também não colocam às organizações empregadoras os problemas que derivam da rotatividade associada às tarefas menos atrativas.

Ainda que pareça ingénuo, este tipo de valorização do trabalho pelos ex-formandos não será muito diferente da que fazem os outros trabalhadores que com eles partilham funções e tarefas desqualificadas.

Por outro lado, e conforme ficou patente, com raras exceções e independentemente do tipo de organização empregadora, sua dimensão e ramo de atividade, imperam os salários mínimos e não existem perspetivas de promoção nem de efetivas valorizações salariais. Não se podendo concluir que estamos perante uma cenário generalizado de exploração ou discriminação salarial em função da deficiência (sobretudo se considerarmos que a situação salarial dos restantes trabalhadores desqualificados será semelhante), a verdade é que não será pela melhoria da retribuição salarial que os ex-formandos melhorarão mais a sua qualidade de vida, pelo menos em termos objetivos.

Já no que, ao seu bem estar no seio das organizações empregadoras concerne, a sua continuidade dependerá sobretudo da sua disponibilidade para continuarem a realizar as tarefas mais desqualificadas e a servir os colegas de trabalho e responsáveis (respondendo aos pedidos pessoais ou à serven-

tia profissional) sem grande questionamento. Sobretudo, convém recordar, devido ao facto de, em boa medida, a sua aceitação pelos sistemas sociais das organizações empregadoras se ter obtido à custa da colocação no lugar mais baixo na escala da hierarquia informal das respetivas organizações. Na prática significa que os ex-formandos ficam numa situação limiar visto que a sua aceitação pelos coletivos organizacionais está centrada no reconhecimento tácito de que nunca ascenderão profissionalmente, continuando a realizar as funções e tarefas de menor responsabilidade e exigência comparativamente aos restantes trabalhadores, na sua dependência técnica e moral e presos à boa vontade dos patrões ou responsáveis.

Isso significa que a continuidade do emprego também se ancora na própria natureza desqualificada do trabalho efetuado, no seu carácter repetitivo. Aliás, essa estabilidade reforça-se quando esse carácter aumenta, uma vez que a prática rotineira reduz a possibilidade de cometer erros e faz aumentar o ritmo de trabalho, permitindo níveis de conforto pessoal e produtividade tidos como aceitáveis pelas entidades patronais. Há uma sensação de utilidade e segurança nos ex-formandos que decorre da monotonia das tarefas que repetem todos os dias, mas que não os perturba da mesma maneira que perturba outros trabalhadores sem deficiência. Isso nota-se especialmente nos casos que operam com máquinas que exigem poucas operações e têm uma cadência que conseguem acompanhar sem sentir excesso de cansaço ou enfado com o que estão a fazer.

Em segundo lugar, como se procurou demonstrar, a inclusão dos ex-formandos nas organizações empregadoras é um processo complexo, que deve o seu sucesso a um ajustamento dos sistemas produtivos e relacionais à sua presença. O corolário desse ajustamento consistirá na incorporação pelos sistemas organizacionais das diferenças entre os ex-formandos e os seus colegas de trabalho, o que na prática significa que se desvalorizam as debilidades apresentadas e se valorizam as capacidades demonstradas. Mas o ajustamento também é tributário do exercício do poder hierárquico, sobretudo nos casos em que a defesa da manutenção do emprego de alguns ex-formandos foi conseguida devido à concessão aos empregadores dos apoios financeiros do estado português à contratação de pessoas com deficiência. Resultando num compromisso formalmente assumido os apoios fizeram sentir nesses casos toda a sua eficácia como instrumentos de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Seria porém redutor não considerar que o uso do poder formal foi apenas um ato egoísta dos responsáveis das organizações empregadoras, um puro ato de racionalidade económica. Na verdade, também esteve presente

o altruísmo no uso desse poder, enquanto gesto solidário de alguns empregadores que acolhem o direito das pessoas com deficiência à igualdade de oportunidades como fazendo parte do exercício de responsabilidade social das suas organizações. Em todo o caso, há que atender ao facto de a permanência dos ex-formandos nas organizações empregadoras, também depender de atingirem um nível de desempenho profissional considerado satisfatório. Embora o mesmo possa ficar um pouco aquém dos restantes trabalhadores em termos de qualidade e quantidade, apenas é tolerado quando não se desvia de forma ostensiva do que seria de esperar. Ou seja, a aceitação de uma produtividade mais baixa tem limites que sendo ultrapassados colocam sob ameaça a continuidade do emprego dessas pessoas.

Para compreender o sucesso do ajustamento é preciso reconhecer o contributo dado pela mediação realizada por colegas e responsáveis dos ex-formandos nos locais de trabalho. A enorme importância da mediação mostra que as pessoas com deficiência mental precisam de apoio continuado e personalizado nos locais onde trabalham, de agentes impulsionadores da “discriminação positiva” que permitam aos coletivos de trabalho aprenderem a conhecer as pessoas, passarem a tolerar as debilidades evidenciadas e a sublimar as capacidades demonstradas.

A este propósito, julgamos relevante alertar as organizações formadoras para que não esperem simplesmente que o sistema social das organizações se ajuste à presença dos ex-formandos colocando a responsabilidade da manutenção do emprego na figura dos mediadores. Descurar ou abrandar em demasia o acompanhamento pós-contratação pode revelar-se uma prática despida de alcance estratégico, já que o sucesso do processo de ajustamento depende de um jogo complexo e de alto risco onde a aceitação dos ex-formandos também se liga à concretização das expectativas colocadas nas suas competências relacionais e de trabalho. Por outras palavras, a inclusão profissional de pessoas com deficiência mental, como são os ex-formandos da amostra, implica um esforço adaptativo dos restantes atores, seja em termos de mostrarem disponibilidade e abertura à compreensão das dificuldades demonstradas, seja em termos de tolerância perante determinadas atitudes e comportamentos desviantes ou menos conformes com as normas em vigor, mesmo quando decorrem da própria deficiência.

Digamos que, por um lado, a presença dos ex-formandos não ativa de forma automática na consciência dos outros atores a existência de fatores aleatórios que decorrem das nossas vidas quotidianas estarem cheias de riscos de toda a espécie (das nossas decisões e dos azares e infortúnios do acaso que nos acompanham desde o momento da conceção até à morte) que

podem fazer cessar a nossa condição de “normalidade” de um momento para o outro. E, por outro lado, que não basta às organizações formadoras terem crença na boa vontade dos responsáveis das entidades empregadoras, nem tão pouco na própria capacidade dos seus técnicos em dar resposta rápida e eficaz aos problemas que envolvam os ex-formandos.

Em terceiro lugar, não pode deixar de se apontar o papel das organizações formadoras na formação das competências de pontualidade e assiduidade tão valorizadas pelos empregadores. Parece-nos inquestionável que tais competências devem a sua consolidação às rotinas obtidas através do treino que é proporcionado aos ex-formandos durante o processo formativo no domínio das competências mobilizativas, em especial no uso dos transportes públicos. Mas igualmente devem ser reconhecidos os méritos das organizações formadoras na construção de algumas “redes pouco estruturadas de apoios naturais”, formadas por colegas, amigos, familiares ou simples pessoas conhecidas, cujos apoios em termos das chamadas boleias são determinantes para assegurar o cumprimento dos deveres de pontualidade e assiduidade de alguns ex-formandos nas organizações onde trabalham. Estas redes também podem e devem ser entendidas como um indicador de que na sociedade portuguesa se geram práticas solidárias relevantes para a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Em quarto lugar, e considerando que a debilidade que mais influencia no desempenho laboral dos ex-formandos é justamente a dificuldade de memorização das tarefas e do seu encadeamento a nossa chamada de atenção vai para a necessidade de reforçar a atenção a dar a esta debilidade durante os processos formativos e para além do mesmos. Como é sabido, esta debilidade é uma das principais consequências da deficiência mental, uma vez que capacidade de processamento e retenção da informação pelo cérebro parece ser bastante afetada. Daí que as aprendizagens sejam possíveis sobretudo com base na repetição das tarefas, no fazer muitas vezes, no precisar de mais tempo para aprender. Esse princípio está presente nos pressupostos do modelo de formação das pessoas com deficiência cuja carga horária é muito maior que a da formação dita regular. Talvez o tempo de formação seja ainda insuficiente para as necessidades de aprendizagem da maioria das pessoas com deficiência mental uma vez que a internalização do conhecimento é comandada pela prática intensa e recorrente, na medida em que assimilar uma sequência de operações, por curta que seja, é algo muito complexo para quem tem deficiência mental, mesmo que ligeira. Ou então, talvez sejam as metodologias de ensino e aprendizagem que precisam de ser revistas. Tal como a generalidade do património formativo das organiza-

ções formadoras, que nos pareceu desgastado quer em termo infraestruturas físicas quer em termos dos próprios formadores. Como se pode verificar no terreno parte das atividades formativas são basicamente assentes em profissões tradicionais que já perderam valor no mercado de trabalho e em formadores (monitores) que não têm formação científica nem pedagógica para aproveitarem a experiência acumulada e o conhecimento existente sobre a deficiência mental e incorporá-los na suas práticas formativas.

A análise dos processos formativos mostra que um dos pontos fortes é a preparação, sob a forma do aviso constante que os profissionais fazem aos formandos para em contexto de trabalho se afirmarem pelos valores pessoais mais do que pelos valores profissionais. Ainda assim, e em boa medida, fruto de uma orientação estratégica das organizações formadoras, nota-se que a formação tem vindo a ser reorientada para a aquisição de competências generalistas, visando formar os formandos como ajudantes dos profissionais e não tanto como profissionais dessas profissões. Porém, e sem desconsiderar as mudanças que entretanto vão sendo introduzidas pelo desenvolvimento destas formações generalistas que visam romper com a rigidez das formações especializadas, o que se continua a verificar, em nosso entendimento, é a continuidade de um modelo que tende mais a reproduzir formandos do que a construir pessoas distintas e competentes para se incluírem socialmente nos vários domínios da vida quotidiana a partir da inclusão profissional. Provavelmente, uma estratégia mais satisfatória passe por proporcionar a estas pessoas experiências sucessivas em contextos de trabalho distintos e em distintas entidades empregadoras, para que vivam e evoluam em diferentes ambientes de trabalho e seus entornos, por forma aprenderem a serem autónomas e possam ficar mais aptas a responder a diferentes situações ao longo da vida.

A este propósito cremos que uma das mais importantes ilações a retirar da realização deste estudo decorrerá do facto de a observação das atividades formativas mostrar que parece existir uma espécie de viciação no jogo das aprendizagens das pessoas com deficiência mental. Essa viciação decorre do facto de os profissionais tenderem a substituir-se aos formandos, não se limitando a orientá-los ou fazer com eles para os ensinar corretamente mas, amiúde, fazendo por eles ou organizando por eles. Ora se eficácia da aprendizagem deste tipo de pessoas se baseia no treino intenso e constante das tarefas que se devem repetir (autonomamente) até serem completamente assimiladas e realizadas de forma correta, algo pode estar errado nas práticas formativas.

Na realidade o que parece emergir são novas dependências que contrastam fortemente com o discurso dos membros das organizações formadoras, segundo o qual a sua missão visa a autonomia dos formandos, para que se libertem do “colete de força” das dependências que sempre os amarrou e consigam ganhar qualidade de vida exercendo uma atividade profissional. Mas a direcionalidade colocada nos processos formativos não deixa espaço para a criatividade, para a reflexão dos formandos sobre o que querem e gostam de fazer, sobre as maneiras como fazem. No fundo não existe treino para que tenham e expressem opiniões próprias, limitando-se a seguir as ordens e instruções dadas pelos profissionais das organizações formadoras.

Em todo o caso, arriscamos dizer que se as aprendizagens devem assentar na execução de coisas muito concretas também devem deixar alguma margem de liberdade para a testar a própria criatividade dos formandos. Isso pode implicar uma rutura com a atual lógica de formação profissional assente numa relação de monitoração do aprendiz (formando) pelo mestre (formador) que mais não é de uma imitação pelo aprendiz daquilo que o mestre executa e da forma como ele executa.

Contudo, e sobretudo, falta criar e desenvolver ajudas técnicas e sociais (facilitadores) adequadas às necessidades das pessoas com deficiência mental. No âmbito do trabalho de campo foi possível verificar que, para além do acompanhamento por um colega ou patrão, pouco ou nada foi (ou está a ser feito) para melhorar a capacidade operacional dos ex-formandos. Por exemplo, apenas em dois casos foi perceptível a criação de suportes de apoio ao trabalho realizado pelos ex-formandos, no caso concreto a afixação em cartaz das tarefas a realizar e sua sequência. Na prática do que se trata é de uma ajuda técnica que permite superar as esperadas debilidades de memorização para que aqueles ex-formandos possam realizar as suas tarefas de modo autónomo e satisfatório.

Certamente, recorrendo à inovação e à criatividade, será possível criar e adaptar formas técnicas e comunicacionais que sejam úteis às pessoas com deficiência mental para melhorarem o seu desempenho profissional. O primeiro passo passa seguramente por ultrapassar as barreiras atualmente existentes que dificultam a aplicação do conceito de ajuda técnica no campo da deficiência mental. Os profissionais das organizações formadoras deveriam dar especial atenção a esta situação e pugnarem pela testagem, desenvolvimento e disseminação de suportes de apoio adaptados às diferentes debilidades das pessoas com deficiência mental que integram no mercado de trabalho.

Em quinto lugar, e partir de uma reflexão pessoal que cruza os vários elementos disponíveis, talvez não seja despropositado considerar que a maior lacuna dos processos formativos residirá na fraca aposta que tem sido feita no reforço das competências de carácter académico (leitura, escrita, interpretação, cálculo) e na excessiva importância dada à componente prática em detrimento da componente teórica. As razões que legitimam este menosprezo pelas questões teóricas, ou com algum nível de abstracção, estão ligadas a uma ideia consolidada entre os profissionais das organizações formadoras de que as aprendizagens das pessoas com deficiência mental apenas se concretizam mediante atividades práticas e que aquelas pessoas tendem a minimizar as componentes de tipo teórico que complementam a formação prática ministrada. Sem lhes negar razão, pensamos que valerá a pena refletir sobre o intrigante paradoxo que parece existir entre as competências demonstradas nos locais de trabalho, particularmente no caso da atribuição de debilidades em temas de memorização da sequência das tarefas a desempenhar e as capacidades reveladas por algumas dessas pessoas para, por exemplo, fixarem facilmente a letra e música de uma canção ouvida algumas vezes na rádio ou na televisão. Embora as debilidades que contradizem esta capacidade possam decorrer do facto das pessoas com deficiência mental não conseguirem transferir conhecimentos de uns contextos para outros, dever-se-ia averiguar até que ponto as capacidades identificadas são de facto excepcionais, se podem ou não indiciar que existem potencialidades que não estão a ser exploradas e incorporadas nos processos formativos. Seja como for, permitimo-nos lançar a debate a ideia de que pode valer a pena experimentar novas maneiras de promover a formação profissional das pessoas com deficiência mental. Tentar uma nova orientação, experimentando dar maior atenção às questões não práticas, para que apure se podem ou não ser relevantes para melhorar as aprendizagens dos formandos.

Em sexto lugar, parece-nos evidente que as estratégias e práticas formativas se orientam cada vez mais por “boas práticas” que vão no sentido de dotar os formandos de competências não operacionais (mobilizativas, relacionais, estéticas) e valorizar os seus atributos pessoais e afetivos. De resto, têm sido essas competências e esses atributos um relevante fator de sustentabilidade dos atuais empregos e aceitação dos ex-formandos por colegas e empregadores.

E, nesse sentido, pode ser considerado muito importante o facto de nas organizações formadoras existir, por exemplo, uma grande preocupação com as questões relativas à higiene corporal e aos cuidados com o vestuário, através do treino das chamadas atividades de vida diária, com recurso

a psicólogos, terapeutas ocupacionais e outros profissionais. Conhecedores de que os hábitos de vida culturalmente enraizados em muitos formandos e suas famílias, onde as questões ligadas ao cuidar do vestuário e da higiene corporal não coincidem com as exigências socialmente dominantes em determinados locais ou atividades, os técnicos dão especial atenção aos casos mais problemáticos, agindo no sentido de os alterar por o considerarem fundamental para a participação no mercado de trabalho. Mas também deve reconhecer-se a importância dada durante o processo formativo ao comportamento socialmente adequado, ao respeito por colegas e chefias, ao acatamento de regras e instruções, aos cuidados de higiene corporal, à assiduidade e pontualidade. Sendo profundos conhecedores das debilidades operativas dos seus formandos, os técnicos também sabem que não formam (ou raramente o fazem) trabalhadores exímios, capazes de desempenhar as suas funções profissionais com destreza e perfeição.

Em sétimo lugar, e considerando a inegável valia dos apoios estatais vigentes na data da contratação dos ex-formandos da amostra para o sucesso da sua contratação, não podemos deixar de questionar sobre o porquê da sua relevância e do seu recurso como o último “trunfo” jogado pelos profissionais das organizações formadoras para remover as dúvidas e incertezas colocadas pelas organizações empregadoras. Será importante refletir sobre que tipo de solidariedade será necessário para criar uma sociedade inclusiva onde as pessoas com deficiência tenham lugar no mercado de trabalho. Será que apenas é possível promovê-la usando apoios financeiros à contratação, que em termos práticos fazem da inclusão profissional uma espécie de “favor” negociado entre quem emprega e quem promove o emprego? Valerá também a pena refletir sobre se os obstáculos à concessão de um emprego, à melhoria salarial e ao progresso profissional não passam de uma ocultação das reais competências dos trabalhadores com deficiência, nomeadamente quando, em certos casos, se tenta passar a ideia que não são tão produtivos como os outros, quando de facto as suas debilidades podem ser negligenciáveis em função das tarefas que lhes são cometidas.

Dever-se-á ainda refletir sobre que tipo de preparação e de cuidados se devem adotar relativamente ao contexto laboral que vai acolher o novo trabalhador com deficiência mental. Designadamente para cuidar de saber se existem as condições adequadas do ponto de vista da mobilidade física, do ambiente sócio-relacional e se as tarefas a desempenhar estão de acordo com as suas competências relacionais, comunicacionais e operativas e com o seu potencial de desenvolvimento. E, finalmente, refletir igualmente sobre as razões que levam a que raramente outros atores, para além das próprias

organizações formadoras e empregadoras, estejam envolvidos nos processos de procura de emprego para os ex-formandos.

Para finalizar, diremos que no seu âmago o sucesso da inclusão profissional dos ex-formandos da amostra é sobretudo o resultado de um equilíbrio alcançado pela conjugação entre a sua aceitação pelos atores que compõem os sistemas sociais das organizações empregadoras, a forma como elas próprias aceitam ser incluídas nesses mesmos sistemas e a utilidade as tarefas que realizam adquirirem para as organizações empregadoras.

IV

AUTODETERMINAÇÃO E VIDA INDEPENDENTE

Luísa Martins Fernandes

Carlos Veloso da Veiga

Carlos Alberto Silva

Introdução

No desenvolvimento deste capítulo exploram-se, nos termos do modelo de qualidade de vida adotado, as dimensões da autodeterminação e da vida independente.

Nesse sentido, importa começar por clarificar, ainda que de forma breve e sintética, esses dois relevantes conceitos, que correspondem à evolução concetual do próprio conceito de deficiência, no sentido em que deixou de se centrar nas patologias para se centrar nas pessoas, como autores principais das suas próprias condições de vida. De facto, nas últimas décadas tem-se assistido ao despontar de novas abordagens, programas inovadores, serviços e tipos de apoios onde os conceitos de autodeterminação e de vida independente são referência fundamental, convertendo-se em fatores impulsionadores da luta das pessoas com deficiência contra a opressão social e pela defesa dos seus direitos e procura da própria identidade.

O precursor histórico do conceito de autodeterminação pode ser encontrado na doutrina do determinismo, segundo a qual as ações são causadas por eventos ou leis naturais que antecedem a ocorrência da ação e, portanto, a conduta humana seria governada por eventos ou leis naturais. No entanto, segundo Wehmeyer (2006), a conduta humana tem inúmeras causas ou fatores determinantes que a definem: como os genes, elementos neuroquímicos, experiências passadas, normas culturais ou condutas educativas, crenças religiosas, estado psicológico, temperamento, emoções, entre muitos outros. Autodeterminação será assim a capacidade do ser humano anular outros fatores determinantes da sua conduta por forma a atuar segundo a sua própria vontade. Por esta razão torna-se fundamental adicionar um novo conceito para se entender o conceito de autodeterminação. Referimo-nos ao conceito de “volição”, o qual traduz o ato de escolher em consciência, vontade ou poder real para realizar eleições de forma consciente e deliberada, i.e., a conduta autodeterminada é volitiva e intencional. Em consonância

com o dicionário da língua portuguesa, autodeterminação será a “ação de decidir por si mesmo”. Portanto, a autodeterminação é a autonomia para decidir. Significa a capacidade de tomar as próprias decisões, agir de forma decisiva e atuar com determinação (ser firme nas decisões). A autodeterminação pressupõe assimilação do poder de controlo e de decisão pela própria pessoa. É um processo onde as pessoas vão adquirindo habilidades e desenvolvendo as atitudes necessárias que lhes permitem, em boa medida, ser responsáveis pelo que sucede nas suas vidas.

Procurado aprofundar o conceito de autodeterminação Mithaug (1998) leva mais longe a definição, ao considerar que a autodeterminação implica que os indivíduos sejam a própria causa do seu modo de atuar e que não dependam de alguém para atuar de certa forma. Para este autor o comportamento autodeterminado implica livre arbítrio e intenção, referindo-se àqueles que agem com liberdade e com base na sua própria vontade.

Na perspetiva de Wehmeyer o conceito de autodeterminação tem dois significados estruturantes: 1) como conceito pessoal, referindo-se a questões de causalidade e controlo pessoal na conduta e ação humana; 2) como conceito aplicado a grupos de pessoas reportando-se ao seu direito de determinar o seu próprio estado político e autogoverno, isto é, serem capazes de exercer controlo sobre si mesmas e terem direito ou poder de autonomia. Inicialmente este autor definiu a conduta autodeterminada como sendo a conduta relacionada com “as atitudes e capacidades para atuar como agente causal primário da própria vida e para realizar eleições com base nas próprias ações, livre de influências ou interferências externas inapropriadas” (Wehmeyer, 1992: 305). Posteriormente, considerou que a chave da definição estava na noção de agente causal. Especificou que o adjetivo “causal” é algo que mostra a interação entre causa e efeito e que o substantivo “agente” se referia a algo que atua ou tem autoridade para atuar ou a uma substância ou força que causa mudança. Mais tarde considerou que as ações autodeterminadas contribuem para a qualidade de vida do indivíduo.

Assim sendo, a autodeterminação, na versão mais difundida, é o principal agente causal primário da própria vida onde se realizam escolhas e se tomam decisões em relação à própria qualidade de vida, sem influências ou interferências externas desnecessárias.

No que se refere ao conceito de vida independente, o seu desenvolvimento e a sua afirmação no campo da deficiência decorrem do triunfo da filosofia de vida independente. Tem as suas raízes num movimento que nasceu em Berkeley no ano de 1962 através de Ed Roberts, seguramente a primeira pessoa com deficiência a aplicar na sua própria vida uma filosofia

deste género. Tal movimento desenvolveu-se e propagou-se na sua aplicação prática fundamentalmente nos Estados Unidos, Canadá, países do Norte e Centro da Europa, Austrália e Japão. De facto, para além do desenvolvimento alcançado nestes países, visível e de forma manifesta nas suas políticas sociais, pode afirmar-se que a filosofia da vida independente se transformou num paradigma cada vez mais presente e reconhecido um pouco por todo o mundo, com diversos organismos internacionais e organizações de carácter mundial a reconhecerem formalmente as vantagens económicas, sociais, culturais e políticas deste paradigma para a promoção da igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, independentemente do tipo e grau da sua deficiência. Pode considerar-se que o paradigma da vida independente visa dar visibilidade às pessoas com deficiência e fomentar a sua participação ativa na vida e social, recusando o estigma da dependência e da falta de capacidades para manterem uma vida independente e participativa.

Assim sendo, partindo do conceito de independência para o conceito de vida independente e sua aplicação à vida das pessoas com deficiência, importa referir que a palavra independência remete-nos para uma pessoa que não depende de outra para participar de forma socialmente ativa. Ou seja, mostra-nos que estamos na presença de um sujeito que comanda a sua vida, um soberano que controla o seu próprio destino.

De acordo com García Alonso (2003), utiliza-se para nos referirmos a algo que não tem relação com outra coisa. Já na visão matemática podemos encontrá-lo nas variáveis dependentes e independentes. Do ponto de vista humano, e de acordo com as regras sociais, tornamo-nos independentes quando alcançamos, por exemplo, um modo de subsistência, habitação própria, quando deixamos de viver sob a tutela parental e assumimos uma vida com riscos pessoais. Continuamos, seguramente, a falar de independência sempre que procuramos um nova casa, quando decidimos sobre a sua decoração e sobre quem lá entra ou não. Uma outra forma de independência é a firmeza que pomos nas nossas opiniões e decisões, não significando tal comportamento um comportamento de tipo autocrático. Percebemos claramente que a autonomia pessoal implica um assumir de novas responsabilidades que podem ir desde o levantar mais cedo até ao pagar impostos e serviços. Num registo de tipo filosófico, o autor atrás mencionado considera que a independência funciona como um guia que marca a atitude geral diante da vida, pressupondo uma liberdade de eleição do futuro, de opções de vida e de controlo dos próprios atos e pensamentos.

Em suma, podemos considerar que ter independência presume desempenhar um papel de pessoa adulta, assumir responsabilidades, ter controlo

e poder de decisão sobre o nível de participação na vida económica e social. Aplicado no campo da deficiência e da reabilitação das pessoas com deficiência é um princípio orientador que ajuda a alcançar os objetivos de igualdade de oportunidades, participação social e liberdade individual, permitindo aferir o desenvolvimento pessoal e qualidade de vida destas pessoas e não só.

Conforme as conclusões do Congresso Europeu sobre Vida Independente realizado em 2003, as pessoas com deficiência mental, tal como as restantes, são competentes para exercerem o direito a controlar as suas vidas, aceder às mesmas oportunidades e enfrentar as mesmas eleições na vida diária, pelo que, até onde seja possível, deverão ser respeitados os seus desejos e as suas capacidades individuais. O manifesto saído desse Congresso coloca a tónica na premissa em que *“a vida independente é um direito humano fundamental para todas as pessoas com deficiência e todo o ser humano deve ter o direito de eleição nos temas que afetam a sua vida”*.

Ter uma vida independente é sinónimo de qualidade de vida. Significa, entre outras coisas, escolher livremente onde e com quem viver, onde e em que trabalhar, que comer ou que tipo de roupa vestir, como usar o tempo livre, traduzindo a expressão prática do comportamento autodeterminado.

A conduta autodeterminada. O estado das diferentes autonomias

No exercício de uma vida autodeterminada e independente, a autonomia pessoal adquire um papel de destaque enquanto necessidade material, emocional e sociocultural que envolve todos os domínios da vida quotidiana. A autonomia pessoal reúne uma diversidade de competências, desde o autocuidado e aparência até à mobilidade na comunidade, entre muitas outras. É, pois, uma peça essencial no desenvolvimento da qualidade de vida.

Neste ponto versaremos a nossa atenção em questões que se prendem com a autonomia em alguns domínios específicos, designadamente em termos dos horários de deitar e levantar, saídas noturnas, receber amigos, direito a opinar, ocupar tempos livres e usar serviços bancários.

Partindo de uma apreciação geral da autonomia com que se realizam as atividades do dia-a-dia, nomeadamente a utilização dos vários serviços existentes na comunidade ou inerentes ao exercício de diversos papéis sociais, sem diferenças sensíveis entre os géneros, percebemos que, de acordo com os próprios formandos, a maioria (69,4%) quando precisa de tratar de algum assunto do seu interesse o faz na companhia de outras pessoas (especial-

mente de familiares ou mais raramente de algum amigo), apesar de 50% considerarem que têm autonomia para tratarem sozinhos de vários assuntos.

Todavia, cruzando as opiniões dos ex-formandos com os registos da observação direta e os diversos testemunhos recolhidos percebe-se que os casos que apresentam um nível elevado de autonomia são relativamente poucos. Salvo um caso que se apresenta como altamente autónomo, há sempre alguma atividade da vida quotidiana em que o acompanhamento por familiares ou amigos se faz sentir e é sentido como necessário pelos próprios ex-formandos. De acordo com os vários tipos de dados recolhidos parece ser evidente que as atividades onde mais se faz sentir a necessidade de acompanhamento e supervisão de outras pessoas são as que estão relacionadas com a utilização de dinheiro o que inclui a ida a serviços públicos e comerciais.

Nas situações da vida quotidiana dela, ela é autónoma, faz tudo, ela vai de N. para V. sem quaisquer problemas. (formador)

O M. precisa de alguém que o apoie, porque por ele não tem muita iniciativa de fazer as coisas. (colega)

Ele precisa sempre que alguém o oriente. (colega)

Noutro registo, os dados recolhidos apontam para que a generalidade dos ex-formandos disponha de autonomia no respeitante à definição dos seus horários de deitar e levantar, tanto nos dias de semana como nos fins de semana (94,4%). Revelam, portanto, saber estruturar as suas rotinas diárias de trabalho e de lazer com base nas atividades do dia seguinte e diferenciar o seu comportamento em função dos dias da semana.

Assim, os dados apontam para que, durante a semana, as horas deitar não ultrapassem a meia-noite em 75% dos casos e que nos restantes 25% possam ir até cerca das 3 horas da manhã do dia seguinte, sem que existam diferenças relevantes em termos de género. Durante os fins de semana o comportamento de muitos ex-formandos altera-se, reduzindo-se a cerca de 40% os que cumprem o horário de deitar até à meia-noite e aumentando para 60% os que se deitam para lá dessa hora. Também passa para as 5 horas da manhã do dia seguinte o limite horário de deitar de alguns ex-formandos. Nota-se que nos fins de semana são os ex-formandos (68,4%) mais do que as ex-formandas (52,9%) que prolongam os horários de deitar para lá da meia noite.

A extensão dos horários de deitar além da meia noite não significa que os ex-formandos estejam ausentes das suas casas durante a noite. Na ver-

dade os mesmos permanecem nas suas casas e simplesmente estão acordados a ver televisão ou envolvidos em alguma atividade individual (jogar no computador, navegar na internet) ou familiar. De facto, em termos de vida quotidiana poucos são os ex-formandos que saem da rotina casa – trabalho – casa. Deitar tarde não é sinónimo de sair à noite, fazer noitadas, mantendo um estilo de vida não apimentado e marcado por uma evidente falta de estímulos para prolongarem os seus dias em atividades de lazer e convívio realizadas fora de casa. Mesmo durante os fins de semana as saídas de casa para idas ao café, teatro, cinema, passear com familiares e amigos são escassas.

Na prática a generalidade dos ex-formandos recolhe às suas casas relativamente cedo, cumpridos que estejam os horários de trabalho. Neste particular quase todos mostram um elevado sentido de pontualidade e assiduidade, revelando-se autónomos na gestão dos horários de entrada ao serviço, mesmo nos casos em que não conhecem números ou horas.

Traz consigo todas estas normas e regras, é pontual e sempre pronto caso seja preciso fazer um extra, nunca resmunga. (empregador)

Cumpre sempre, a mãe diz, coitadinha, que a partir do dia em que ele começou a trabalhar aqui que ela nunca mais o precisou de chamar para ele vir trabalhar. Ele sabe que tem de apanhar o autocarro e nunca se atrasa. (empregador)

É bastante cumpridora em horários (...) É muita esforçada e chega primeiro do que toda a gente. (empregador)

Na assiduidade até nem é mau, pontualidade é que deixa um bocadinho a desejar, porque de vez enquanto falha e temos que lhe dizer e andar em cima dele. (empregador)

Os testemunhos de vários familiares vão no sentido de não ser sequer preciso acordar os ex-formandos para se prepararem e saírem para os locais de trabalho.

E para ir para o trabalho nunca é preciso chamá-lo. Ele às 7 horas, já está acordado antes, mas às 7 em ponto liga o rádio e começa a cantar como o rádio canta, tal e qual. (familiar)

Eu não o chamo para ir trabalhar, o despertador toca, ele levanta-se, vai para a casa de banho, toma banho todos os dias, de verão e de inverno. (familiar)

Nunca é preciso ninguém o acordar, ele tem a responsabilidade. (familiar)

De manhã não é preciso ninguém chamá-lo, às 6.30 já está acordado. (familiar)

Ela é muito controlada no trabalho e nas horas, nunca ninguém a acorda para ir para o trabalho, é pontual. (familiar)

Entrando no domínio de algumas autonomias pessoais, que podem ajudar na compreensão dos níveis de qualidade de vida dos ex-formandos, importa desde logo referir que dispor de autonomia para efetuar saídas noturnas sem controlo parental apenas parece acontecer em 25% dos casos. Este indicador mostra bem como a maioria dos ex-formandos está submetida, por vontade própria ou não, à tutela dos seus familiares. Justificadamente ou não muitos ex-formandos são fortemente controlados na sua vontade pelas pessoas com quem coabitam, numa prática de sobre proteção familiar que mais não é do que a negação do exercício do papel de pessoas adultas, competentes e responsáveis para se movimentarem no espaço público sem supervisão de outras pessoas, sobretudo no caso das ex-formandas (88,2%) embora também seja notório no caso dos ex-formandos (63,2%).

A autonomia dos ex-formandos cresce quando se trata de poder decidir sobre que amigos querem receber nas suas casas (66,6%) ou mesmo sobre quem as pode frequentar (69,4%), em acordo com as suas vontades e interesses. Nestas situações o controlo parental afrouxa ainda que, se faça sentir a um ainda considerável número de ex-formandos sobretudo do género feminino, sem que contudo esta distinção seja muito relevante.

A primeira vez que arranjou um amigo, convidou-o para ir a casa. (familiar)

É assim às vezes esse amigo tem folgas à semana, quando isso acontece o D. nunca está com ele, quando tem folgas ao fim de semana e como ele é de longe fica em minha casa, e depois vão dar uma volta pela cidades os dois, almoçam em qualquer lado. (familiar)

É amigo do A., ele vem a minha casa algumas vezes e o J. também vai a casa dele. (familiar)

Sendo a conduta autodeterminada a capacidade de tomar decisões sem influências de terceiros, de certa forma a autonomia de cada um quanto à escolha das atividades de lazer em que se quer envolver é um fator determinante no nível de qualidade de vida obtido. Ter autonomia na escolha das atividades de ócio, decidir que tipo de desporto praticar ou como ocupar os tempos livres exige conduta autodeterminada. Assim, neste domínio os

dados mostram que a maior parte dos ex-formandos decidem sozinhos o que desejam fazer nos seus tempos livres e que atividades querem praticar. No primeiro caso, é notória a diferença de autonomia entre ex-formandos (94,7%) e ex-formandas (58,8%). No segundo caso, ambos os géneros apresentam valores muito próximos e reveladores de que a autonomia a esse nível é sentida pela generalidade dos ex-formandos, 82,3% para o género feminino e 89,4% para o género masculino.

Portanto, parece que na sua maioria os ex-formandos se sentem autónomos e livres para fazerem valer as suas intenções e vontades. Para além dos passeios de fim de semana, almoços e jantares fora de casa, na maioria das vezes na companhia dos familiares com quem coabitam e que serão realizados pela maioria dos ex-formandos, são relativamente poucos os que se envolvem nas outras atividades identificadas, como a prática do BTT e do Taekwondo ou a participação em grupos associativos de dança e marchas.

A prevalência dessas tendências em nada contribui para uma melhor qualidade de vida dos ex-formandos na medida em que, entre outras oportunidades de participação perdidas, impede ou dificulta a criação de laços sociais e relações de amizade ou amorosas significativas e duradouras. Também as tendências de diferenças entre géneros identificadas mostram como é muito mais frágil a condição da mulher com deficiência mental na sociedade face ao homem com o mesmo tipo de deficiência e o quanto a mesma é alimentada pelos seus familiares e amigos.

O trabalho de campo, nomeadamente o facto de termos acompanhado os ex-formandos ao longo de um dia, também nos permitiu perceber claramente que a maioria dos ex-formandos não manifesta ambição nem vontade para sair das rotinas de um quotidiano de vida marcado pelo trajeto casa – trabalho – casa. Quer dizer, poucos são os ex-formandos que se esforçam para romper com a apatia ou conformismo estabelecido, preferindo a maioria continuar a reproduzir o modo de vida sedentário e isolado que desde sempre parece ter caracterizado a sua existência no tempo anterior ao ingresso no mercado de trabalho.

Prosseguindo, apresentamos e analisamos mais alguns indicadores que se relacionam com a gestão autónoma da vida quotidiana, como sejam usar livremente o próprio dinheiro, ter conta bancária e geri-la de acordo com a sua vontade, escolher a roupa que se quer vestir, os alimentos que se deseja consumir, usar os transportes públicos e decorar a seu gosto o quarto de dormir.

Assim, os dados obtidos mostram que é elevada a percentagem de ex-formandos que manterá uma conta bancária aberta em seu nome (88,9%).

Contudo, a percentagem dos que as gerem de modo autónomo não passa de 52,7%, precisando os restantes de autorização parental para poderem movimentá-las.

Vários fatores podem ajudar a explicar a falta de autonomia na gestão das próprias contas bancárias, designadamente o desconhecimento facial do dinheiro, o medo de ser burlado por terceiros, o uso não racional do dinheiro em bens supérfluos e o controlo parental que visa obrigar à participação dos ex-formandos nas despesas familiares correntes.

No dinheiro ainda tem algumas dificuldades. (amigo)

Ele tem muitas dificuldades em manusear o dinheiro, pode usá-lo, mas como não conhece, quem quiser pode enganá-lo com facilidade. (formador)

Porque como ele não sabe contar dinheiro para o bilhete, é isso que o deixa bastante confuso. (familiar)

Sim, é verdade, e é isso que me dá muita preocupação, porque ele conhece o dinheiro, mas não sabe contá-lo, não sabe fazer o seguimento da contagem. Essa parte está muito complicada. (familiar)

Ela não tem noção do que ganha, ela não sabe o que são 400 ou 500 euros, ela não sabe o que é 200 euros, ela vai às compras, mas não confirma o troco, mesmo que tenha trocado ela não dá, dá a nota. Não sabe o que recebe de troco, já tem sido enganada. (familiar)

Com efeito, vários ex-formandos apenas recebem uma pequena mesada para os seus gastos pessoais e, salvo um outro caso, todo o restante salário vai diretamente para apoiar as necessidades familiares. Digamos que, em boa parte dos casos, os familiares com quem coabitam retêm de forma unilateral e/ou consentida o dinheiro auferido pelos ex-formandos, uma vez que em vários desses casos os salários dos ex-formandos são a única fonte de rendimentos permanentes das famílias a que pertencem.

Não, ele chega a casa, dá-me todo o dinheiro (...) Mas ele anda sempre com dinheiro, nunca lhe deixo faltar. (familiar)

Não, isso não, ele dá o dinheiro à irmã e ela é que o gere como bem entende. (amigo)

Ele gere o dinheiro, mas quem gere mais é os pais, porque se ele quiser alguma coisa ele compra, mas tem que primeiro pedir aos pais, por isso é que eu digo que ele também gere o dinheiro, apesar de não ter nas suas mãos todo o seu dinheiro, ele gere. (amigo)

Não, sou eu que giro o dinheiro, porque ele não tem capacidade para isso. (familiar)

Não, eu ajudo a fazer a gestão do dinheiro, porque ele tem de ser um bocadinho controlado, se não gasta muito. (familiar)

Ela sabe controlar o dinheiro, mas sou eu que lhe dou x para ela gastar. (familiar)

Ele ajuda financeiramente e ajuda-me muito em casa. (familiar)

Ele chega a casa, dá-me todo o dinheiro, eu tenho uma conta onde o junto lá para ele. Mas ele anda sempre com dinheiro, nunca lhe deixo faltar, não muito, mas algum dentro da carteira. (familiar)

Não, não, isso ele não tem capacidade, ainda não tem capacidade suficiente para gerir o seu dinheiro, tem que haver alguém a receber-lhe o dinheiro e dirigi-lo, e eu sou que faço essas gestão. (familiar)

Não, ela dá dinheiro para a casa e fica com outro tanto. (familiar)

Não, sou eu que faço a gestão do dinheiro dele, sou eu que fico com o cartão. (familiar)

Ela dá-me o dinheirinho dela toda, o patrão paga-lhe e depois ela dá-me todo, sou eu que o giro. (familiar)

Se a falta de confiança de algumas famílias na competência de alguns ex-formandos para usarem autonomamente o seu dinheiro decorre do facto de alguns terem propensão para gastos irracionais, também nos parece revelar que a negação dessa autonomia a outros é objetivamente devida a um não reconhecimento do seu estatuto de pessoas adultas. Neste particular, os dados mostram que as ex-formandas parecem ser maioritariamente consideradas como competentes para a gestão do seu próprio dinheiro (70,5%) ao contrario do que acontece com os ex-formandos (36,8%).

Tal situação dever-se-á ao envolvimento de um maior número de ex-formandas em relações de tipo conjugal ou na gestão da economia familiar,

condição de vida que facilita o reconhecimento de autonomia neste campo pelos seus familiares.

Sim, é ela que o gere, acho que o gere da melhor forma. (amigo)

Como eles estão juntos, e ela tem medo que acontece alguma coisa, eles têm as contas separadas, mas as despesas da casa fazem em conjunto. Ela é muito cautelosa, tem medo que alguma coisa não dê certo. (amigo)

Quer à escala global quer à escala local a autonomia no uso dos transportes públicos é fator imprescindível para aceder certos lugares ou desempenhar determinadas funções e atividades do dia-a-dia. Seguramente que o nosso estilo de vida está intrinsecamente associado a essa mobilidade. Tal como acontece com todas as pessoas, também no caso dos ex-formandos uma vida independente implica ter autonomia de deslocação no espaço com segurança e celeridade, especialmente nos diferentes trajetos que lhes permitem realizar diversas atividades da vida quotidiana, sejam elas rotineiras ou não, nomeadamente de trabalho, lazer, compras, visitar amigos e familiares, namorar, etc.

Direcionando a nossas atenções para aspetos relativos à mobilidade, importa começar por referir que a entrada no mercado de trabalho torna indispensável possuir autonomia suficiente para efetuar deslocações de forma certa e célere no espaço público que medeia entre o local de residência e o local de trabalho. Sobretudo quando essa deslocação implica o uso de transportes públicos ou mesmo de transporte próprio.

Neste particular e os dados mostram que a maioria dos ex-formandos desloca-se no espaço, autonomamente ou com alguma orientação, usando transportes públicos (66,7%), conseguindo dar conta de horários, locais de paragens e títulos de transporte.

Vai de autocarro e não tem qualquer problema (...) desenrasca-se perfeitamente. (familiar)

A mãe dele dá-lhe dinheiro e ele é que compra o bilhete de autocarro e faz isso sozinho, é autónomo na maioria das coisas. (amigo)

Sim, está mais autónoma, faz sozinha as coisas dela, vai onde quer, usa os transportes também, faz os trajetos da vida dela sozinha, não precisa de ter sempre alguém com ela. (familiar)

Ela andou sempre bem de transportes públicos, mesmo em O. adaptou-se muito bem ao comboio. (familiar)

Anda bem nos transportes públicos. (amigo)

Ele não tem problemas nenhuns de andar de autocarro. (familiar)

Sim, sim, isso desde sempre, mesmo quando era mais novo e miúdo. (amigo)

Sim, usa. Ele tem carro, mas compra sempre o passe, porque diz que gasta muito dinheiro em gasolina e tem a carta de condução, claro. (familiar)

Aparentemente menos de metade dos ex-formandos (47,2%) usa transportes públicos para deslocações que implicam idas a lugares pouco ou nada conhecidos, não deixando de ser relevante a percentagem de ex-formandos (33,3%) que manifesta dificuldades nesse domínio, usando-os apenas quando acompanhados por outras pessoas.

Fruto do treino que lhes é proporcionado, diferente se apresenta a autonomia manifestada quando se trata da saída de casa para os locais de trabalho e de retorno a casa após o fim da jornada de trabalho, situação em que quase todos os ex-formandos sabem fazê-lo autonomamente (88,8%). Na verdade só três admitem não o saber fazer. Quando lhes é perguntado a quem recorrem se necessitarem de ajuda, referem que recebem apoio de diversas pessoas: *mãe; namorado; família; polícia*.

Apenas um ex-formando possui automóvel próprio. No entanto 38,9% confessaram a necessidade de ter maior autonomia e conforto em termos de mobilidade e liberdade de deslocação no espaço. Nestes casos dominando o seu imaginário de vida está a enorme vontade de adquirir um veículo automóvel. Esta aspiração é sobretudo uma aspiração masculina, manifestada por ex-formandos masculinos (55,6%), percentagem que contrasta claramente com 23,5% das ex-formandas que também a manifestam.

No caso da autonomia relativa ao uso de meios de comunicação (usar telefone/telemóvel para comunicar com os outros, escrever mensagens, enviar toques e conversar) os dados mostram que a grande maioria dos ex-formandos os utiliza com muita frequência. Por exemplo, utilizam o telemóvel para falar com outras pessoas (97,2%), enviar mensagens escritas (63,8%) ou simples toques (80,5%). Portanto, a esmagadora maioria dos ex-formandos consegue comunicar usando telemóvel, variando contudo as formas de o fazerem em função das competências académica e leitura e escrita. Para os ex-formandos, como nos foi dado observar, dispor de um

telemóvel tem claro significado simbólico, revelando-se um importante meio de aproximação estatutária aos outros, uma espécie de autorreconhecimento de um certo sentimento de igualdade entre pares.

Ainda que a maioria dos ex-formandos utilize mais telemóvel na forma oral do que em termos de escrita, os testemunhos recolhidos mostram que a aprendizagem do seu, por vezes, apurado manuseamento terá sido desenvolvida informalmente entre colegas, em vários casos durante o tempo da frequência das organizações formadoras.

Ao nível da capacidade para usar o telefone e o telemóvel, o M. não é exceção à regra e todos eles são extremamente independentes e até sabem muito mais do que por exemplo eu. (formador)

Usava o telemóvel sem problemas. (formador)

Usa o telemóvel, atende telefonemas. (formador)

Quanto às novas tecnologias utiliza muito bem o telemóvel e o computador, exceto naquilo que exija escrita (formador)

Relativamente ao uso do telemóvel não demonstra qualquer dificuldade. (formador)

Mensagens escritas também não tinha dificuldades, porque ele estava sempre a fazer cópias (...) No uso do telemóvel fazia-o muito bem. (formador)

Em termos de escrever mensagens e do usos do telemóvel a M. não sabia ler nem escrever, tinha era conhecimento de alguns símbolos que permitia executar algumas funções de comunicação, porque ela conseguia usar o telemóvel e escrever algumas mensagens, mas se precisasse de ajuda ela não hesitava e pedia ajuda a algum colega para a ajudar, não se acanhava. (formador)

Vida doméstica. Participação e gestão

Com algumas exceções, no que à gestão doméstica se refere, a maior parte dos ex-formandos consideram-se autónomos, nomeadamente quanto à liberdade de decoração do quarto de dormir a seu gosto (80,6%), à escolha das roupas que desejam vestir (83,3%) ou à escolha dos alimentos que preferem consumir (88,9%). Autonomias que os próprios familiares também reconhecem.

Sim, ela ajuda muito nas tarefas domésticas e tem a casa decorada ao gosto dela. (familiar)

Gasta demasiado dinheiro em roupa, por isso é que nós temos que controlar, inclusivamente a ela já lhe dissemos “stop” em roupa porque já não cabe no quarto. (familiar)

Ele veste o que eu lhe der e está sempre tudo bem, e sempre foi assim. (familiar)

Não nisso ele não é autónomo, é a irmã que lhe lava a roupa, trata dela e penso que também o ajuda a escolher. (amigo)

Prosseguindo, vamos de seguida, focando-nos ainda em aspetos da vida doméstica, apresentar e analisar a situação de outros indicadores que podem ajudar a caracterizar a qualidade de vida dos ex-formandos em termos de participação e experiências de vida autónoma e independente. Sobretudo por que tais indicadores podem dar conta da existência de algum controlo sobre as suas vidas e das oportunidades de desenvolvimento de relações emocionalmente significativas, capazes de proporcionarem sentimentos de felicidade e bem-estar emocional. Referimo-nos à relação de propriedade com as casas onde vivem e à sua participação na escolha dessas casas; à aspiração de possuir casa própria; à participação no aprovisionamento (compras, semanais/mensais, para casa) e nas limpezas domésticas (ajudar e manter a casa limpa e organizada); à confeção de alimentos e ao cuidar das roupas.

Neste caso, salvo uma exceção, os ex-formandos não possuem habitação própria continuando a viver com as suas famílias ou em casas arrendadas. No entanto, deve registar-se a aspiração que muitos revelaram em termos de vontade de futuramente terem a sua própria casa. Na verdade, no imaginário da maioria dos ex-formandos a ideia de uma melhoria da qualidade de vida também está ligada à independência residencial tão enraizada na sociedade portuguesa. Também nestes casos a mesma passa, em elevado grau, por viver em boas condições de conforto habitacional, sendo esse conforto proporcionado quase exclusivamente pelo poder viver numa casa da qual se é proprietário.

Ainda que a ocorrência de condições objetivas favoráveis à concretização dessa aspiração sejam pouco prováveis face aos baixos rendimentos salariais auferidos e à nula perspetiva da sua futura melhoria, é no facto de terem um emprego e ganharem o seu próprio dinheiro que se alimentam os planos de muitos ex-formandos.

Ele agora pensa mais no futuro, porque a idade também vai aumentando e como ganha o seu próprio dinheiro vai fazendo planos. (amigo)

Porque sempre lutei em toda a minha vida e nunca desisti de nada. (ex-formanda).

Sim, fala disso, que gostaria de ter a carta de condução, gostava de ter a sua mulher, ter filhos, ter uma casa dele, própria, viver sozinho. (familiar)

Vou tentar e ganho um salário. (ex-formanda)

Nas restantes situações que tocam a esfera da vida doméstica, os dados obtidos mostram que a maioria dos ex-formandos participa no aprovisionamento doméstico fazendo sozinhos algumas das compras necessárias, tanto em lojas como em supermercados (66,6%). É certo que, tanto a observação efetuada como os testemunhos recolhidos, mostraram que na maioria destes casos trata-se apenas de compras esporádicas que não exigem a atenção das habituais “compras do mês” que as famílias fazem nas lojas ou nos supermercados. Mostram também os dados que os ex-formandos (100%) costumam participar com autonomia em algumas lides gerais domésticas (limpezas, bricolage, jardinagem), ajudando as pessoas com quem vivem em diversas tarefas diárias de conforto, arrumos e limpeza.

Corta lenha e cuida do quintal. (familiar)

Ajuda, ajuda, gosta de arrumar a casa, passa a ferro. (familiar)

Ajuda, mete a loiça na máquina, tira, arruma, despeja o lixo, arruma o quarto, limpa o pó, aspira a casa toda, porque eu tenho problemas de coluna e custa-me, tratar do quintal. (familiar)

Sim, sim, ele saber fazer tudo, menos cozinhar, limpa o quarto dele, aspira, não passa a esfregona porque diz que fica muito molhada, que não a sabe torcer. (familiar)

Ele arruma tudo direitinho e faz tudo direitinho. É ele que faz a caminha dele, arruma o quarto, mas ele sempre foi assim arrumado. (familiar)

Ajuda, ajuda, quando estou cheia de trabalho ele ajuda, varre a cozinha, lava a loiça, arruma o quarto dele às vezes. (familiar)

Como limpeza e arrumos, desde que alguém lhe vá dizendo, exemplifique e o lembre do que tem de fazer e de como tem de fazer essas tarefas, com certeza que conseguirá. (formador)

Se for preciso lava-me e arruma-me a loiça, não faz tudo, mas ajuda. (familiar)

Ainda na esteira da vida doméstica, tendo como pano de fundo a autonomia no âmbito da confeção de alimentos, os dados apontam para que sejam sobretudo as ex-formandas que sabem e costumam cozinhar (76,5% vs 10,5%). Portanto, neste particular fazem-se sentir de forma clara as diferenças entre os géneros, estando bem patente o papel tradicional de homens e mulheres nas representações que organizam a distribuição da autonomia para a realização das lides domésticas no conjunto das famílias dos ex-formandos.

A mesma tendência de género se faz sentir no que à higienização das roupas, usando máquina de lavar, diz respeito. Embora não passem de 63,8%, os ex-formandos que reconhecem saber colocar a roupa para lavar na máquina, o que nos permite deduzir que possuem alguma autonomia quanto ao manuseamento dos equipamentos existentes nas suas casas, os dados apontam para essa autonomia estar bem mais presente nos casos femininos (82,3%) do que nos casos masculinos (47,3%).

Ajuda, faz tudo, faz o comer, arruma, põe a roupa a lavar. (familiar)

Muitas vezes chega a casa e é ela que faz o comer. (familiar)

Ele saber fazer tudo, menos cozinhar. (familiar)

Todavia, independentemente de saberem ou não operar com as máquinas, os diversos testemunhos tendem a comprovar que os ex-formandos são autónomos no reconhecimento de quando a roupa está suja e de qual o local onde a devem colocar, mesmo quando as suas preocupação com a higiene das roupas (e corporal) é toldada pelas vivências e representações dos meios onde vivem. Os testemunhos recolhidos e as observações do campo mostram que em torno da higiene diária, andar bem vestido e limpo, fazer a barba e tomar banho, os níveis de autonomia são satisfatórios e generalizados entre os ex-formandos da amostra.

A nível de higiene, de se apresentar, de se lavar ela é autónoma e consegue fazê-lo bem, aliás ela fá-lo muito bem e em certa medida até é um pouco seletiva,

é muito exigente com ela própria anda bem vestida, bem arranjada de forma adequada para todas as ocasiões. (formador)

Era um rapaz que cuidava dele e não tinha dificuldade nenhuma nisso, nem em vestir-se nem em lavar-se. Tomava todos os cuidados. (formador)

Pois, foi como disse aquela questão da roupa suja, que ele se esquecesse dela no quarto, mesmo eu já lhe tendo dito varias vezes que há um sítio próprio para a deixar. Às vezes também o tenho que chamar atenção por causa do banho, do desfazer a barba e do cabelo, porque ele de vez enquanto também se esquecesse. (familiar)

Mas agora que está novamente com a irmã as coisas voltaram à normalidade, porque ela é muito preocupada com ele, anda sempre asseado, a farda é sempre limpa, toma banho... às vezes temos que andar sempre em cima dele para não se esquecer de tomar banhito, porque é isso que lhe falta, ter a noção das coisas, porque se lhe disserem as coisas ele faz. (amigo)

Autonomia, poder e aspirações pessoais

Segundo Foucault (1982) o poder está em toda a parte e profundamente imbricado nas relações sociais e de interação. Em termos simplistas o poder pode definir-se como a capacidade dos indivíduos ou dos membros de um grupo para alcançar os seus objetivos ou favorecer os seus interesses. Neste ponto, e no caso dos ex-formandos, o relacionar do poder com a qualidade de vida está sobretudo no saber até onde vai a sua liberdade pessoal em termos de disporem de autonomia para poderem decidir as saídas de casa com amigos sem autorização parental, para recusar saídas em família ou para recusarem algumas restrições que lhes possam ser impostas pelos seus familiares. Aqui a questão de fundo é a capacidade de fazer valer as suas vontades sendo a sua efetivação um sinal de reconhecimento do estatuto de maioridade, que se materializa em pequenos exercícios de poder que decorrem na interação com os seus familiares.

Assim, de acordo com os dados, 63,6% dos ex-formandos não podem decidir autonomamente quanto a sair com os seus amigos. Precisam de obter autorização dos seus familiares. Diferente é a situação relativa ao poder de recusar saídas com a família, situação em que apenas são 13,9% os ex-formandos que afirmam que não o podem fazer. Aparentemente, os familiares exercem o seu poder mais no sentido de manterem sob seu controlo os ex-formandos fora de casa do que dentro de casa, ou seja, dificultando a sua

saída de casa mas não impedindo que nela permaneçam se assim o desejarem. Embora no conjunto dos 36 ex-formandos da amostra existam somente 2 casos de subordinação absoluta ao poder dos familiares (uma ex-formanda com 30 anos de idade e um ex-formando com 29 anos de idade), são relativamente poucos os ex-formandos (25%), que usufruem de total poder de decisão considerando as três situações atrás apresentadas.

Os dados revelam também que uma parte importante dos ex-formandos (41,6%) sente várias restrições que sob a forma de recomendações de conduta ou “chamadas de atenção” das famílias, mostrando como a esses ex-formandos não é plenamente reconhecido o estatuto de pessoas adultas, mais no caso das ex-formandas (68,4%) do que no caso dos ex-formandos (58,8%) (não chegar tarde a casa, não namorar, não sair com tempo de chuva, não andar de bicicleta, não comprar isto ou aquilo, etc.). Ou seja, embora todos sejam de maior idade, trabalhem e auferam um salário, a maioria parece estar sob apertado controle parental, não dispondo de poder suficiente para romper com o que podemos classificar como uma “sobre proteção” familiar em que talvez a negação da autonomia seja apenas reflexo do medo que os familiares sentem em deixar aquelas pessoas agir livremente e de acordo com os seus desejos e vontades. Medo esse que muito provavelmente começou a fazer-se sentir na infância, prolongou-se pela adolescência e permanece na idade adulta.

Focando-nos no domínio da auto-direção vamos debruçar-nos sobre um conjunto de aspirações para o futuro, suas percepções e razões de concretização, mas também na vontade de escapar ao controle familiar (emancipação) e assumir na plenitude o papel de pessoas que aspiram ser sujeitos autodeterminados e independentes. Neste particular, falamos de aspirações pessoais que podem definir-se como o desejo ou a ambição de que alguém está motivado para trabalhar ou agir no sentido da sua concretização futura. Concretizar aspirações significa atingir uma melhor qualidade de vida.

Assim, e antes de mais, os dados mostram que, sem diferenças significativas entre gêneros, a aspiração mais partilhada pelos ex-formandos é a de melhorar o seu salário (61%), mostrando que satisfazer as necessidades financeiras continuam a ser a prioridade mais relevante de todas. Essa aspiração supera claramente a aspiração de viajar para conhecer novas gentes e novos lugares que está presente em 38,9% dos ex-formandos e que, tal como acontece com outras aspirações aqui tratadas, é também mais partilhada pelos ex-formandos (47,4%) do que pelas ex-formandas (29,4%).

Além disso, os dados também mostram que os ex-formandos da amostra se dividem praticamente em duas metades, entre os que aspiram viver

sozinhos, i.e. fora do controlo familiar (47,2%), e os que não manifestam essa aspiração (52,8%). Se é certo que apenas 16,6% dos ex-formandos já tiveram essa oportunidade, parece-nos que maioria prefere não abdicar da proteção familiar, em parte devido à consciência das responsabilidades inerentes ao ato de viver sozinho, às dificuldades e barreiras que tal situação coloca.

Ganhar mais e ter filhos. (ex-formando)

Ele fala muito comigo e diz que gostava de tirar a carta de condução, era o essencial. E fala também que lhe falta a namorada. Basicamente o que ele expira é ter uma namorada e a carta de condução para estar realizado. (amigo)

Sim, fala disso, que gostaria de ter a carta de condução, gostava de ter a sua mulher, ter filhos, ter uma casa dele próprio, viver sozinho. (familiar)

Agora já pensa em constituir família. (familiar)

Sim, fala disso, que gostaria de ter a carta de condução, gostava de ter a sua mulher, ter filhos, ter uma casa dele própria, viver sozinho, às vezes tem assim os dias dele mais chateado, diz que está farto da gente..., mas sim fala do que desejava ter no seu futuro. (familiar)

Os dados mostram ainda que os ex-formandos que já não vivem na dependência das famílias de origem, são justamente aqueles que consolidaram relações amorosas, partilhando agora espaços habitacionais com os seus cônjuges ou companheiros/as.

Ela vive com o companheiro, não está casada mas vive com ele, lidam juntos, alugaram um apartamento e estão a fazer uma vida excelente. Houve uma evolução de qualidade de vida dela muito, muito grande. Ela antigamente vivia com os pais. (empregador)

Ainda neste domínio das relações amorosas, e considerando aspirações a namorar, casar e ter filhos os dados apontam para essas aspirações serem sobretudo aspirações masculinas, denotando-se uma redução da importância das mesmas à medida que aumentam as responsabilidades inerentes a cada uma. Na verdade, a aspiração a namorar é assumida por 68,4% dos ex-formandos contra 35,3% das ex-formandas, enquanto que a aspiração a casar é assumida por 42,1% dos ex-formandos contra 17,6% das ex-for-

mandas. Já a aspiração a ter filhos importa a 68,4% dos ex-formandos e apenas a 17,6% das ex-formandas.

Considerações finais

Iniciando justamente estas notas finais a partir do conjunto e do sentido das aspirações manifestadas pelos ex-formandos, importa desde logo destacar o facto de as mesmas estarem bem mais presentes no imaginário masculino do que no imaginário feminino. Esta situação mostra que as ex-formandas não apenas sentem dispor de menos autonomia e independência pessoal do que os ex-formandos como também sentem que não podem ter as mesmas aspirações. É verdade que a maioria dos ex-formandos, incluindo as ex-formandas, revelam ter aspirações a uma melhor qualidade de vida, a ter estabilidade pessoal e a melhorar o seu estatuto social, acompanhando o imaginário da população portuguesa de que fazem parte e que se materializa em desejar ter casa e carro próprios, melhorar o salário e, eventualmente, poder viajar. No essencial, digamos, tanto ex-formandos como ex-formandas reproduzem as aspirações das pessoas com quem partilham os seus tempos e espaços de vida quotidiana.

Entre essas aspirações, sobressai a vontade de obter maior autonomia em termos de mobilidade no espaço, muito presente no desejo de ter um veículo próprio. De certa maneira, ter a própria viatura representa aceder a uma melhor qualidade de vida, ter uma vida como mais autonomia e independência pessoal. Em alguns casos, pode não passar de uma aspiração ilusória face às barreiras colocadas pela manifesta falta de condições económicas para comprar um veículo automóvel ou à debilidade das competências pessoais para obter carta de condução. O mesmo se poderá referir a respeito das barreiras colocadas na concretização das aspirações de nível emocional, nomeadamente quanto a ter namorado(a), casar e ter filhos.

Ainda que sejam pouco realistas as expectativas sobre a concretização das aspirações a verdade é que a maioria dos ex-formandos liga os seus sonhos ao facto de estarem a trabalhar, algo que parece ser demonstrativo de que o emprego alcançado é um fator relevante para o merecimento pessoal que legitima os seus anseios e crenças numa melhoria da qualidade de vida.

Porém, como melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência não passa apenas pelos meios financeiros que o emprego permite ter, é importante que as organizações formadoras, através das suas práticas, potenciem as suas aspirações à autodeterminação e vida independente. Queremos dizer que nas práticas formativas deverão ser tidas em conta ações que produzam

pensamento autodeterminado e aspirações realistas a uma vida independente, não apenas nos próprios formandos mas também muito especialmente junto dos seus familiares. Não basta que os profissionais acreditem que as famílias aceitarão a passagem dos ex-formandos à idade adulta pelo simples facto de terem sido incluídos no mercado de trabalho para que isso aconteça. Também não basta que os formandos e as suas famílias sejam sensibilizados e incentivados pelos profissionais das organizações formadoras a adotarem determinados comportamentos ou a realizarem determinadas atividades, designadamente de lazer, recreio e desporto. É preciso que o treino das competências necessárias, em parte realizado sob a forma de atividades extracurriculares e de AVD (Atividades de Vida Diária), se faça também nos contextos onde se desenrola a vida quotidiana e não apenas nos espaços formativos. Os efeitos do uso dessas competências devem ser monitorizados para além do tempo de formação e/ou inclusão profissional.

Em termos de autonomia e independência percebe-se que a inclusão profissional promoveu algumas mudanças de sentido positivo como acontece com a autonomia na estruturação e gestão dos tempos de trabalho e de lazer com base nas atividades do dia seguinte e a diferenciação do uso do tempo livre em função dos dias da semana. Simplesmente tal autonomia, que, por exemplo, permite a extensão dos horários dos serões antes de dormir, não significa existência de liberdade para sair de casa durante a noite ou alterar os hábitos da rotina casa – trabalho – casa que caracteriza o dia-a-dia de trabalho. Aliás os próprios ex-formandos, na sua maioria, não manifestam ambição nem vontade para sair dessa rotinas, preferindo continuar a reproduzir o modo de vida sedentário e isolado que desde sempre parece ter caracterizado a sua existência.

A falta de oportunidades e de estímulos para prolongarem os seus dias em atividades de lazer e convívio realizadas fora de casa continuam escassas e sujeitas ao poder e controlo parental. Trata-se de uma prática de sobre proteção familiar que mais não é do que a negação da maioridade que recusa o estatuto de pessoas competentes e responsáveis para se movimentarem no espaço público sem supervisão, sobretudo no caso das ex-formandas.

Mesmo que os dados mostrem que os ex-formandos têm autonomia de decisão quanto a algumas questões ligadas à gestão doméstica de natureza mais íntima e pessoal, ao que querem fazer nos seus tempos livres e quanto às atividades que querem praticar, a estratégia da tutela parental não contribui para melhorar a sua qualidade de vida. Essa estratégia parece assentar sobretudo nos impedimentos colocados às saídas de casa sem controlo familiar, facto que impede ou dificulta a autonomia na criação de laços sociais e

relações de amizade ou amorosas, incluindo as potencialmente significativas e duradouras.

Se é verdade, por exemplo, que vários fatores podem explicar a não concessão de autonomia dos ex-formandos na gestão do próprio dinheiro, tal não apaga o uso do poder que os familiares com quem coabitam exercem, o que também é uma outra forma de negação do reconhecimento do seu estatuto de pessoas adultas.

As tendências de gênero identificadas mostram que as mulheres dispõem de menos autonomia e de uma vida menos independente, dispondo de menos liberdade e por isso de menos oportunidades de expressão e participação autônoma tanto no seio da família como no seio das suas comunidades. Neste particular fazem-se sentir de forma clara as diferenças entre os gêneros, estando bem patente o papel tradicional de homens e mulheres nas representações que organizam a distribuição da autonomia pessoal e dos limites da vida independente segundo o sexo de pertença.

V

PARTICIPAÇÃO COMUNITÁRIA E SATISFAÇÃO COM A VIDA

Carlos Veloso da Veiga
Luísa Martins Fernandes
José Saragoça

Introdução

Neste capítulo, com base no modelo de qualidade de vida orientador da investigação que o permitiu produzir, apresentam-se e discutem-se dados relativos à participação comunitária e satisfação com a vida dos ex-formandos que constituíram a amostra sobre a qual se alicerçou a referida investigação.

Poder-se-á, antes de mais, considerar que a eficiência dos processos de qualificação dos ex-formandos medida através da formação profissional e do ingresso no mercado, terá na melhoria da qualidade de vida em termos de inclusão social como referência fundamental a participação ativa na comunidade e a satisfação sentida nos vários domínios das suas vidas.

Os níveis de participação na comunidade e de satisfação com a própria vida são indicadores fundamentais para aferir do nível de inclusão social, enquanto conceito multifacetado aplicável a todos e extensível a todas as idades. Estar incluído implica ser socialmente reconhecido como membro integrante das comunidades onde nos encontramos envolvidos, ser aceites e valorizados pelos pares, seja nos grupos de pertença ou referência, na família, na escola, no círculo de amigos ou no contexto laboral, ter e aproveitar as oportunidades que definem a plena cidadania.

Para Dyson (2001) a inclusão social toca, ao mesmo tempo, a esfera das obrigações e dos direitos, o que implica igual valorização dos distintos indivíduos e grupos, mediante uma participação socialmente ativa na comunidade e no exercício dos direitos e deveres que contribuem para formar a sociedade inclusiva. Daí que, considerando a característica marcadamente salarial da sociedade atual, concordemos com Fernández (2007) quando considera que estar incluído significa ter emprego, ter um nível de vida aceitável e a oportunidade de o melhorar, aumentando os seus rendimentos e o bem-estar pessoal e dos seus familiares mais próximos.

Portanto, a inclusão social passa antes de mais pela inclusão no mundo do trabalho, sendo esta uma aspiração da maioria das pessoas e, obviamente, também das pessoas com deficiência ou incapacidades. Em boa medida o nível de qualidade de vida de que se dispõe está correlacionado com os níveis de participação comunitária experimentados e de satisfação pessoal sentidos. A presença no mercado de trabalho permite representar papéis sociais úteis, ter uma identidade e poder apresentar-se como um agente que contribui com o seu esforço para as necessidades dos coletivos onde se insere. Estar incluído e participar na vida comunitária é também ter acesso à habitação, à cultura e ao ócio.

Quando falamos de participação das pessoas com deficiência o conceito significa antes de mais o reconhecimento do progresso que, nos campos político e social, sofreram as representações sociais e o significado simbólico da deficiência e, sobretudo, das pessoas com deficiência. Ou seja, significa a sua passagem de sujeitos passivos para sujeitos socialmente ativos com direitos e deveres legalmente instituídos.

Na perspetiva de Guerdan (2009), o conceito de participação é apresentado como um princípio, subentendendo-se necessariamente uma finalidade, um meio e um objetivo. Um princípio – a participação e integração plena na sociedade; uma finalidade – reconhecer as valiosas contribuições trazidas por, e que poderão trazer as pessoas com deficiência ao bem-estar geral e à diversidade da sua comunidade; um meio – para o desenvolvimento e implementação de leis e políticas adaptadas aos fins as pessoas com deficiência; um objetivo – para favorecerem a plena integração e a plena participação das pessoas com deficiência em todos os aspetos da vida. Entendemos que para por em prática estas orientações devem ser assumidas responsabilidades pelos vários atores sociais que dispõem de poder: os governos – com a incumbência de apoiar a criação de leis e assumir as responsabilidades financeiras das medidas adotadas; pessoas com deficiência – que se façam escutar e estejam dispostas a intervir na tomada de decisões que as afetam diretamente; os atores do campo social, da educação e da saúde – que permitam uma mudança na forma de se relacionarem com as pessoas com deficiência e estimulem a criatividade para desenvolverem práticas que lhes consintam recuperar e influenciar o curso das suas vidas e o seu ambiente social; os investigadores – que realizem estudos sobre as condições que favorecem a participação.

O conceito de participação quando aplicado às pessoas com deficiência adquire algumas outras singularidades que importa também reter. Por exemplo, segundo Fougeyrollas, (2009) e Guerdan (2009), a participação

equivale à realização dos hábitos de vida, participar respeita fundamentalmente ao quotidiano da vida, às atividades do dia-a-dia e ao cumprimento dos diversos papéis sociais. Já para a OMS (CIF, 2001) a participação é definida como o envolvimento numa situação da vida real, com base numa perspetiva funcionalista orientada para a performance do indivíduo e em conformidade com a norma. No caso da *American Association of Mental Retard* (AAMR, 2002) a participação equivale a um compromisso do indivíduo na execução de “tarefas” relacionadas com as situações do quotidiano, tarefas essas de cariz normativo e valorizadas por cada um.

Daí que se deva projetar a participação comunitária como um aspeto fundamental da vida cívica e da tradição democrática, que pressupõe o envolvimento dos cidadãos nas mais diversas atividades do campo social. De tal modo que através dela se concretizam muitas das expectativas e aspirações que decorrem do progresso e do desenvolvimento económico e social. Envolver esse que deve ser entendido como uma norma social organizadora da vida em comunidade (Bracht, 1991, *in* Narciso, 2004). Deve ser um envolvimento ativo. Isso significa que todas as pessoas que vivam numa comunidade organizada e coesa devem ter uma palavra a dizer sobre o que querem e desejam e a envolverem-se em atividades conjuntas com os demais cidadãos desfrutando de acesso aos recursos, conhecimento e outras regalias proporcionadas pelo progresso e desenvolvimento económico e social (Ornelas, 2003).

No caso da satisfação com a vida a mesma também decorre da forma como se vive a vida quotidiana e encontra-se inequivocamente relacionada a participação na sociedade, podendo ser vista como um espelho do nível de qualidade de vida alcançado. Associa-se ao sentimento de competência pessoal e à capacidade de enfrentar diversas situações da vida. Associa-se também aos níveis de felicidade das pessoas na situação da sua vida atual. Isto é, baseia-se numa análise subjetiva onde o indivíduo reflete sobre o distanciamento e a proximidade das suas aspirações, sobre a satisfação quanto à saúde, ao dinheiro, à família e rede de relações. De acordo com Pavot e Diener (1993), a satisfação com a vida é um processo em que as pessoas avaliam a sua qualidade de vida de acordo com os seus próprios critérios e de maneira global. Diener e Diener (1995) sugerem que o bem-estar subjetivo é uma das três formas de avaliar a qualidade de vida em associação aos indicadores económicos e sociais. A satisfação de vida, como conceito subjetivo que é, varia de pessoa para pessoa e depende sempre das ambições, valores, experiências e expectativas de cada um. Em certa medida podemos dizer que a satisfação espelha um exercício de introspeção entre os objetivos conquis-

tados e os desejados que advêm, certamente, de uma apreciação global das condições de vida.

Participação comunitária

No pressuposto de que a deficiência mental pode revelar-se como um importante fator de exclusão social e que as pessoas nessa condição têm dificuldades em aceder à cidadania real através da participação comunitária, Tremblay (2004), neste ponto apresentamos e analisamos a participação comunitária em termos do exercício de várias atividades que podem ser realizadas com autonomia individual ou em interação com outras pessoas. Atividades cuja realização contribui para a qualidade de vida de cada um e das próprias comunidades.

Entre essas atividades de participação comunitária estão algumas práticas ligadas à religiosidade e às festividades religiosas e populares, participação em atividades educativas e de lazer, cultura e desporto, adesão a coletividades, exercício do direito do voto e ainda a utilização de diversos serviços públicos, enquanto expressão dos direitos e deveres de cidadania.

Embora possamos realizar diversas atividades sem a companhia de outras pessoas, a verdade é que as pessoas com quem interagimos são suportes relevantes da nossa participação na maioria das atividades que promovem a qualidade de vida. Tal significa que, quer seja sob a forma de encontros de mera reunião ou convívio interpessoal (ir ao café, conversar na rua, ir a casa dos amigos, etc.) quer seja por que na companhia dos amigos nos integramos como praticantes, participamos e/ou assistimos a atividades culturais, recreativas ou desportivas (ir ao cinema, à discoteca, ao teatro, ao futebol, ir à praia, etc.) a interação com os outros é indispensável. Particularmente no final do dia de trabalho, nos dias de folgas, nos fins de semana, nas férias os encontros com os amigos permitem o descanso ativo interagindo com outras pessoas. Na verdade, ainda que a forma de usar o tempo livre possa variar em função das condições de vida, capacidades e características de cada pessoa e da respetiva envolvente familiar, social e ambiental, o aproveitamento que do mesmo se faz diz muito da qualidade de vida que se usufrui.

Como sucede com a generalidade da população, é durante os fins de semana ou em outros dias livres que os ex-formandos, sobretudo os ex-formandos masculinos, costumam, com maior ou menor regularidade, usufruir do tempo livre e do espaço público para passearem na companhia de amigos e familiares, para fazerem refeições fora de casa, visitarem familiares ou amigos, passear com namorados(as), pescar, ir ao cinema e ao futebol, etc. São

estes os ex-formandos que, apesar das barreiras que enfrentam, conseguem escapar à típica rotina de vida quotidiana que se baseia no percurso casa – local de trabalho – casa. Mesmo de forma mitigada estes ex-formandos melhoraram a sua qualidade de vida e, sobretudo, acederam ao estatuto de pessoas adultas, conseguindo adaptar-se à vertigem das mudanças aliadas à sua entrada no mercado de trabalho. Os testemunhos recolhidos a esse propósito, também parecem indicar que tanto os gostos pessoais como a própria personalidade dos ex-formandos interferem na forma como aproveitam e usam o tempo de não trabalho.

Ele gosta de liberdade e à noite vai até ao café, costuma ir sozinho. (familiar)

Habitualmente ele costuma ir para o café ou então para casa de algum amigo. Normalmente ele nunca anda sozinho. Mesmo a questão dele gostar de jogar às cartas, ele vai até ao café vê jogar, está lá com as pessoas. (amigo)

Sei que ele toma cafezito ou uma cerveja num café perto da minha casa, e está lá a falar com as pessoas, depois também se dedica ao BTT, não sei muito mais. Eu às vezes costumo estar com ele ou no café ou quando vou dar uma volta a pé. Aos fins de semana é a mesma coisa, porque ele por vezes também trabalha. Quando está de folga é como disse vai aos tais passeios de BTT ou está por casa, ou sai com os sobrinhos, porque os sobrinhos são quase da idade dele. (amigo)

Acho que ele ao fim de semana vai à pesca com alguns amigos e dá umas voltas de moto, toma um cafezito com os amigos, e limita-se a isso. (amigo)

Aos fins de semana, geralmente vem a minha casa e dorme lá. Depois costuma estar em casa, porque lá não há grandes divertimentos, não há grandes coisas, por isso vamos até ao café, tomar um cafezito com a mãe, depois vai ver a avó e o resto da família, e está com os irmãos. (familiar)

Ele ao sábado de manhã vai trabalhar. Depois ao sábado à tarde vai para a garagem para as motas ou para a pesca. À noite vai sair com os amigos. Ao domingo dorme mais um bocadinho e vai para a garagem. E os amigos estão na garagem com ele. (familiar)

Depois ao fim de semana é que costuma sair com os amigos, vamos tipo a um bar, vamos para a zona do Politécnico e divertimo-nos. (colega)

Depois antes iam ao cinema, mas como infelizmente já não há salas de cinema, já não podem ir. Depois o que eles gostam muito de fazer é meter-se na camioneta

e ir para M., para as salas de jogos, jogar matraquilhos, comem uma bifana. Um dia destes até lhes perguntei se havia por lá alguma rapariga que lhes interessasse, mas eles disseram que vão por ir, e é, porque aqui a nossa cidade ao fim de semana não tem nada, está tudo fechado. E assim vão e passam e fim de semana assim. (familiar)

Ao sábado é que ele se entretêm mais um bocadinho, porque na sexta deita-se mais tarde porque não tem que ir trabalhar no sábado, deita-se pelas 4h da manhã, porque fica no computador e a jogar jogos ou sai com algum amigo. Depois durante o dia vai até ao café, ou vai até ao parque, ter com as pessoas que conhece. É assim, ele ao domingo também trabalha, mas à sexta à noite vamos até à cidade, dar uma voltinha, porque ele sozinho não vai, porque não tem carta, a gente já tentou que ele a tirasse, mas não lhe deixam tirar, até já tentámos comprar um daqueles carrinhos sem carta, mas ele também não os pode conduzir porque tem de ter a carta de motorizada e também não o autorizam, mas se ele tivesse carta podia sair mais vezes, passear, podia ir ter mais vezes com o A. (familiar)

Ao fim de semana as coisas mudam, ela ajuda-me a limpar a casa, a fazer as coisas e depois à noite costuma sair, tanto às sextas como aos sábados. É assim, se a amiga tiver de folga, porque ela trabalha num restaurante vão sair as duas, se ela trabalhar então a S. sai comigo, ou vai até à praia, aos avós, porque os meus pais vivem na praia. (familiar)

Aos fins de semana sai mais, vai fazer compras comigo, vamos até casa dos meus pais, com amigos não, porque não tem muitos. (familiar)

Todos os ex-formandos participam pelo menos numa atividade desta natureza na companhia de pessoas das suas redes de relações pessoais, sobretudo de familiares, companheiros/namorados, amigos ou, mais raramente, na companhia de colegas de trabalho. Essa participação, que ocorre sobretudo nos fins de semana, é irregular e tem por base um escasso número de atividades, podendo considerar-se globalmente semelhante ao que acontece com a generalidade da população portuguesa.

Em média os ex-formandos realizam 8 atividades das incluídas na lista das 19 atividades sugeridas (cf. Anexo), sendo em média 4 a 5 realizadas com a família, 3 a 4 com os amigos e apenas uma com colegas de trabalho.

Nos casos em que existem relações de namoro ou união matrimonial o número médio das atividades na companhia das pessoas da relação situa-se entre 6 e 7. Ou seja, a participação comunitária dos ex-formandos tende a aumentar quando procuram construir ou constroem novos grupos familiares.

A maioria dos que vivem em situação conjugal ou namoram (62,5% desses casos) costumam participar regularmente em diversas atividades, sobretudo nos fins de semana, na companhia dos seus parceiros afetivos, facto indicativo de como a existência de laços amorosos contribui para a melhoria da qualidade de vida quotidiana proporcionando mais oportunidades para uma utilização mais completa e complexa dos tempos livres disponíveis.

Ela costuma sair ao fim de semana com o namorado, almoça com ele e depois até saem todos juntos, com a mãe também, outras vezes sai só com a mãe. Outras vezes vai ter comigo. Mas sei que sai sempre, vai às compras ou vai dar uma volta, passear. (colega)

Isso não sei dizer, porque amigos ela não tem muitos, e depois para sair é com o tal namorado. (amiga)

Participação em festividades e celebrações

Centrando-nos na participação em atividades ligadas ao culto religioso, importa recordar que a participação nos grupos organizados pela(s) igreja(s) e nas suas práticas ritualizadas são uma forma de participação na vida comunitária de grande importância. Embora coexistam diversas organizações religiosas, são sobretudo participadas as atividades que se estabelecem em torno da Igreja Católica. Sendo a organização religiosa com maior implantação em Portugal é aquela que continua a contar com adesão de muitas pessoas e famílias portuguesas (por exemplo, integrar grupos da paróquia e participar nas missas dominicais). De acordo com os dados, não se verificando diferenciação significativa entre géneros, a participação em atividades organizadas pelas paróquias locais e também a participação nos atos de culto mais tradicional (ida à missa) é referenciada em ambos os casos por 38,9% dos ex-formandos. Também se verifica que a participação dos ex-formandos tende a decrescer à medida que as suas áreas de residência se deslocam para sul, espelhando a adesão diferenciada da população portuguesa em torno da Igreja Católica nas diversas regiões do País.

A participação nas tradicionais festividades religiosas e populares, como são os casos da celebração do Natal, Páscoa, Carnaval, santos populares e padroeiros, arraiais locais e outras festividades locais, para além de mergulhar o sujeito no universo simbólico das representações e práticas sociais, também contribui para a própria (re)construção social e cultural das identidades nacionais, regionais e individuais. A participação neste tipo de acontecimentos e celebrações é uma expressão de cidadania com significativo

impacto na qualidade de vida, sendo que no caso dos ex-formandos da nossa amostra os dados recolhidos apontam para uma elevada participação.

Na verdade, 72,2% dos ex-formandos referem que costumam aderir a todo o tipo de festividades tradicionais, sobretudo as que se realizam nos seus locais de residência ou nas áreas envolventes. Tal participação é bem mais nítida no caso das ex-formandas (84,2%) do que no caso dos ex-formandos (58,8%), denotando-se uma clara diferença de género. Além disso, todos (100%) assumem a sua participação nas atividades relacionadas com as principais celebrações religiosas, Natal e Páscoa. Ou seja, apesar de existirem algumas diferenças em termos dos níveis de adesão ao conjunto de acontecimentos e celebrações elencadas, parece evidente que todos os ex-formandos são competentes para participar neste tipo de eventos interagindo de forma ativa, livre e espontânea com o seu meio envolvente.

O jovem participa no carnaval da freguesia. (amigo)

Vai é sozinha para as excursões que a freguesia organiza. (familiar)

Ainda que a participação dos ex-formandos nem sempre decorra da sua própria iniciativa, mas da companhia e estímulo dos seus familiares e amigos, a sua adesão a estas atividades segue o modo como a sociedade portuguesa o faz, cuja cultura popular valoriza bastante este tipo de festividades e celebrações. Participam e colaboram nos rituais que lhes estão associados, como a construção da árvore de Natal, partilha de prendas, procissões e romarias, doçaria tradicional, presença em liturgias, folares de Páscoa, convívio e piquenique com a família, receção do padre, comidas tradicionais, etc.

A presença de alguns ex-formandos nas festividades locais e os testemunhos de reconhecimento e acarinamento que recebem das outras pessoas com quem se cruzam ou interagem mostram bem a importância que este tipo de participação pode trazer para a própria qualidade de vida.

Ele quando vai para alguma festa no verão não há ninguém que não conheça o P., toda a gente conhece o P., ele tem muitos colegas e conhecidos. (familiar)

Quando sai toda a gente gosta do L., toda a gente fala com ele, ficou muito conhecido, não há ninguém que diga mal do L. (familiar)

Participação em atividades de lazer, cultura e desporto

A participação nas atividades de lazer, cultura e desporto, seja como praticante seja como mero assistente é um elemento central na qualidade da vida quotidiana, sobretudo pelos efeitos no bem-estar físico e emocional de quem nelas participa.

As atividades deste tipo onde a participação dos ex-formandos é maior são as que usualmente as famílias portuguesas de menor rendimento e de menor capital cultural costumam realizar, dado que não exigem especiais habilidades ou competências e cujo custo é normalmente reduzido. Existem porém diferenças muito sensíveis entre ex-formandos segundo o género. Em comparação com os ex-formandos o nível de participação das ex-formandas é mais reduzido, sobretudo nas atividades que implicam maior dispêndio monetário. Estas atividades podem dividir-se em três grandes níveis de participação.

No primeiro nível figuram as atividades em que participam pelo menos 50% dos ex-formandos. Segundo a sua ordem de importância, com ligeiras oscilações de adesão segundo o género, identificam-se as seguintes: idas a cafés ou pastelarias (80,6%); passear (80,6%); ver televisão (83,3%); ir almoçar jantar fora (75%); ir às compras (63,9%); visitar pessoas amigas (61,1%) e familiares (63,8%).

O facto de ser maior a participação nessas atividades mostra especialmente que o tempo livre dos fins de tarde e dos serões dos dias de trabalho é fundamentalmente preenchido com breves saídas de casa para ir ao café/pastelaria ou permanecendo em casa a assistir a programas televisivos. A primeira atividade é realizada na companhia de pessoas das suas relações: familiares, amigos, colegas e companheiros ou namorados/as. Já a segunda atividade é realizada em casa na companhia dos familiares. Os passeios são sobretudo realizados nos fim de semana com familiares, amigos, companheiros ou namorados/as e até com alguns colegas de trabalho. O mesmo para as saídas para almoçar ou jantar fora ou as visitas a pessoas amigas que são feitas sobretudo na companhia de familiares e amigos. No caso das idas às compras trata-se de uma atividade que se realiza sobretudo na companhia de familiares.

No segundo nível de participação situam-se as atividades em que admitem participar entre 25% a 50% dos ex-formandos. Essas atividades, segundo a sua ordem de importância, são: ir ao *shopping* (50%), ouvir música (36,15) e assistir a um jogo de futebol ao vivo (38,9%). Na realização destas atividades os ex-formandos contam com a companhia de alguns familiares, amigos

e companheiros ou namorado/as. A ida a jogos de futebol é uma atividade sobretudo participada pelos ex-formandos masculinos.

No terceiro nível de participação estão as atividades em que no máximo 25% dos ex-formandos admitem participar. Por ordem decrescente da sua importância são: jogar cartas (25%); ir ao cinema (22,2%); jogar computador (22,2%); ir a discotecas (22,25); jogar bilhar (19,4%); ler revistas e jornais (19,4%); praticar desporto (16,7%); navegar na internet (16,7%); ir ao teatro (8,3%). Na maioria destas atividades, que são sobretudo realizadas por ex-formandos masculinos, nota-se uma sensível influência dos fatores associados ao género de pertença que restringem a participação das ex-formandas, como acontece com a ida ao cinema (31,6%), praticar desporto (31,6%), jogar bilhar (26,3%) e navegar na internet (26,3%).

Portanto todas essas atividades são maioritariamente praticadas por ex-formandos masculinos e usualmente realizadas na companhia dos amigos ou dos companheiros ou namorado/as. Portanto, na companhia dos seus familiares e amigos os ex-formandos desenvolvem atividades que são sobretudo realizadas ao fim de semana, como passeios, visitas a amigos ou familiares, ir às compras ou almoçar ou jantar fora.

Com os amigos passeiam, vão ao café ou à pastelaria e eventualmente almoçam ou jantam. As atividades culturais, recreativas, as que exigem competências específicas ou dispêndio monetário são raramente realizadas. Ir ao teatro ou ao cinema, jogar computador, bilhar, navegar na internet ou ler jornais ou revistas são atividades e passatempos em que poucos ex-formandos participam.

No entanto, com diferenças muito sensíveis entre ex-formandos segundo o género, a este nível a qualidade de vida da maioria das ex-formandas é claramente inferior à da maioria dos ex-formandos, embora em ambos os casos a mesma seja muito pobre, sobretudo no que ao usufruto de bens culturais e no acesso à novas tecnologias reporta.

É uma jovem que tem capacidade para fazer desporto, para entrar em qualquer ateliê, de pintura entre outros, mas não demonstra interesse (formador)

Os meus funcionários estão a fazer 2 vezes por semana natação e hidroginástica. (empregador)

Em termos de desporto ela não gosta mesmo de praticar desporto, não gosta. (formador)

Sim, ele agora pratica Taekwondo, adora aquilo, é a vida dele. (amigo)

Nomeadamente ao nível do BTT, ele por norma, sempre que pode participa, até porque nós temos uma equipa que normalmente participa nessas atividades e ele integra-se nessa equipa. (formador)

Como sabemos pertencer a certos grupos e coletividades é um fator relevante para dispor e aproveitar as oportunidades que a esse nível estão disponíveis. Neste caso, a baixa participação comunitária em termos de atividades de cultura e desporto não pode dissociar-se da fraca participação dos ex-formandos nos grupos ou coletividades que organizam esse tipo de atividades ou que simplesmente as promovem. Os dados mostram que atualmente é muito reduzido nível de adesão a grupos ou coletividades desses tipo (13,8%), ou seja, no conjunto dos 36 elementos da amostra apenas 5 podem ser vistos como aderentes a essas entidades.

Faz parte há muitos anos de uma associação em que praticam futebol e que o L. é adepto acérrimo e que de facto pratica. (formador)

Foi membro de um grupo de jovens da *Instituição*, mas depois desistiu, mas não sei o porquê. (familiar)

Fez parte de uma associação juvenil, com estatutos, com direção, reunião, assembleias-gerais. (formador)

Ainda assim, o nível de adesão dos ex-formandos poderá não se afastar muito do que acontece no panorama nacional, onde também se verifica uma taxa reduzida de participação dos cidadãos na vida associativa (Viegas e Santos, 2010). Considerando o tipo de participação destes ex-formandos a sua adesão visa satisfazer as suas necessidades pessoais de prazer e bem estar e não o seu envolvimento na organização e desenvolvimento das atividades das respetivas coletividades. Foram identificadas as seguintes: grupo de jovens da igreja; clube de futebol; grupo de taekwondo; grupo de BTT e grupo de marchas.

Além disso, é preciso ter em conta que embora os dados possam refletir pouco interesse da maioria dos ex-formandos para assistir ou participar nas diversas atividades atrás referidas, para além da falta de estímulos externos e das debilidades pessoais e económicas, também devem considerar-se as dificuldades de acesso a algumas dessas atividades relativamente à distância que pode existir entre os locais onde acontecem e os locais de vida dos ex-formandos onde nunca ou raramente acontecem, bem como a influência

negativa da própria reduzida participação da generalidade dos cidadãos. Por exemplo, consultando a base de dados “Pordata” pode verificar-se que a adesão da população portuguesa a espetáculos teatrais é de aproximadamente 15%. A perda da ligação às organizações formadoras e o ingresso no mercado de trabalho também muito contribuíram para a redução ou mesmo cessação da participação neste tipo de atividades.

Também participou em atividades de jogos, e além disso trazia sempre medalhas. (formador)

Como nós temos um grupo de teatro, ela ia e participava neste grupo, agora como lhe alteraram a folga não tem aparecido. (colega)

Nas atividades artísticas e culturais ele tinha um colega que fazia capoeira e então o V. dedicou-se àquilo muito bem, mas lá está, precisava sempre de alguém que o incentivasse, que o ajudasse. (formador)

Em termos da vida associativa lá fora ela gosta pouco de sair. Só sai quando é puxada pelas colegas ou quando há alguma festa da empresa, é uma miúda muito de casa. (formador)

Ela gostava de participar com os colegas no teatro e todas as atividades que surgissem ela gostava de participar, gostava de fazer desporto, não sei se gostava propriamente pela atividade em si, se por ser uma oportunidade de conviver mais com os colegas. (formador)

Ela interage e participava no grupo de teatro, trabalhava com esse grupo diversas vezes e até foi para fora fazer peças de teatro. (formador)

O jovem fazia parte do clube desportivo adaptado da altura cá da escola e deixou de fazer parte devido aos seus afazeres laborais. (formador)

Participação em atividades festivas por convite

Os convites para participar em festas de aniversário, batizados ou casamentos, visitas, passeios, eventos culturais e desportivos, ou mesmo para aderir a coletividades demonstram a estima, amizade e reconhecimento social. Representam oportunidades de participação em atividades sociais normalmente organizadas por familiares, amigos ou pessoas conhecidas e que muito contribuem para dar qualidade à vida.

Com apenas uma exceção, os dados mostram que os ex-formandos vão recebendo alguns convites para participarem nas atividades sociais atrás referidas. Esses convites, com origem nos seus familiares, amigos, conhecidos ou colegas de trabalho, acontecem sobretudo para pequenos passeios (69%), festas de aniversário (72%), casamentos ou batizados (47%), bem como para visitar amigos e familiares (44%). Os convites para participação em eventos culturais ou desportivos (30,6%) ou para adesão a coletividades (13,8%) são bastante mais raros.

Os dados também mostram que as oportunidades de participação nestas atividades sociais também tendem a ser menores no caso das mulheres do que no caso dos homens. De facto, com exceção das tradicionais festas de aniversário, casamento ou batizado, cujos convites são muito baseados nas relações de amizade mais íntimas ou nos laços familiares mais próximos, nas restantes situações verifica-se uma diferença relevante quanto à dimensão do volume de participação segundo o género. Por exemplo, 29,4% das ex-formandas já terão recebido convites para visitar pessoas amigas ou conhecidas, 52,9% para participar em passeios e 17,6% para participarem em eventos culturais ou desportivos, enquanto no caso dos ex-formandos as percentagens serão de 57,9%, 84,2% e 42,1%, respetivamente.

Participação em atividades educativas

A participação nestas atividades é fundamental para melhorar as qualificações académicas ou profissionais, podendo ser vistas como decisivas para uma melhoria da qualidade de vida por via das oportunidades de mobilidade social e profissional que pode provocar. Os dados mostra que apenas uma ex-formanda se encontra envolvida em atividades deste tipo. Trata-se de uma ex-formanda que tem vindo a prosseguir os seus estudos e que agora se encontra a frequentar o Ensino Superior. Um caso de certa maneira estranho no conjunto dos ex-formandos considerando que a inclusão desta ex-formanda na amostra se fez com base no facto de o seu diagnóstico apontar para a existência de deficiência mental ligeira. Neste caso particular, a própria ex-formanda expõe a sua participação escolar, enquanto meio de melhoria da sua qualidade de vida: *“batalho todos os dias para isso, um exemplo disso é o facto de estar na Universidade”*.

Participação nos atos eleitorais

O ato de votar para escolher os representantes políticos tem um significado que vai muito para além da própria ação em si. Tem um significado simbólico

de representação social e um valor prático ao permitir que os indivíduos exerçam o poder de intervir de modo direto ou indireto na formação dos diversos órgãos de governo, seja a nível nacional, regional ou local. Exercer o direito de voto enquanto expressão do exercício de cidadania ativa é um modo de participação comunitária e um ato essencial para a preservação dos sistemas democráticos de representação.

No caso dos ex-formandos o ato de votar pode ainda ser entendido como uma forma de participação comunitária que expressa emancipação social e afirmação da maioria, quer para os próprios quer para as pessoas com quem se relacionam ou para as comunidades onde estão inseridos.

Contudo, sem especial diferenças entre géneros, os dados recolhidos apontam para que entre os ex-formandos o interesse pelo exercício do direito de voto não tenha grande expressão em termos de adesão ao ato de votar. De facto, não mais 55,5% dos ex-formandos inquiridos revelaram que têm exercido com regularidade o direito de votar nos diferentes atos eleitorais.

Sim, sempre. Eu desta vez nem lá fui, mas ele foi. (familiar)

Sim, sim, política é com ele, eu nem sei explicar, porque eu a falar com ele de política, eu não sou nada, porque ele é um rapaz que percebe de tudo, é política, é história, é de tudo, ele é muito entendido nessa área. (familiar)

Sim, vai sempre e tem a noção de qual é o seu partido, então política e bola é com ele. (familiar)

Portanto, muitas destas pessoas parecem ter um elevado desinteresse pelo exercício do direito de voto, correspondente ao seu também desinteresse geral sobre questões políticas, como alguns testemunhos deixam antever.

Não tem o hábito de votar, não tem. (familiar)

Parece-me que não faz nada disso. (amiga)

Não, isso ela não gosta muito. Sim, vai quando pode, já votou sim. se votar votou, se não puder votar também não se incomoda nada. (familiar)

Em termos de expressão política, não tem, não vota, não participa. (formador)

Ainda assim, a taxa apurada em termos de abstencionismo dos ex-formandos, pouco difere das taxas de absentismo que se têm verificado a nível

nacional. De acordo com o “Pordata” os valores de abstenção em 2011, considerando as eleições legislativas, atingiram 41,9%.

Participação na utilização de serviços públicos

Algumas das práticas que se podem integrar na participação comunitária são as que decorrem da utilização de diversos serviços públicos com relevante importância na organização e bem-estar da vida quotidiana de cada um e suas famílias. Ou seja, a qualidade de vida alcançada também está intrinsecamente ligada com o nível de utilização dos diversos serviços públicos disponíveis, na medida em que a sua utilização significa participar e retirar proveito dos diversos bens e serviços que as sociedades têm para oferecer aos seus cidadãos. Referimo-nos especialmente à utilização de serviços tão diversos como os comerciais (lojas e supermercados), financeiros, culturais, desportivos, de saúde e outros. No nosso caso centrar-nos-emos apenas em algumas práticas que estão subjacentes à utilização de alguns desses serviços, como sejam fazer compras, ir aos correios, bancos e finanças.

Neste particular, não se podendo considerar que o fator género se faz sentir, os dados recolhidos mostram que 94,4% dos ex-formandos da amostra fazem compras em lojas e supermercados, 61,1% deslocam-se às estações dos correios, 66,6% aos bancos e 25% às repartições de finanças. Portanto, a participação comunitária relativa à utilização destes serviços varia de forma sensível em consonância com o tipo de organizações que os prestam. Ou seja, se quase todos os ex-formandos fazem compras e uma maioria desloca-se aos correios e aos bancos, pouco são, contudo, os que se deslocam aos serviços das repartições de finanças. Este decréscimo de participação parece estar intimamente ligado com o aumento de complexidade das questões que podem ser tratadas nessas organizações de forma autónoma. No fundo, estas variações retratam a maior ou menor capacidade e autonomia dos ex-formandos para utilizarem os serviços públicos em questão.

Os testemunhos recolhidos apontam para que muitos dos ex-formandos utilizem estes serviços sob supervisão dos seus familiares. De facto, sem que notem diferenças entre os géneros, de acordo com os próprios formandos 69,4% quando precisam de tratar de algum assunto do seu interesse fazem-no acompanhados de alguém, especialmente de familiares ou mais raramente de algum amigo, apesar de 50% considerarem que têm autonomia para tratar de vários assuntos sozinhos. No entanto, cruzando as opiniões dos ex-formandos com os registos da observação direta e os diversos testemunhos recolhidos percebe-se que os casos que apresentam uma autonomia

completa são relativamente poucos. Salvo um caso que se apresenta como altamente autônomo, há sempre alguma atividade da vida cotidiana em que o acompanhamento por familiares ou amigos se faz sentir e é sentido como necessário pelos próprios.

Nas situações da vida cotidiana dela, ela é autônoma, faz tudo, ela vai de N. para V. sem quaisquer problemas. (formador)

O M. precisa de alguém que o apoie, porque por ele não tem muita iniciativa de fazer as coisas. (colega)

Ele precisa sempre que alguém o oriente. (colega)

Na vida cotidiana precisa também de supervisão. (formador)

As atividades onde mais se faz sentir o acompanhamento e supervisão de outras pessoas são as que estão relacionadas com a utilização de dinheiro o que inclui a ida a serviços públicos e comerciais. Da análise das entrevistas fica também a ideia de que alguns desses ex-formandos confundem a simples ida a certos serviços como sendo de participação plena e autônoma, quando na verdade apenas acompanham os familiares que com eles vão tratar assuntos relativos a esses serviços. Apresentarem-se fisicamente nos locais onde estão esses serviços já significa participar, embora essa presença não deixe de revelar que alguma preocupação dos seus familiares em contribuir para elevar o nível de participação comunitária e de responsabilidade pessoal dos ex-formandos fazendo-os sentir como efetivos participantes. Por exemplo, as compras em lojas e supermercados feitas de forma autônoma são por regra de pequena monta e o uso do cartão multibanco pode ser problemático quando sabem como retirar dinheiro das máquinas mas não sabem conferir o saldo da conta bancária ou explorar outras funcionalidades.

Ele tem a conta dele, eu não lhe mexo, ele é que gere o seu dinheiro, tem o cartão dele. (familiar)

Não, tenho de ir com ele, não gosta de ir sozinho. [Finanças] (familiar)

Isso tenho de ir com ele, porque no falar ele tem dificuldades e as pessoas podem não o entender, mesmo ao ir ao médico, também tenho de ir com ele. (familiar)

Também vai ao banco, correios, sozinha. (familiar)

Ela sabe ir ao multibanco levantar dinheiro, mas já não sabe pedir o extrato, por isso quando a máquina não dá dinheiro é porque já não tem, por isso é que ela prefere que lhe paguem em dinheiro, porque assim ela gere o seu dinheiro melhor, melhor que no multibanco. (amigo)

Postura nas atividades

Na interação com os outros os ex-formandos adotam uma postura que pode classificar-se como “normal”. Ou seja, de acordo com os testemunhos nenhum dos ex-formandos tem atitudes ou comportamentos ostensivamente desviantes das normas sociais mais elementares do comportamento considerado socialmente aceitável. Significa isto que as eventuais debilidades decorrentes da deficiência mental não interferem de modo visível nas situações correntes da vida quotidiana. Pode considerar-se que a totalidade dos ex-formandos exerce sem grandes reparos o seu papel social de homens e mulheres adultos adotando modelos adequados de agir e de pensar, quer nos encontros com os outros quer durante a sua presença nos diversos espaços públicos.

Por conseguinte, os ex-formandos não adotam atitudes e comportamentos aberrantes ou estranhos, seja na realização de atividades comunitárias em que se envolvem seja nos lugares por onde passam, que chamem a atenção devido à sua excentricidade ou que mereçam reprimendas públicas ou olhares censuradores dos outros. Na verdade, também as nossas observações permitiram verificar que na sua circulação pelo espaço público, incluindo nos transportes públicos, estas pessoas têm posturas que podemos considerar semelhantes à da generalidade das pessoas com quem nos cruzamos diariamente.

É sempre a mesma postura, a boa vontade de sempre, normal é uma pessoa com uma postura normal. (amiga)

É normal, mas há determinados temas e assuntos que ela não participa porque não percebe, por exemplo política. Por exemplo, quando vamos ao cinema tem que ser filmes em português porque em inglês ela não consegue ler as legendas e isso é uma limitação. Mas ela sabe-se comportar onde quer que a gente vá. (amiga)

Fica caladinha, sossegadinha, só quando vê crianças que é diz “ai que fofinha”, mas de resto comporta-se normal. (familiar)

É uma postura normal, quando vai ver os avós, chega lá, dá logo um beijinho a ambos, fala, é normal, normalíssimo. Depois gosta que o pai o leva à casa da serra ver lá aquilo. Quando vamos à praia também tem um comportamento normal, ele quando era pequeno tinha muito medo à água, e por isso foi para a natação, agora já está à vontade, embora se o mar estiver muito agitado não vai nadar, depois gosta de estar na toalha, ir molhar-se de vez enquanto, também joga à bola, é uma postura normal. (familiar)

Depende dos assuntos, há assuntos que ele se sente há vontade para participar e outros que não, como por exemplo a política, não acredito que ele saiba sequer quem é o primeiro-ministro. Se falarmos de futebol ou motas ou mecânica, aí participa e fala abertamente, se não fica ali caladinho e nem se interessa por saber. Tirando isso a postura dele é normal. (amigo)

É normal, ela porta-se muito bem, é educada. (familiar)

Satisfação com a vida

Satisfação com a habitação

Num quadro geral de autossatisfação positivamente manifestada por 86,1% dos ex-formandos e em que 83,3% consideram que têm tudo o que merecem, valores que nos remetem para um quadro de aspirações reduzidas, neste segundo ponto do presente capítulo a nossa atenção incide na “satisfação com a vida” dos ex-formandos, em alguns dos seus domínios como sejam a residência, os amigos, os tempos livres e a família. Assim, e considerando a situação residencial os dados recolhidos mostram que quase todos os ex-formandos estão satisfeitos com a sua situação residencial (97,2%). O único caso que constitui exceção a esta regra não está satisfeito com a casa onde vive devido às más condições de habitabilidade, declarando que *“aumentava a casa, com mais conforto e equipamentos”*. Todos os outros estão satisfeitos com as casas onde residem valorizando-as sobretudo por que se trata dos seus lares, fazendo-o independentemente do estado real das habitações e do tipo e estado de conservação dos equipamentos existentes. No entanto, importa referir que, com base nas visitas efetuadas às casas dos ex-formandos e quando isso nos foi permitido, observámos que quase todas apresentavam um estado geral de conservação que podemos considerar como bom ou pelo menos em alguns casos de não degradação ostensiva.

Apesar do sentimento de pertença poder toldar uma apreciação mais realista das habitações, a verdade é que muitos ex-formandos (75%) reconhecem a necessidade de alguns melhoramentos nas habitações, inclusivamente

identificando-as. As necessidades relativas a equipamentos domésticos receberam 11 referências e a mobiliário 5 referências. A necessidade de reparações de fundo nas habitações apenas tiveram 4 referências. Digamos que as melhorias sugeridas vão de encontro ao que cada um entende ser importante no seu caso particular: *“comprava uma mobília nova; quarto mais espaçoso; mobília moderna, tirar a humidade da casa; remodelar a casa; pintava a casa e mudava os móveis; melhorava o quarto; gostava de restaurá-la”*.

No universo das possibilidades de novos e melhores equipamentos e sem grandes hesitações 58% dos ex-formandos informaram das aspirações presentes no seus imaginários quanto à melhoria das condições de conforto das suas habitações: *“mobília nova; rádio; ecrã plasma, secretária, janela grande; computador; aquecimento para o inverno, uma televisão nova e sofá; armário para a roupa; ter um LCD, melhorar a cozinha; gostava de ter mais espaço, telemóvel, etc.”*

Portanto, percebe-se claramente que no imaginário dos ex-formandos são as novas tecnologias que emergem como prioritárias no domínio da satisfação com a vida em termos das próprias habitações. Não ficam dúvidas que a melhoria da qualidade de vida no espaço doméstico é fortemente baseada na aquisição de bens de natureza tecnológica, televisores mais modernos (plasma), computadores, rádios e telemóveis. E, essa necessidade supera claramente as relacionadas com mobiliário ou com as condições dos próprios edifícios em termos de qualidade habitacional.

Satisfação com as relações de amizade

Deslocando-nos para o domínio da satisfação com as relações de amizade, amplamente desenvolvidas no Capítulo II desta obra, os dados recolhidos permitem verificar que quase todos os ex-formandos se sentem satisfeitos com as suas relações de amizade (94,4%). Apenas foi registado um caso de descontentamento que parece denunciar uma insatisfação decorrente da insuficiência do atual número de amigos: *“gostava de ter mais amigos”*.

Se nos atinarmos apenas aos testemunhos dos ex-formandos não haverá lugar a dúvidas quanto à qualidade de vida que decorre da satisfação com a vida sentida por quase todos em termos das relações de amizade. Contudo, entendemos que a avaliação subjetiva que é feita pelos ex-formandos quanto à situação das suas relações de amizade pode não estar de acordo com a realidade vivida, pelo menos por uma parte significativa dos mesmos. Basta que recuperemos algumas das ilações e conclusões do Capítulo II, para se perceber que em muitos casos a satisfação sentida decorre das baixas expectativas

de quem parece conformado com a sua situação e não perfilha um elevado grau de exigência em termos do aprofundamento das relações de amizade e que facilmente assume a convivialidade com algumas pessoas como sendo relações de amizade, sobretudo quando decorrem das relações de trabalho. Não será errôneo afirmar que a satisfação dos ex-formandos com a maioria das suas relações de amizade apresenta traços ilusórios, uma vez que assenta sobre avaliações subjetivas que não são objetivamente validadas, tanto quantitativa como qualitativamente. Ou seja, as relações de amizade (apesar de para alguns ex-formandos terem aumentado após a inclusão profissional) são em baixo número, nem sendo estreitadas verdadeiramente nem entrando no mundo da partilha e da intimidade, apresentando muitas delas um caráter meramente superficial e circunstancial onde cada um dá apenas um pouco de si ao outro.

Esta conclusão também pode ser confirmada pela dificuldade demonstrada pelos ex-formandos em identificar quem gostariam de incorporar nas suas redes de relações de amizade. Da sua análise parece emergir uma aceitação tácita da realidade vivida, um certo conformismo de quem sabe que será difícil ampliar o seu leque de relações de amizade: *prefiro ter poucas mas boas e consigo partilhar com eles o que quero; os que tenho chegam; chegam-me, são suficientes e posso falar com eles sempre através da internet e aos fins de semana; porque gosto deste e acho que não preciso de mais; porque conheço estes e chegam.*

Satisfação com o usufruto dos tempos livres

A realização de atividades de tempos livres, de ócio e lazer, são uma componente fundamental da qualidade de vida. Representa o aproveitamento livre do tempo disponível, não relacionado com o trabalho ou com outras atividades obrigatórias, de que se espera retirar prazer, amizade, felicidade, espontaneidade, fantasia ou imaginação, gozo, criatividade, expressividade e desenvolvimento pessoal.

Como sabemos a participação com satisfação nas atividades de tempos livres incrementa a autoestima, favorece a interação social, proporciona oportunidades para a aquisição de habilidades e competências para prosperar como membros das comunidades a que se pertence. Além disso, a liberdade de escolher as atividades preferidas durante o tempo livre significa autodeterminação.

Portanto, a participação em atividades de tempos livres, como as de ócio e lazer, desportivas, culturais e recreativas, está associada à qualidade de

vida que advém da conduta autodeterminada, mas também da melhoria do bem-estar emocional, das relações sociais e do desenvolvimento de competências de todas as pessoas, incluindo naturalmente as pessoas com deficiência mental ou intelectual. No caso particular das pessoas com deficiência mental, são vários os estudos que comprovam que estas pessoas se integram menos do que as restantes em atividades desse tipo enquanto crianças e que a sua participação se reduz ainda mais na adolescência, prosseguindo essa redução pela fase adulta. Os fatores associados a essa redução são: dificuldades de acessibilidade; ambientes pouco acolhedores; funcionamento familiar; limitações nas habilidades cognitivas e sociais (Corbella y Melo: 2009).

No caso dos ex-formandos da nossa amostra verifica-se que, apesar da inexistência quase geral de participação regular e quotidiana em atividades de tempos livres a grande maioria evidencia satisfação com o uso que faz dos mesmos (88,8%). Todavia, a verdade é que como os rendimentos dos ex-formandos são escassos e muitos não dispõem de autorização para uso livre dos seus próprios tempos de não trabalho e do próprio dinheiro, as práticas dos tempos livres tendem a ser passivas. Quando ativas são de baixo custo. Daí que entre as diversas atividades eleitas pelo ex-formandos da amostra figurem as mais triviais e que se podem realizar dentro ou nas proximidades das suas residências: ir ao café/pastelaria, passear, ver televisão e almoçar/jantar fora.

Os tempos livres baseiam-se em ver televisão, ler revistas, ajudar nas tarefas domésticas e descansar. (familiar)

Não tem autorização para sair e se divertir. (amigo)

Os tempos livres dependem das autorizações da Segurança Social. (familiar)

Ela diz-me que faz as limpezas em casa, passa a ferro. Quanto a passear, a mãe diz que a filha quando tem tempo passeia com o companheiro. (familiar)

Pouco sai, só se for mesmo ao fim de semana, que haja algum jantar e depois vai para casa com algumas amigas. (amigo)

Ele é muito caseiro, não é muito de sair, nem costuma sair muito aos fins de semana. (amigo)

Face à realidade observada a insatisfação sentida pelos ex-formandos parece sobretudo espelhar a falta de oportunidades a que a exclusão social

das pessoas com deficiência conduz mas também o pouco apoio familiar, a ambição e vontade pessoal da maioria para sair das rotinas dos quotidianos de vida estabelecidos que também essa exclusão traduz. Daí não ser surpreendente que não sejam mais do que 10 os ex-formandos que se confessam menos satisfeitos e mostrem interesse em ver alteradas as rotinas e dinâmicas dos seus quotidianos de vida: *gostava de ter um part-time para a sexta à tarde e sábado; gostava de ter um carro e assim poderia ir mais vezes a V.; passear; adorava a natação; gostava de ter férias para ir a P. porque agora tenho um horário difícil; não tenho muito tempo livre, gostava de ter mais; gostava de ir mais vezes à praia; viajar; gostava de ir para a praia; jogar à bola.*

Além disso, na sua globalidade os ex-formandos enfrentam sérias dificuldade de mobilidade, considerando que não possuem viatura automóvel própria ou não estarem habilitados à condução das mesmas. Não considerando a participação nas atividades laborais, a participação em outras atividades comunitárias que impliquem deslocação de um lado para o outro ficam comprometidas se a não a existência de transportes públicos ou a falta de autonomia para os usar for uma barreira não superável por outros meios.

Satisfação com as relações familiares

Terminamos este ponto relativo à satisfação com a vida reportando-nos à satisfação dos ex-formandos com as relações familiares. Antes de mais, para dar conta que todos os ex-formandos revelam estar satisfeitos com as suas relações familiares (100%) e que, segundo 91,6% dos mesmos, a sua opinião é escutada e valorizada pelos seus familiares sendo as suas vontades e desejos de certo modo tidos em consideração. Estes valores deixam antever que a satisfação sentida não se encontra relacionada com o facto das famílias serem muito, pouco ou nada estruturadas.

Arriscamos que para esse nível generalizado de satisfação com as relações familiares contribuirão os manifestos sentimento de segurança face ao lugar onde residem, a existência de níveis satisfatórios de harmonia e entendimento entre os membros das famílias e o facto de serem raros casos em que, apesar da pobreza em que vivem, as famílias se defrontam com problemas de violência doméstica, com a justiça ou com dívidas a terceiros. Pensamos, no entanto, que se trata-se de uma avaliação altamente subjetivada que retrata sobretudo o valor social da família e a sua importância na vida dos ex-formandos, mas que desvaloriza as situações e acontecimentos negativos que ocorrem. Por exemplo, as fragilidades e constrangimentos relacionais que deterioram as relações familiares devido a abandonos, conflitos manifestos

de eventual violência doméstica ou casos de alcoolismo da figura paterna e pontualmente da figura materna.

Tem baixa relação com os pais biológicos. (empregador)

Ainda andamos aqui um bocadinho com o pai, mas isso..., prontos... alguns problemas. (familiar)

A nível familiar acho que houve bastantes melhorias, porque no início quando começou cá a trabalhar ela chorava e vinha muito triste por causa do pai, mas agora melhorou muito. (empregador)

Ela teve algumas complicações familiares ao nível dos problemas do pai, mas também nós temos uma vida complicada por vezes. (colega)

Em relação à família tem um bom relacionamento com a mãe e com o irmão, que era de quem ela mais frisava e mais falava, com o pai nem tanto, julgo que tiveram alguns conflitos. (formador)

Sim, ele adora os pais e os pais adoram-no a ele, é uma relação muito boa. (amigo)

Fatores emocionais Da alegria e boa disposição

Neste ponto colocaremos a tónica em aspetos relacionados com a disposição emocional, isto é, relativos à satisfação com a vida que decorrem dos sentimentos de alegria e boa disposição, felicidade e bem-estar. Assim e considerando os dados relacionados com a disposição emocional veiculada pelos ex-formandos quanto aos sentimentos de alegria e boa disposição, podemos considerar a existência de uma situação maioritariamente positiva, com 86,1% dos ex-formandos a testemunharem nesse sentido. Portanto, os dados revelam que na sua maioria os ex-formandos vivem alegres e bem-dispostos. As justificações para esse sentimento positivo têm várias origens em acordo com as diversas leituras que fazem da sua situação pessoal. Porém se vistas sob o signo de alguma objetividade essas justificações refletem de certo modo a ingenuidade e superficialidade de pessoas cujas vidas são vividas sem projetarem para si próprias especiais valorizações ou aspirações pessoais: *tenho tudo que é necessário; porque sim; ganhei amigos e as pessoas olham-me de frente; tenho amigos com quem gosto de estar. Dão-me apoio e*

carinho; gosto da minha vida; tenho tudo que uma pessoa precisa, emprego, família, saúde, amigos; as pessoas gostam de mim; porque tenho tudo, família, trabalho; acordo bem disposto, tenho uma família e tenho um trabalho; porque tenho uma família que gosta de mim e tenho dinheiro.

De acordo com o conjunto das justificações apresentadas pelos ex-formandos as mesmas subdividem-se em dois grupos. O primeiro e mais relevante, por para ele contribuírem as opiniões de 72,2% dos ex-formandos, engloba os fatores de natureza intrínseca, i.e., fatores não materiais como a boa relação com a família, a boa saúde, as relações de amizade, a independência pessoal e o reconhecimento social. O segundo reúne as opiniões dos restantes formandos (27,8%) e respeita a fatores extrínsecos de satisfação que tocam aspetos relacionados com os valores materiais como ter um emprego e ganhar dinheiro.

Importa ainda referir que, com raras exceções, os ex-formandos são considerados pelas pessoas com quem interagem como simpáticos, educados, sem especiais limitações ou dificuldades na interação e relacionamento com os outros. Os próprios ex-formandos confirmam essa tendência ao utilizarem uma adjetivação carregada de conotações positivas quando se referem à forma como as outras pessoas os veem: simpáticos, amigos, bons rapazes/boas raparigas, divertidos e educados.

Da felicidade e bem-estar

A felicidade é um sentimento que pode ser visto como um estado duradouro de perfeição, um estado de realização pessoal otimizada. O bem-estar que, tal como a felicidade, é também um conceito de tipo essencialmente subjetivo. Depende de certo modo do imaginário de vida de cada um, podendo ser entendido como um conjunto de acontecimentos essenciais para se viver com dignidade. Segundo os seus próprios testemunhos, 88,8% dos ex-formandos admitem viver felizes e 86,1% consideram-se satisfeitos com a forma com está a decorrer a sua vida.

Portanto, quase todos se consideram alegres e bem-dispostos, apontando as relações familiares e de amizade a par com o facto de estarem incluídos profissionalmente como os principais fatores que sustentam esse sentimento de felicidade. Algumas frases ilustrativas: *porque desde que fui para aquela casa ganhei amigos e as pessoas já me olham de frente; com o emprego estou rodeada de amigos, dou-me melhor com a minha família, coisa que antigamente não acontecia. agora todos me têm mais respeito; sou feliz porque o meu marido é meu amigo e tenho bons amigos; gosto da minha vida, gosto*

de trabalhar; sou feliz porque as pessoas gostam de mim; estou feliz por estar empregado porque tenho ocupação e tenho dinheiro; porque tenho tudo o que uma pessoa precisa, emprego, família, saúde e amigos; porque não é fácil ter uma deficiência e uma pessoa tem que lutar. A carta é um exemplo, tive que lutar para conseguir ter a carta; porque tenho a minha família; tenho amigos que gosto de estar, dão-me apoio e carinho.

Analisando os seus testemunhos em articulação com os testemunhos das pessoas com quem interagem percebe-se que as causas desses sentimentos de felicidade e bem-estar giram em torno de 3 eixos principais. O eixo das relações familiares que se observa no facto de terem uma família que não os discrimina, exclui ou marginaliza e onde, pelo contrário, são tratados com tolerância, respeito, bondade, carinho e amizade e onde recebem apoio para as suas necessidades e dificuldades. O eixo do emprego, que decorre de terem um emprego que lhes proporciona amizades e uma ocupação que lhes permite fazer algo de que gostam. O eixo do dinheiro pela independência económica pessoal e/ou familiar que proporciona. A felicidade e bem-estar sentidos podem ainda advir do estado de saúde e dos sentimentos de utilidade e reconhecimento social.

Por conseguinte, pode concluir-se que para a generalidade dos ex-formandos, estar empregado é o fator que mais contribui para a felicidade e bem-estar sentidos. Para esses ex-formandos o emprego obtido trouxe melhorias diversas na sua qualidade de vida: capacidade económica e estabilidade emocional, novos amigos e conhecidos, proporcionou a melhoria das relações de amizade, familiares e de vizinhança, permitiu ocupar o tempo e proporcionou a aquisição de um estatuto social mais valorizado.

Eu acho que ela agora é mais feliz, porque a vida dela está melhor, e chega ao fim do mês e tem o seu ordenado. (amigo)

É tão feliz como antes de trabalhar. Porém atualmente sente-se mais realizada. (familiar)

Está feliz a nível profissional, mas no que toca ao plano pessoal isso não sucede. (amigo)

Melhorou bastante a sua maneira de ser, nomeadamente pelo poder de compra que passou a ter, apresenta-se mais bem vestida, mais confiante e feliz e conseguiu fazer novas amizades. (amigo)

Está mais autónoma, mais estável e que contribui, quando é necessário, nas despesas domésticas, visto ter poder de compra. Além disso compra o que lhe faz falta e ganhou novos contactos. (familiar)

Contribuiu para o seu bem-estar pessoal, visto que passou a ter poder de comprar e uma melhor qualidade de vida. Está mais equilibrado, está mais comunicativo, conseguindo estar em grupo, está mais solto e desinibido. Apresenta-se mais feliz e autónomo do que anteriormente. (amigo)

Ela agora afirma-se mais, reivindica os seus direitos, é um bocadinho mais responsável, apesar que precisa de ser um bocadinho mais. Agora está muito mais vaidosa, muito mais, gasta demasiado dinheiro em roupa, por isso é que nós temos que controlar. Porque ela tem o seu dinheiro, tem principalmente a sua autonomia, porque anteriormente não tinha e o facto de agora de sentir livre para fazer o que quiser, q.b. claro, faz com que ela seja mais feliz. (familiar)

É muito bom, porque apesar de ter um pouco de deficiência, ele praticamente está a sustentar a casa, está a segurar muita coisa, porque no meu ver ele tem mais competências e responsabilidade por aquilo que falta em casa. (...) Mudou muito perante a maneira de ser, mudou muito, dantes era mais criança, agora já o encontro mais homenzinho, mais responsável, mais preocupado com a vida. (familiar)

Eu acho que é agora mais feliz do que antes de começar a trabalhar. Porque dantes estava sempre dependente das outras pessoas, e agora sabe que tem um salário e que pode comprar o que lhe faz falta. (amigo)

Embora a maioria considere que nada mudaria na sua vida alguns há que consideram que a sua felicidade e bem-estar não existem ou não são plenos. A partir das necessidades não concretizadas e das dificuldades que impedem uma total satisfação com a vida, esses ex-formandos desejam ter mais tempo livre para si próprios, continuar os estudos, ter uma namorada, trabalhar noutra profissão, ter um salário mais elevado ou melhorar o seu relacionamento com a família.

Considerações e reflexões finais

Considerando a informação recolhida e analisada em toda a sua extensão, não se pode considerar que a maioria dos ex-formandos esteja a desfrutar de regulares oportunidades de participação comunitária, seja em termos da quantidade das atividades em que se envolvem seja em termos da qualidade

desse envolvimento. Portanto, não nos parece possível que se possa considerar sem margem para dúvidas que a inclusão profissional permitiu enriquecer os quotidianos da vida dos ex-formandos, em termos de participação nas atividades que dão expressão à participação comunitária, em especial quanto ao aproveitamento dos tempos de descanso diário, semanal ou de férias. Sem esquecer que, em comparação com os ex-formandos, a participação das ex-formandas na vida comunitária é mais reduzida, o que permite inferir que gozam de menor liberdade e, por isso, de uma menor qualidade de vida, sobretudo no que ao usufruto de bens culturais e no acesso à novas tecnologias se reporta.

A acreditarmos nos testemunhos de amigos, familiares, colegas e formadores, a entrada no mercado produziu um abrandamento sensível dos níveis de participação comunitária, tanto em termos de praticantes como de simples assistentes, sobretudo nas atividades desportivas, recreativas e culturais. A saída das organizações formadoras implicou em regra o abandono das atividades desse tipo que complementavam os programas de formação profissional desenvolvidos. Em regra essas atividades tinham um caráter obrigatório e os ex-formandos eram estimulados a participar, sentindo a pressão social dos profissionais e dos seus pares nesse sentido.

Objetivamente, deve reconhecer-se que a entrada no mercado de trabalho e a possibilidade de dispor de dinheiro próprio não produziu na generalidade dos ex-formandos alterações sensíveis na forma como estruturam os seus quotidianos de vida. A análise das rotinas de vida quotidiana evidencia que a participação comunitária está centrada em três ou quatro das atividades já anteriormente realizadas, como sejam a ida ao café ou à pasteleria, dar um passeio, ver televisão ou fazer uma refeição fora de casa, que se realizam preferencialmente na companhia dos familiares com quem os ex-formandos coabitam. No fundo trata-se de manter a participação nas atividades que usualmente as famílias portuguesas de menores rendimentos costumam realizar e que não exigem nenhumas competências em especial e para as quais o dispêndio monetário é inevitável mas não é elevado.

Portanto, após a entrada no mercado de trabalho, a maioria dos ex-formandos sentiu uma redução dos níveis de qualidade de vida uma vez que as atividades que lhes foi proporcionado assistir ou realizar durante o período de formação deixaram de ser realizadas. Por exemplo, atividades como ir ao cinema, ao teatro, a museus, ou a prática desportiva tendem a desaparecer da vida dos ex-formandos. Pensamos que esse corte está relacionado com a forma como as organizações preparam os formandos para participarem nestas atividades. Por evidente falta de recursos e de tempo, a estratégia

formativa das organizações formadoras não contempla experiências onde a participação em atividades lúdicas, culturais ou desportivas seja suficientemente treinada e efetivamente cimentada. Na prática o que as organizações proporcionam é o acesso à “montra” dos espaços culturais e recreativos, de diversão, de consumo ou lazer e com isso tentar mostrar aos formandos que podem qualificar as suas vidas usufruindo desses espaços. As organizações formadoras não proporcionam um modo e um tempo de treino que lhes permita ultrapassar as diferentes barreiras colocadas pela deficiência, introversão e excesso de timidez, fraca escolarização, ausência de estímulo de familiares e amigos, constrangimentos económicos, desinteresse familiar pelos bens culturais e pelas atividades lúdicas e também pelo cansaço proveniente da jornada de trabalho.

Estas debilidades revelam-se uma forte condicionante à eficácia das escassas “visitas de estudo” ao cinema, à discoteca, ao teatro, ao museu, à biblioteca, ao parque natural, entre outros espaços e lugares apresentados aos formandos. Essas experiências ou são feitas no interior das próprias organizações ou sob a sua dependência, preparadas e orientadas pelos seus profissionais em condições por si pensadas e controladas. Porém, como nas pessoas com deficiência mental a aquisição de hábitos parece depender fortemente da recorrência com que são praticados, a eficácia da formação e do discurso que a acompanha sobre as virtudes da participação no espaço público e nos bens e serviços para melhorar a qualidade de vida não tem grandes consequências.

A forma esporádica com que são realizadas não permite alterar os hábitos de vida quotidiana que os ex-formandos, que não se alteram com a aquisição de alguma capacidade económica dado que na maioria dos casos o dinheiro disponível é canalizado para os gastos familiares com a habitação e a alimentação. Ou seja, quando estas pessoas ficam entregues a si próprias e aos seus familiares a participação nas atividades comunitárias só pode decrescer significativamente. Nem as habilidades e vocações reconhecidas (re)encontram tempo, estímulo e espaço para se desenvolverem. Neste quadro enxameado de barreiras de toda a espécie floresce a reprodução das condições impeditivas da participação, com as obrigações e as rotinas decorrentes da vida profissional a contribuírem de forma decisiva para aniquilar desejos e vontades que nunca foram solidamente enraizados

Essa continuidade estrutural também encontra a sua explicação nos processos de socialização primária, em termos do não estreitamento das relações com os outros, especialmente com as pessoas com quem em crianças e jovens partilharam espaços comuns da vida quotidiana. A socialização primária de

muitos destes ex-formandos fez-se sob o signo da discriminação e marginalização que os impediu de fixarem relações de proximidade com os outros e de serem integralmente aceites como membros dos grupos de pares que se formam na infância e na juventude. Trilharam percursos socializadores onde os potenciais parceiros evitavam ou se eximiam a uma aproximação que possibilitasse o companheirismo e a partilha de tempos, espaços e atividades comuns. As interações podiam ocorrer mas normalmente de maneira fugaz, limitada e ocasional, dado que as outras crianças e jovens não os reconheciam como iguais e não aceitavam desenvolver afinidades com quem reduz o nível de desempenho do grupo, por não ter mesmo desempenho que os restantes companheiros.

A história de vida dos ex-formandos mostra que poucas famílias lhes inculcaram hábitos de participação, por na maioria dos casos os seus membros também os não terem adquirido, e as escolas básicas onde estudaram aplicaram-lhes currículos alternativos, programas escolares adaptados, que não contemplaram a preparação para a participação social e cívica desses alunos. Na prática o círculo dos relacionamentos mais significativos dos ex-formandos continuou a ser constituído por pessoas cuja motivação para a participação comunitária é reduzida. Por pessoas cujos capitais económico, escolar e social são tão ou mais reduzidos do que os dos ex-formandos. Entrando no mercado de trabalho os ex-formandos acabam por ficar prisioneiros das rotinas da vida quotidiana casa-trabalho-casa, onde os dias de semana seguem a monotonia dessas rotinas fortemente instituídas. Rotinas que apenas os fins-de-semana e sobretudo as festividades tradicionais permitem quebrar, mas apenas de forma esporádica e irregular.

Assim sendo, não é surpreendente que a participação em atividades culturais (cinema, teatro como espetador) seja esporádica. Nem tão pouco compreenderá que tenham dificuldades em usar regular e autonomamente os diversos serviços públicos, nem que não exista interesse ou gosto pela adesão à vida associativa, cívica e política (com eventual exceção do exercício do direito de voto). Para a generalidade dos ex-formandos foi a entrada nas organizações formadoras que permitiu a sua estreia em termos de participação na maioria das atividades de natureza lúdica, desportiva, recreativa ou cultural em que se envolveram. Ou seja, entrar numa estação de correios, num banco, numa repartição de finanças, numa sala de cinema, numa biblioteca, num pavilhão desportivo, numa piscina ou num museu foi algo que, para a maioria dos ex-formandos apenas aconteceu após o ingresso nos cursos de formação profissional. A intensidade e variedade da participação dependeu sempre da forma como as diversas organizações formadoras

interpretaram as necessidades dos ex-formandos e outros utentes, das oportunidades que puderam oferecer em termos de recursos físicos e humanos e do envolvimento em parcerias com outras entidades do meio local que dispunham de pessoas e equipamentos e em função do acesso aos mesmos.

Reverter esta situação, usando o tempo de frequência das atividades de formação profissional, será um dos principais desafios que se coloca às organizações formadoras. Implica que os seus responsáveis se consciencializem que as atividades que realizam com vista à (re)socialização dos formandos, em termos de participação comunitária, são apenas um modo de suavizar temporariamente o efeito das barreiras impeditivas dessa participação. Pensamos que haverá que alterar o modelo seguido (que mostra e demonstra a participação) no sentido de usarem o tempo disponível e treinarem os seus formandos para qualificarem as suas vidas em termos criação e fortalecimento de redes sociais e de participação autónoma na comunidade, pondo particular atenção no treino realizado nos contextos de vida quotidiana de cada um. Talvez através do uso de amigos e outros voluntários, para que os formandos possam aprender a frequentar contextos sociais relevantes onde surjam oportunidades para criar laços sociais e participar nas atividades de grupos ou organizações associativas, para que não fiquem isolados ou excessivamente agregados a rotinas de vida onde entram poucos atores que partilham com eles tempos e espaços de vida.

Não podemos finalizar este capítulo sem refletir um pouco sobre a elevada expressão positiva dos sentimentos de felicidade e bem-estar que dão corpo à satisfação com a vida, que é demonstrada subjetivamente pela generalidade dos ex-formandos. Seja em termos de valorização da residência, das relações familiares e de amizade, do uso dos tempos livres ou dos sentimentos de felicidade e bem-estar, parece-nos que essas avaliações revelam mais uma espécie de conformismo indiciador de uma aceitação acrítica do que têm do que propriamente uma interpretação fundada da realidade em que vivem. Uma aceitação que revela a ausência de uma força motriz que os guie para outras vontades e para outros objetivos. Talvez, devido ao facto de terem ido além das suas melhores expectativas e das expectativas dos seus familiares não aspirem a mais do que já alcançaram.

Sem colocar excessivamente em causa o reconhecimento tendencialmente positivo que os ex-formandos fazem do trabalho que realizam e da importância do mesmo para as suas vidas, nem o valor dos sentimentos de alegria e boa disposição, felicidade e bem estar com que avaliam a sua situação de vida, nem tão pouco o valor que dão aos seus relacionamentos com conhecidos, amigos, colegas e familiares, a sua extensão merece algu-

mas reservas por parecer sobrevalorizada. Não apenas por as justificações aduzidas serem manifestamente insuficientes, mas sobretudo por assentarem numa visão dominada pelo excessivo significado simbólico que, no imaginário dos ex-formandos e daqueles com quem interagem de perto, adquiriu o seu ingresso no mundo do trabalho enquanto fator de aproximação à *normalidade*. As justificações dadas sobrevalorizam o facto de terem um emprego satisfatório (ainda que mal remunerado), mais amigos (ainda que muitas vezes de ocasião), algum dinheiro (ainda que por vezes controlado por outros), harmonia familiar (mesmo que precária) e de terem reconhecimento social (ainda que continuem a ser vistos como diferentes).

Em sùmula, o emprego é um alicerce e um contributo para a felicidade e bem estar dos ex-formandos. É um motor gerador de mudanças reais mas ao mesmo tempo ilusórias que tornam o objetivo em subjetivo aos olhos de quem as vive e sente que pequenas mudanças são como grandes conquistas.

ANEXO

Quadro: Realização de atividades interpessoais e sociais segundo a ordem de importância da participação dos ex-formandos (%).

Tipo de atividade	Femininos (%)	Masculinos (%)	Total (%)
Ver televisão	88,2	78,9	83,3
Ir ao café/pastelaria	82,4	78,9	80,6
Passear	82,4	78,9	80,6
Almoçar ou jantar fora	82,4	68,4	75,0
Ir às compras	64,7	63,2	63,9
Visitar familiares	58,8	68,5	63,8
Visitar amigos	58,8	63,2	61,1
Ir ao <i>shopping</i>	41,2	57,9	50,0
Assistir a jogos de futebol	17,6	52,7	38,9
Ouvir música	41,2	31,6	36,1
Jogar cartas	17,7	31,6	25,0
Ir ao cinema	11,8	31,6	22,2
Jogar no computador	11,8	31,6	22,2
Ir a discotecas	17,7	26,3	22,2
Jogar bilhar	11,8	26,3	19,4
Ler revistas e jornais	17,7	21,1	19,4
Praticar desporto	0	31,6	16,7
Navegar na internet	5,9	26,3	16,7
Ir ao teatro	11,8	5,3	8,3

VI

FORMAÇÃO PROFISSIONAL: COMPETÊNCIAS E EMPREGABILIDADE

Ivo Domingues

Introdução

A incapacidade estimula comportamentos discricionários e exclusivos em diferentes contextos. A teoria sociológica, incluindo a funcionalista e a marxista, não integrou o problema da deficiência pessoal enquanto condição da exclusão social e, quando o fez, no marxismo, foi para abordar a diminuição de capacidades na sequência do trabalho realizado (Barnes e Mercer, 2005:532). Ou seja, a incapacidade para trabalho devida a causa não laboral não era valorizada. Existe tendência mais ou menos universal para desvalorizar a deficiência humana e para reduzir as oportunidades e possibilidades de sucesso das pessoas afetadas por alguma forma de deficiência. A mobilidade é insuficientemente cuidada e os serviços de apoio não são desejavelmente eficazes (Barnes,1991). Existe discriminação institucional na relação com o trabalho, habitação, educação, transporte, lazer e serviços de suporte (Barton, 1993:242). Nos cursos de serviço social, os candidatos com deficiência não são seriamente desejados e não gozam das mesmas condições para obter sucesso, nos domínios da mobilidade e da comunicação, e a deficiência não é suficientemente abordada nos currículos de formação (Baron et al, 1996:374-75). As pessoas com deficiência sofrem discriminação institucional (leis, costumes e práticas), ambiental (edifícios, transportes, informação) e atitudinal (racionalização da incapacidade), a principal causa da sua maior pobreza em todo o mundo (Yeo e Moore, 2003:572-73), a qual encontra explicação nas estruturas socioeconómicas e na cultura e significação (Shakespeare, 1994:289).

A literatura revela que existe pouca investigação sobre fatores que influenciam a entrada dos jovens com deficiência na população ativa (Achterberg et al, 2009:137). Esta omissão ou limitação da gestão de competências das pessoas com deficiência revela que, tacitamente, elas não são tratadas como as pessoas ‘normais’ na teoria da gestão, reproduzindo perspectiva discriminante, mesmo entre a teoria que evidenciadamente combate a discriminação.

Este texto pretende analisar a formação profissional de pessoas afetadas com deficiência mental, mais precisamente, o valor acrescentado pelos processos formativos à sua empregabilidade. Primeiro, abordo a relação teórica entre incapacidade, empregabilidade e emprego, realçando a importância do modelo social na valorização do emprego e identificando fatores facilitadores e inibidores do emprego. Para ajudar na reflexão, adoto sistema de categorias de competências construído de modo emergente e que, até onde o meu conhecimento alcança, é inovadora. Por fim, analiso o valor acrescentado pela formação aos formandos, na ótica de formadores, familiares, colegas, empregadores, amigos e empregadores. Os resultados quantitativos deste texto são extraídos de questionário aos formadores e, por isso, os resultados devem ser lidos com prudente precaução pois, como a teoria da atribuição já explicou, a análise e a explicação da realidade é afetada pela relação pessoal com o objeto explicado.

Capacidades, conhecimentos e competências

As capacidades individuais são multidimensionais. Podem ser divididas em conhecimentos (pertinentes para área específica), habilidades (reveladoras de competência), comportamentos (correspondentes a atitudes, valores, emoções, ações e reações), traços de personalidade (estimuladoras de adaptação situacional), e motivos (energia comportamental necessária a ações e reações) (McClelland, 1973). As competências têm diferente natureza e alcance. Elas podem ser divididas em competências essenciais (hard competences), adquiríveis por formação e desenvolvimento pessoal, e em competências diferenciais (soft competences), adquiridas ao longo da experiência da vida (Woodruff, 1991). No caso das pessoas com deficiência, tal como nas pessoas sem deficiência, todas estas dimensões afetam a empregabilidade e o exercício do trabalho, mas nem todas merecem o mesmo esforço de desenvolvimento. A importância destes tipos de competências é relativa pois, para obtenção de emprego, as competências diferenciais, como as relacionais, podem ser mais importantes do que competências essenciais, como as técnicas, e esta importância é tanto maior quanto maior for o desalinhamento entre a certificação formativa obtida e o emprego obtido. Entre a população estudada, a maior parte dos formandos realiza conteúdos funcionais não alinhados com a formação certificada (cf capítulo/Veiga, 2012).

O conhecimento é fator importante da empregabilidade de pessoas com deficiência. A importância do conhecimento na estratégia da organização depende da importância do conhecimento na cadeia de valor do seu produto

(Bierly and Daly, 2002:270). Contudo, as pessoas com deficiência tendem a ser integradas em processos de menor valor acrescentado, aqueles onde conhecimento de especialista é pouco exigente e o conhecimento psicológico, fundamental às interações e relações pessoais é maior. As organizações dividem-se, quanto ao conhecimento e ao trabalho e considerando os processos nucleares, a divisão do trabalho e as capacidades críticas, nos seguintes tipos: de conhecimento rotinizado (exº: fábrica tradicional), de comunicação intensiva (exº: Adhocracia), de dependência de especialistas (exº: hospital) e de dependência de analistas simbólicos (exº: consultoria de software) (Blackler, 2002:53). Assim, a aplicação do trabalho de pessoas com deficiência é mais fácil e frequente nas organizações de conhecimento rotinizado.

Formação profissional e competências desenvolvidas

Na análise dos dados quantitativos, convoco quatro noções às quais é atribuído valor hermenêutico na construção de sentido sobre os dados recolhidos. Concretamente:

Mobilidade: Desenvolvimento de competências nos diferentes níveis de capacitação a partir de diferentes níveis de capacidades. Fornece indicação objetiva do grau de generalização da competência.

Apuramento: Desenvolvimento de capacidades propiciadoras do mais elevado nível de autonomia. Fornece indicação objetiva do grau de especialização performativa da competência.

Capacidade: Domínio de recursos e regras mobilizáveis para realizar tarefas e obter efeitos desejáveis e desejados.

Autonomia: Controlo de condições de escolha e execução de tarefas sem apoio direto de outras pessoas.

Estas noções permitem oferecer sentido mais preciso da evolução da formação. São usadas em simultâneo em todas as competências. Na análise quantitativa neste texto realizada, analisamos os valores das médias de indicadores de competências e não adoto outras medidas estatísticas porque a amostra não possui dimensão que, de forma musculada, permita análise mais virtuosa.

Competência operacional laboral

Definição: Consiste na capacidade de execução de tarefas fundamentais à qualidade de vida e à execução do conteúdo funcional do cargo. Corresponde ao ‘Saber fazer’ o conteúdo funcional em ambiente laboral, nas dimensões técnica e psicológica.

Esta competência encontra-se nos processos nucleares das organizações. A flexibilidade adaptativa aumenta a necessidade de conhecimento e competências dos trabalhadores (Wilton, 2004:421). Pessoas com deficiência dotadas de aptidões, competências ou características distintivas podem ser afetadas a mais desejável categoria funcional e como, na condição de candidatos ao emprego, o conhecimento das suas capacidades é ambíguo, as escolhas podem ser mais baseadas em estereótipos do que em capacidades para o desempenho (Stone e Colella, 1996:366-67). Quando as atividades são interdependentes e as incapacidades podem afetar o desempenho das equipas, as pessoas com deficiência são afetadas a atividades independentes (Stone e Colella, 1996:368). Deste modo, o desempenho resulta do encontro das competências dos indivíduos e o contexto organizacional do trabalho.

Práticas no domínio organizacional

Executam bem atividades rotinizáveis e rotinizadas, nas quais seja menor a importância das competências decisórias. Por isso, podem oferecer mais resistência à mudança de procedimentos. Todos podem necessitar, com maior ou menor frequência, de indicações específicas para realizar as tarefas ou de consultar as instruções de trabalho escritas. Estas orientações são, de modo geral, facilmente prestadas porque beneficiam de competências relacionais que promovem a prestação daquelas ajudas. Na relação com máquinas, a sua atuação é mais eficaz quando estas fornecem informação sensorial (visual ou sonora) que estimulam a memória das tarefas a realizar. A execução de tarefas em equipa facilita a produtividade e qualidade do desempenho. A execução repetida de tarefas promove a rotinização e aumenta a eficácia e a eficiência laboral, mesmo quando existe significativa diversidade de tarefas a executar. A suspensão periódica da execução de tarefas pode provocar esquecimento do procedimento e exigir esforço de reaprendizagem e de reforço temporário da supervisão operacional. Quando a produtividade baixa, podem necessitar de estímulos, na forma de incentivos ou de ordens de comando para a execução, bem como podem revelar disponibilidade para exceder o tempo da jornada de trabalho de modo a compensar a quebra de produção. Nos casos de cargos dotados de conteúdos funcionais de menor valor acrescentado ou facilmente rotinizáveis, pode não ser perceptível diferença de desempenho entre os diferentes funcionários. Contudo, pode haver casos em que realizam tarefas de elevado valor acrescentado, como a manutenção e reparação de máquinas, de cuja execução podem ser os únicos responsáveis. De modo geral, são vistos por chefias e colegas como pessoas

responsáveis no exercício dos cargos. A forma responsável como realizam os seus cargos pode ser importante fator na apreciação do seu desempenho, podendo o seu desempenho ser pela gerência apresentado como referência normativa para os outros trabalhadores. A integração social nas equipas de trabalho é importante fator do desempenho funcional. Nalguns casos, existe mais dificuldade em executar tarefas que obedecem a procedimento que implica aplicação de diversos critérios na monitorização da conduta como, por exemplo, higienizar os espaços de trabalho.

Valor acrescentado pela formação

Quadro1: Evolução da competência operacional/psicológica laboral

Indicadores	Nível à entrada				Nível à saída			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Capacidade de realizar uma tarefa simples	19,4	52,8	27,8		58,3	38,9	2,8	
Capacidade para executar várias tarefas em simultâneo	5,6	33,3	36,1	25,0	13,9	47,2	22,2	16,7
Capacidade para gerir a vida quotidiana	8,3	47,2	33,3	11,1	33,3	41,7	16,7	8,3
Capacidade de estar atento(a) ao que faz, concentração nas tarefas	8,3	61,1	25,0	5,6	44,4	36,1	19,4	
Resposta dada em situação de stresse	5,6	47,2	36,1	11,1	27,8	36,1	30,6	5,6
Reação em situações de crise, urgência ou perigosidade	2,8	44,4	44,4	8,3	11,1	55,6	30,6	2,8
Médias	8,3	47,7	33,8	10,2	31,5	42,6	20,4	5,6

À entrada, a autonomia é menor na execução de tarefas em simultâneo e na reação a situações de crise, urgência ou perigosidade e, à saída, esta relação não foi alterada. No conjunto, a progressão foi maior no nível 1, ou seja, o desenvolvimento da autonomia para agir foi o estágio de desenvolvimento mais beneficiado na formação. A maior progressão foi verificada nas capacidades intermédias, capazes de permitir execução de tarefas com alguma

forma de ajuda. Em todas as tarefas se verificou melhoria de capacidades de execução, mais notória na realização de tarefas simples e na gestão da vida quotidiana, as quais se tornam mais facilmente rotinizáveis. No conjunto, embora tenha subido a proporção dos indivíduos dotados de autonomia, a maior parte dos indivíduos continua a ter capacidade para executar com ajuda ligeira e/ou sistemática, sendo irrelevante a proporção dos indivíduos sem autonomia.

As capacidades que revelam maior mobilidade são a realização de uma tarefa simples e a execução de várias tarefas em simultâneo, enquanto a que revelou menor mobilidade é a reação em situação de crise, urgência ou perigosidade. Isto é, as capacidades mais generalizadamente desenvolvidas estão associadas à execução de conteúdos funcionais de cargos e a capacidade menos generalizada é a reação a situações contingenciais e imprevistas. A capacidade que revelou o maior apuramento é a realização de tarefas simples, enquanto as capacidades que revelaram o menor apuramento são a reação em situação de crise e a execução de várias tarefas em simultâneo. Isto é, a capacitação mais intensamente desenvolvida está associada à atuação em situações de incerteza e à realização de tarefas rotinizáveis e a capacitação menos intensamente desenvolvida está associada à capacidade para alternar continuamente tarefas.

Neste domínio, ocorrem diferenças entre géneros: a capacidade de concentração e a capacidade para compreender instruções de trabalho e a capacidade para dar conta de várias tarefas em simultâneo são mais desenvolvidas pelos formandos femininos. Todas estas capacidades foram diferencialmente desenvolvidas durante a formação.

Competência relacional

Definição: consiste na capacidade para desenvolver interação facilitadora da execução de funções sociais e organizacionais – Corresponde ao ‘Saber estar em ambientes de interação’.

São diversos os ambientes onde as pessoas com deficiência estabelecem relações, condição de vida que favorece a sua capacitação. As tarefas sociais tornam a vida das pessoas com deficiência mais próxima do padrão de vida comum (Barnes e Mercer, 2005:537). Quanto mais difícil for partilhar códigos de comunicação entre pessoas com deficiência e sem deficiência, mais stressante e indesejada se torna a relação (Stone e Colella, 1996:365). As pessoas com deficiência dotadas de baixas aptidões sociais e comunicacionais são vistas pelos supervisores como incapazes de realizar trabalhos em

equipa (Stone e Colella, 1996:365). Esta competência está intimamente associada à competência comunicacional, mas está para além dela pois implica os sentidos morais da relação, os quais estão para além dos processos de codificação.

Práticas no domínio organizacional

Tendencialmente, revelam elevada competência relacional no trabalho, o que lhes permite estabelecer boas relações com colegas, chefia e patrões. São raros os casos em que é reconhecido ou atribuído défice da capacidade relacional no domínio laboral e, juntamente com as competências operacional e cognitiva, esta competência constitui a base de toda a sua integração. Alguns aumentaram as relações de amizade após começarem a trabalhar, pois encontraram amigos entre colegas de trabalho. Porém, existe possibilidade de que a definição de ‘amigos’ possa ser, nalguns casos, algo lisonjeira e permitir contabilizar como amizades relações laborais que são apenas amistosas e fraternas, pois são poucos os casos de existência de relações conviviais extralaborais com colegas. Normalmente, desenvolvem boas relações no local de trabalho, com colegas, chefias e patrões.

Práticas no domínio pessoal

Na verdade, as suas relações sociais são, essencialmente, construídas em torno da família nuclear e, muitas vezes, da família alargada, bem como de amizades construídas na fase da formação. Quase sempre as relações interpessoais familiares tendem a melhorar após começar a trabalhar, bem como com amigos, e este é importante aspeto estruturante das suas relações conviviais. Desenvolvem relações amistosas com vizinhos, mais baseadas na proximidade habitacional do que na convivialidade. A todos se reconhece existência de rede de amigos, a qual integra, na maior parte das vezes, indivíduos afetados por deficiência reconhecida. Aqueles que reconhecem ter amigos em quantidade suficiente, têm entre 3 e 5 amigos, sendo este último número o mais frequente.

Valor acrescentado pela formação

Quadro 2: Evolução da competência relacional

Indicadores	Nível à entrada				Nível à saída			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Capacidade para estabelecer e prosseguir relações com os outros	19,4	50,0	22,2	8,3	61,1	30,6	8,3	
Capacidade para se comportar na relação com os outros de acordo com o tipo de sujeitos com que interage	25,0	36,1	36,1	2,8	63,9	27,8	8,3	
Capacidade para estabelecer interação com pessoas desconhecidas (pedir indicações por exemplo)	13,9	30,6	38,9	16,7	33,3	44,4	16,7	5,6
Capacidade para se relacionar de forma socialmente aceitável com familiares	30,6	55,6	13,9		52,8	41,7	5,6	
Capacidade para se relacionar de forma socialmente aceitável com amigos	27,8	52,8	16,7	2,8	52,8	44,4	2,8	
Capacidade para se relacionar de forma socialmente aceitável com conhecidos	13,9	55,6	30,6		41,7	47,2	11,1	
Capacidade para se relacionar de forma socialmente aceitável com colegas	22,2	50,0	27,8		52,8	44,4	2,8	
Capacidade para se relacionar de forma socialmente aceitável com superiores hierárquicos	33,3	50,0	13,9	2,8	61,1	38,9		
Capacidade para estabelecer relações íntimas (ex: namoro, sexo ou casamento)	16,7	22,2	38,9	22,2	27,8	44,4	22,2	5,6
Médias	22,5	44,8	26,6	6,2	49,7	40,4	8,6	1,2

À entrada, em todos os indicadores comportamentais, a maior parte dos formando revelava moderada capacidade para estabelecer e/ou desenvolver relações pessoais. À saída, em quase todos os indicadores, a maior parte deles podia gerar e gerir as suas relações. A melhoria da capacidade foi substancial, duplicando a proporção daqueles que estabelecem e desenvolvem relações. Esse aumento foi significativo em todos os indicadores comportamentais, sendo menor na capacidade para estabelecer relações íntimas, certamente dependente de fatores não controláveis pelo processo formativo.

As capacidades que revelam maior mobilidade são o estabelecimento de relações íntimas e o comportamento na relação com os outros de acordo com o tipo de sujeitos, enquanto as que revelam menor mobilidade são o relacionamento socialmente aceitável com familiares e com amigos. Ou seja, as capacidades mais generalizadamente desenvolvidas estão associada à interação íntima e à interação contingencial. A capacidade que revelou o maior apuramento é a monitorização do comportamento no estabelecimento e manutenção de relações com os outros e na relação com os outros de acordo com o tipo de sujeitos, enquanto as que revelaram o menor apuramento são o estabelecimento de relações íntimas. Ou seja, as capacidades mais intensamente desenvolvidas estão associadas à monitorização da conduta com os outros não especificados, envolvendo maior ansiedade devido ao menor conhecimento recíproco, enquanto as menos intensamente desenvolvidas estão associadas às relações íntimas, mais intensas e de mais rara exequibilidade.

Neste domínio, ocorrem diferenças entre gêneros: as capacidades para se relacionar de forma socialmente aceitável com amigos e com conhecidos, mais ou menos equivalente no início, foi mais desenvolvida pelos formandos masculinos durante a formação.

Competências cognitiva deliberativa

Definição: Aquisição e aplicação de conhecimentos aos contextos de trabalho e de vida na apreciação de alternativas de regras e recursos para monitorizar a conduta – corresponde ao ‘Saber aprender’ e ao ‘Saber decidir’.

Esta competência permite decidir em situações laborais e extralaborais. Deve ser aumentada a independência e autonomia através das oportunidades para tomar decisões e controlar as condições de vida (Schalock, e Verdugo, 2002:122). As pessoas com deficiência devem dispor da informação, conhecimento e experiência para tomar decisões sobre o que está certo e é melhor para elas (Welch, 1996:21) em ambiente de autonomia porque favorece a adaptação a ambientes desfavoráveis (Gardou, 2006:33). Devem usufruir de oportunidades de decisão e influencia sobre o trabalho (Kiernan e Marrone, 1997:73), lazer (Hawkins, 1997:126), tratamentos (Schalock, e Verdugo, 2002:103) e atividades da vida diária (Parmenter e Donnelly, 1997:106). Assim, a atuação é decisivamente influenciada pela capacidade para avaliar as situações e monitorar a conduta.

Práticas no domínio organizacional

Sabem tomar decisões subsidiárias do exercício funcional: arrumar os espaços e as ferramentas; emitir opinião sobre condições objetivas e materiais do exercício do trabalho. É frequente pedirem ajuda para tomar algumas decisões, menos rotinizadas, a colega, chefia ou patrão. Gozam de posição relacional que lhes permite beneficiar de ajudas funcionais para decisões mais complexas. Na quase totalidade dos casos, os próprios consideram que o exercício profissional melhorou a sua autonomia. A falta e concentração e de memória são obstáculos à melhoria do seu desempenho decisional e o reconhecimento da falha e a definição das situações como difíceis pode causar ansiedade e descontrolo. Para reduzir os efeitos negativos dessa fragilidade, podem ser sujeitos a supervisão mais sistemática ou/e trabalharem junto de pessoas dotadas de caráter propiciador de boas relações funcionais que favorecem o desempenho. Contudo, igualmente podem revelar autonomia na apreciação das situações e na tomada de decisão sobre o que têm a

fazer, mesmo quando as situações geram ou podem gerar alguma ansiedade e/ou a sua atividade é articulada com outros membros da equipa, caos em que carecem de menor esforço de supervisão. Normalmente, realizam cargos cujas tarefas são simples e rotinizáveis, dispensando ajuda mas, igualmente, podem realizar cargos de múltiplas tarefas, carecendo de ajudas pontuais na tomada de decisões. Podem adotar orientação excecionalmente preventiva de incidentes e acidentes e tendem a considerar o seu trabalho como relevante para organização.

Práticas no domínio pessoal

Tendencialmente, decidem sobre condições e práticas de vida: escolhem como aplicam o tempo de lazer, hora de deitar, a roupa que vestem; calendarizam e executam compras; gerem a conta bancária. É frequente sentirem mais dificuldade em tomar decisões sobre os usos dos tempos de lazer, por ser mais contingencial, incerta e não rotinizada, na medida em que depende do seu capital social, normalmente baixo, e em gerir a conta bancária, por ser processualmente mais complexa, menos frequente e não rotinizada. Na maior parte dos casos, gozam de autonomia para usarem o dinheiro. Quase todos gozam de controlo sobre o espaço e tempo pessoal, definindo quem e quando realiza visitas domésticas. Contudo, estas são escassas em virtude do limitado capital social de que dispõem e, por isso, não convidam sempre que gostavam de convidar. Por fim, no seio da família, a aceitação da sua opinião é, muitas vezes, contingencial.

Valor acrescentado pela formação

Quadro 3: Evolução da competência cognitiva

Indicadores	Nível à entrada				Nível à saída			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Capacidade demonstrada nas atividades de formação profissional, assimilação de conhecimentos e competências relacionadas com o exercício de uma profissão	8,3	52,8	30,6	8,3	16,7	69,4	11,1	2,8
Capacidade para compreender uma instrução sobre tarefas a realizar	8,3	52,8	33,3	5,6	16,7	63,9	19,4	
Capacidade para emitir oralmente, gestualmente ou por escrito o que está ou pretende realizar	16,7	33,3	36,1	13,9	33,3	47,2	13,9	5,6
Capacidade para efetuar cálculos elementares		22,2	52,8	25,0	8,3	38,9	36,1	16,7
Capacidade para efetuar escolhas entre opções diversas no dia-a-dia da formação	5,6	47,2	38,9	8,3	22,2	58,3	2,8	16,7
Capacidade para escolher o que quer e como quer fazer ou organizar uma atividade em situação de trabalho	5,6	38,9	38,9	16,7	16,7	61,1	19,4	2,8
Médias	7,4	41,2	38,4	13	19	56,5	17,1	7,4

À entrada, quase todos os formandos (87%) realizam operações cognitivas relevantes para o exercício profissional. Contudo, a capacidade para realizar processos cognitivos em autonomia é muito baixa (7,4%) e a capacidade mais frequente (41,2%) exige pouca ajuda. À saída, a proporção dos formandos que realizam operações mentais aumentou (92,6%), tendo a proporção dos que gozam de autonomia (19%) e dos que carecem de pouca ajuda (56,5%) igualmente subido. Esta evolução é fundamental porque induz melhorias noutras capacidades.

As capacidades que revelam maior mobilidade foram a emissão oral, gestual ou gráfica de mensagens e a escolha de como organizar e realizar uma atividade em situação de trabalho, enquanto as que revelam menor mobilidade são a compreensão de instruções de trabalho e a execução de cálculos elementares. A capacidade que sentiu o maior apuramento é a da codificação e emissão de sinais codificados para comunicar e as que sentiram o menor apuramento são a execução de cálculos elementares e a compreensão de instruções de trabalho. Assim, as capacidades mais generalizadamente desenvolvidas são a organização das atividades laborais e a comunicação em situações laborais, enquanto a mais intensamente desenvolvida é a comunicação. Ou seja, a capacitação para emitir dados e informações sobre o trabalho foi a capacidade mais extensa e intensivamente desenvolvida, promovendo a eficácia e eficiência laboral por ser condição essencial do trabalho em equipa. Contudo, esta função organizacional sai penalizada pela menor capacitação na descodificação de instruções de trabalho, a qual será reforçada no período de exercício profissional e já em ambiente organizacional de trabalho.

Neste domínio, ocorrem diferenças entre géneros: a capacidade para efetuar cálculos elementares, a qual já era desigual à entrada, e a capacidade para compreender uma instrução sobre tarefas a realizar atingiu maior nível de autonomia entre formandos femininos.

Competência comunicacional

Definição: Consiste, primeiramente, na emissão e receção de mensagens em códigos verbais e não-verbais e, subsidiariamente, no uso de diferentes meios de comunicação – corresponde ao ‘Saber codificar’ e manipular equipamentos de comunicação.

Esta competência tem enorme importância ontológica para as pessoas com deficiência. As tensões que emergem nas interações entre pessoas com deficiência e sem deficiência são mais devidas a défices de comunicação das

expetativas recíprocas do que a atitudes negativas (Makas, 1988). As crenças, informações e contactos influenciam as atitudes (Yuker,1994). As pessoas com deficiência para comunicar verbalmente de acordo com normas sociais e padrões de comunicação e comportamento tendem a ser ignoradas (Paterson e Hughes, 1999:603-604). A comunicação com pessoas com deficiência para comunicar pode recorrer a ajudas de novas tecnologias (Holm et al, 1994:3). A omnipresença dos processos comunicacionais torna esta competência ainda mais importante, pois é impossível não comunicar (Watzlawick e Beavin, 1967:48-49) e há comunicação não intencionada (Weber, 1964:88;112). Assim, o domínio dos códigos verbais e não-verbais é competência essencial à participação em todas as atividades.

Práticas no domínio organizacional

A participação em equipas de trabalho estimula o desenvolvimento desta capacidade. Contudo, nalguns casos, exigiu intervenção especializada para melhorar o desempenho comunicacional. Noutros casos, a melhoria da comunicação com clientes era crítica e mereceu atenção corretiva da entidade empregadora. Algumas das expressões melhoradas foi a do sorriso nas interações com clientes, a supressão do tom discursivo rude com colegas e com clientes e a expressão de emoções. Muitos conseguem selecionar o seu comportamento comunicacional em função dos interlocutores, outros são dotados de vocabulário limitado e, apesar disso, interagem adequadamente. Tendencialmente, não emitem mensagens escritas sem alguma forma de ajuda.

Práticas no domínio pessoal

Na sua maioria, usam telemóvel para emitir e receber mensagens escritas e orais. Alguns comunicam melhor com pessoas definidas como amigas mas, de modo geral, não sentem dificuldades em comunicar com outras pessoas. Alguns conseguem usar a *webnet* para comunicar. Alguns têm mais dificuldade em comunicar quando se trata de se relacionar com duas ou mais pessoas ao mesmo tempo. O seu perfil e desempenho comunicacional são influenciados pela natureza e extensão da sua disfunção, pela educação familiar recebida, pelo desenvolvimento alcançado de códigos de significação, pelo contexto comunicacional (nº de interatores e conhecimento recíproco), pela confiança nos interlocutores. Em casos mais difíceis, os interlocutores têm de ajustar o código usado às capacidades recetivas dos formandos.

Valor acrescentado pela formação

Quadro 4: Evolução da competência comunicacional

Indicadores	Nível à entrada				NR	Nível à saída			
	1	2	3	4		1	2	3	4
Capacidade para descodificar mensagens orais/escritas	13,9	38,9	47,2			50,0	38,9	8,3	2,8
Capacidade para transmitir, oralmente, mensagens	16,7	41,7	33,3	8,3		44,4	44,4	8,3	2,8
Capacidade para transmitir, por escrito, mensagens	16,7	22,2	30,6	30,6		30,6	27,7	16,7	
Capacidade para manter diálogo com interlocutores	2,8	52,8	30,6	13,9		33,3	50,0	13,9	2,8
Capacidade para usar o telefone/telemóvel	38,9	25,0	22,2	8,3	5,6	58,3	38,9	2,8	
Capacidade para usar a internet	11,1	16,7	19,4	27,8	25,0	25,0	63,9	8,3	2,8
Médias	16,7	32,9	30,6	14,8	5,1	40,3	44,0	9,7	1,8

À partida, a maior parte dos formandos (63,5%) apenas comunica com ajuda ou comunica insuficientemente, e é mínima (16,7%) a proporção daqueles que comunica com autonomia. A autonomia é maior na capacidade para usar o telefone/telemóvel e menor na capacidade para usar a internet. À saída, a capacidade de comunicar com autonomia ou bem beneficia grande parte dos formandos (40,3%) e a maior parte (44%) comunica com ajuda esporádica ou comunica com dificuldade ligeira. Assim, o progresso nesta área do desenvolvimento pessoal foi muito elevada.

As capacidades que sofreram maior mobilidade foram a transmissão oral de mensagens, a descodificação de mensagens orais e o uso da internet, enquanto as que sofreram menor mobilidade foram a transmissão de mensagens e o uso de telefone/telemóvel. As capacidades que sofreram maior apuramento foram a descodificação de mensagens orais, o uso de telefones e telemóveis e o diálogo com dois ou mais interlocutores e a que menor apuramento atingiu foi a capacidade para usar a internet. Assim, a capacidade associada à comunicação oral foi a mais desenvolvida, quer em quantidade quer em qualidade. A facilidade do uso do código linguístico falado e a complexidade do uso do código linguístico e da tecnologia web explicam esta diferente capacitação.

Neste domínio, ocorrem diferenças entre géneros: a capacidade para descodificar mensagens orais/escritas foi mais desenvolvida entre os formandos do género feminino; a capacidade para manter diálogo com interlocutores, inicialmente favorável aos formandos masculinos, foi recuperada pelos formandos femininos, acabando em níveis semelhantes à saída.

Competência mobilizadora

Definição: consiste na capacidade para realizar deslocações nos espaços e tempos em que satisfazem necessidades de forma segura – corresponde ao ‘Saber mobilizar’.

A mobilidade é fundamental à vida e ao trabalho nas organizações. A mobilidade é uma das dimensões da saúde pessoal (Wasserman et al, 2008:32;36), permite liberdade para gerir vida sem ser prisioneiro/a de doença (Archenholtz et al, 1999:413) e, por isso, é aptidão física integrada na qualidade de vida (Felce, 1997). As habilidades sociais são mais importantes para as pessoas com maior incapacidade de mobilidade e são menos importantes para as pessoas dotadas de maior autonomia motora (Bengt e Stensman, 2008). Assim, a formação das pessoas com deficiência deve apostar no desenvolvimento da capacidade para a mobilidade física.

Práticas no domínio organizacional

Na maior parte dos casos, deslocam-se para o trabalho em transporte público, ou em veículo próprio, mais frequentemente, bicicleta, bicicleta motorizada ou *scooter*, mas também em automóvel. Beneficiar de “boleia” também é frequente. São mais autónomos em percursos rotinizados, como os que ligam a casa ao local de trabalho.

Práticas no domínio pessoal

Tendencialmente, realizam deslocações com suficiente autonomia. Usam transportes públicos e, em casos mais raros, podem inclusivamente usar transporte próprio. Na maior parte dos casos, não carecem de apoio para se deslocarem aos destinos onde podem satisfazer necessidades pessoais e sabem regressar a casa. Quando têm dificuldade na orientação no espaço, tendem a pedir ajuda, nomeadamente à polícia ou a familiar que, por telefone, ajuda na monitorização do percurso. Facilmente percorrem espaços conhecidos e, na maioria dos casos, podem percorrer espaços pouco conhecidos ou mesmo desconhecidos.

Valor acrescentado pela formação

Quadro 5: Evolução da competência mobilidade

Indicadores	Nível à entrada				Nr	Nível à saída		
	1	2	3	4		1	2	3
Capacidade de se movimentar autonomamente no meio envolvente/conhecido e aventurar-se pelo não conhecido	30,6	41,7	19,4	8,3		58,3	38,9	2,8
Capacidade para usar transportes (públicos ou pessoais)	33,3	38,9	13,9	11,1	2,8	75,0	22,2	2,8
Médias	32	40,3	16,7	9,7		66,7	30,6	2,8

À entrada, a autonomia para explorar o meio e para usar transportes públicos ou pessoais é muito semelhante, mas a maior parte necessita de ajuda para realizar qualquer uma destas atividades. À saída, a capacidade para fazer aquilo com autonomia duplicou. No início, metade deles não tem capacidade para conduzir um veículo de transporte (bicicleta, motorizada ou automóvel). No final, a maior parte (64%) tinha capacidade para conduzir pelo menos um daqueles veículos.

No conjunto, a progressão foi maior do nível 2 para o nível 1 e do nível 3 para o nível 1 e para o nível 2. A maior progressão foi realizada na capacidade superior, propiciadora de maior autonomia na escolha dos percursos e monitorização das viagens realizadas. A melhoria desta capacidade permite a deslocação para o emprego e a realização de importantes condições da qualidade de vida.

Competência identitária e sanitária

Definição: consiste na capacidade para prevenir estados de doença e preparar o corpo para a atuação diária em contextos de trabalho ou de lazer – corresponde ao ‘Saber cuidar de si’ física e simbolicamente.

Esta competência é importante para a existência física e social das pessoas com deficiência. A comunidade estereotipa pessoas com deficiência e a experiência da deficiência contribui para a identidade pessoal (Parmenter e Donnelly, 1997:112), pois os estereótipos sobre pessoas com deficiência podem reforçar atitudes negativas, as quais podem integrar a sua identidade e animar a profecia que se autorrealiza (French, 1996:152-53). A criação e manutenção de identidade pessoal são fundamentais ao conhecimento recíproco à rotinização das interações. A promoção da identidade cultural melhora a qualidade de vida (Goode, 1994:150) e as pessoas com deficiência pertencem a comunidade constituída pela partilha de identidade como membros de grupo social, podendo não viver na mesma localidade nem interagir frequentemente (Barnes, 1999:77), pois as comunidades mediadas pela tecnologia permitem sustentar valores e fazer da identidade importante recurso moral (Gergen, 2000:107). Deste modo, as pessoas com deficiência são dotadas de capacidade para emitir sinais portadores de significados semelhantes.

Práticas no domínio organizacional

As regras de escolha do vestuário e calçado são, de modo geral, facilmente cumpridas, enquanto as regras de higiene e apresentação pessoal, sobretudo entre os homens, são de mais difícil normalização. Nalguns casos, também existe algum défice no uso de equipamentos de segurança pessoal para o exercício das ocupações.

Práticas no domínio pessoal

Na maior parte dos casos, são autónomos nos seus cuidados pessoais, tratando da higiene pessoal de forma adequada, na adequação do vestuário ao clima e combinando as cores das peças, e são autónomos na alimentação, escolhendo dietas adequadas e comendo e bebendo de acordo com os padrões culturais vigentes. Na maior parte dos casos, a formação melhorou esta competência. Contudo, há alguns que ainda revelam algumas incapacidades na alimentação, na higiene pessoal e na apresentação pessoal, sendo frequentemente corrigidos por colegas de trabalho e por familiares. Na apresentação pessoal e na alimentação alguns são autónomos nas diversas escolhas, mas revelam necessidade de algum apoio para melhorarem as opções de vestuário, no que toca a combinação de cores e tipos de roupas, e de alimentos, no que toca a combinação de valores proteicos, vitamínicos e calóricos. Ou seja, nas esferas de vida onde o gosto, enquanto operador cultural, é mais relevante e correspondente a estilos de vida específicos, a normalização dos seus comportamentos é mais difícil. A gestão de contas bancárias é outra área da vida onde a autonomia é menor. Neste caso, dever-se-á aos procedimentos muito formais das organizações bancárias e à frequência dos atos de gestão. Grande parte dos formandos pode identificar estados de doença e procurar serviços de saúde, indo sozinhos a consultas médicas ou sendo acompanhados, sobretudo quando têm dificuldade em expressão verbal.

Neste domínio ocorreram variações segundo o género: a capacidade para utilizar as casas de banho públicas era maior entre os formandos do género masculino, diferença que foi recuperada pelos formandos do género feminino; as capacidades para procurar cuidados de saúde e para usar as prescrições e conselhos médicos foram mais desenvolvidas pelos formandos do género feminino durante a formação.

Valor acrescentado pela formação

Quadro 6: Evolução da competência identitária e sanitária

Indicadores	Nível à entrada				NR	Nível à saída			
	1	2	3	4		1	2	3	4
Capacidade para se lavar devidamente	55,6	22,2	19,4	2,8		77,8	13,9	8,3	
Capacidade para cuidar da sua aparência física	50,0	25,0	22,2	2,8		69,4	19,4	11,1	
Capacidade para utilizar as casas de banho públicas	63,9	8,3	13,9		13,9	91,7	2,8	5,6	
Capacidade para se vestir adequadamente para as diversas situações do dia	55,6	25,0	13,9	5,6		69,4	16,7	13,9	
Capacidade para comer e beber de acordo com os padrões culturais vigentes	63,9	25,0	5,6	5,6		86,1	11,1	2,8	
Capacidade para escolher os alimentos e bebidas a um regime alimentar equilibrado	30,6	33,3	22,2	13,9		55,6	36,1	8,3	
Capacidade para exprimir as suas necessidades de saúde e expressar os sintomas sentidos	38,9	33,3	27,8			72,2	11,1	16,7	
Capacidade para procurar cuidados de saúde	13,9	11,1	61,1	13,9		36,1	11,1	50,0	2,8
Capacidade para usar as prescrições e conselhos médicos	25,0	72,2		2,8		33,3	13,9	52,8	
Médias	44,2	28,4	20,7	5,3	1,5	65,7	15,1	18,8	0,2

À entrada, a capacidade para cuidar da higiene e saúde pessoal de forma autónoma e adequada é extensiva à maior parte dos formandos (44,2%) e é igualmente expressiva a proporção de formandos (28,4%) que consegue cuidar da higiene e saúde de forma autónoma mas nem sempre correta, sendo mínima a proporção daqueles (25,8%) que necessitam de apoio. À saída, a grande maioria dos formandos (65,7%) tem capacidade para cuidar da higiene e saúde de forma autónoma e adequada, sendo irrelevante a proporção dos formandos (0,2%) que carece de apoio. À entrada e à saída, as capacidades que beneficiam de maior desenvolvimento são a utilização de casas de banho públicas e a alimentação de acordo com padrões culturais dominantes e as capacidades que são penalizadas por menor desenvolvimento são a procura de cuidados de saúde e uso das prescrições e conselhos médicos. Assim, a monitorização de atividades físicas e fisiológicas, mais frequente realizadas são, respetivamente, favorecidas e penalizadas.

A maior mobilidade e apuramento de capacidades ocorreram na escolha de alimentos e bebidas adequadas a um regime alimentar equilibrado e na expressão das suas necessidades de saúde e expressar os sintomas sentidos. Assim, é na prevenção, monitorização e comunicação de estados de saúde negativos que a sua capacitação mais se terá sentido.

Competência participativa

Definição: consiste na capacidade para atuar em eventos sociais coletivos – corresponde ao ‘Saber atuar’ em família, equipa ou comunidade.

A participação é processo fundamental à eficácia e eficiência dos processos organizacionais. A participação é direito e responsabilidade, significa satisfazer as necessidades individuais, mas também engloba o poder coletivo e a representação enquanto grupo social (Hamel et al, 2008:1451). O *empowerment* pode permitir tornar as pessoas com deficiência executantes das atividades diárias ou compreender a natureza dos problemas e promover o seu controlo e abordagem (Segal et al, 1993). Contudo, a participação e desempenho não são sinónimos porque aquela depende da relação entre as pessoas e o ambiente, incluindo os níveis comunitário, cultural e social (Hamel *et al*, 2008:1459). A participação física de pessoas com deficiência depende do contexto, incluindo barreiras e facilitadores da mobilidade, e estas podem ser naturais e construídas, económicas, sistema de códigos e outros guias de orientação, equipamentos, informações, emocionais, percepções e atitudes relativas a acessibilidades e incapacidades, políticas e procedimentos (Riley *et al*, 2004). A ausência de vozes das pessoas com deficiência não significa que não tenham nada a dizer, mas apenas que eles não são encorajados a falar (Barton, 1993: 236-37). A participação nos processos organizacionais oferece oportunidades de participação, reforçando a competência da participação em processos ou eventos e reforçando as possibilidades de sucesso dos processos.

Práticas no domínio organizacional

Outros reduzem a sua participação pública a atividades extralaborais realizadas pela empresa, sejam de formação ou de lazer. Os colegas de trabalho são quem menos conhece das suas práticas de participação social, o que significa que as relações laborais não se estendem, nestes casos, às relações pós-laborais e de lazer. A esfera do trabalho, organizada e pública, não se articula com a esfera do lazer, pessoal e privada.

Práticas no domínio pessoal

Parte significativa frequenta a igreja e quase todos comemoram festas religiosas locais e nacionais, bem como aniversários. É frequente serem convidados para participar em casamentos. Alguns participam em viagens coletivas na forma de “excursões”, desse modo explorando eventos coletivos planeados

para conviverem com outros elementos da comunidade e fazerem turismo interno. Praticam desporto, como ginástica, BTT, futebol ou artes marciais. A maior parte não é associada de nenhuma coletividade local e não estuda, ninguém tem atividade política relevante.

Valor acrescentado pela formação

Quadro 7: Evolução da competência participativa

Indicadores	Nível à entrada				Nível à saída			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Capacidade para participar e dedicar-se à vida associativa	5,6	30,6	30,6	33,3	25,0	47,2	19,4	8,3
Capacidade para participar na vida política e social (votar, debates, manifestações,)	13,9	36,1	27,8	22,2	41,7	30,6	22,2	5,6
Capacidade para aderir e participar em atividades de passatempo (pintar, ler, passear, bricolages, artesanato....)	19,4	41,7	11,1	27,8	30,6	52,8	13,9	2,8
Capacidade para participar e dedicar-se à prática desportiva, atividades físicas, artísticas e culturais	2,8	25,0	16,7	55,6	13,9	19,4	33,3	33,3
Médias	10,4	33,4	21,6	34,7	27,8	37,5	22,2	12,5

À entrada, a capacidade para organizar a participação é generalizada-mente muito baixa (10,4%), tendo aumentado significativamente à saída (27,8%). No início, a maior capacidade verifica-se na participação em atividades de passatempo (13,9%) e, à saída, ela é maior na participação em atividades políticas e sociais (41,7%). Em ambos os momentos, a participação em atividades físicas, artísticas e culturais obtém a menor e mais reduzida expressão.

A maior mobilidade ocorre na capacidade para participar na vida política e social e para participar e dedicar-se à vida associativa e o maior apuramento ocorre na capacidade para participar na vida política e social. Ou seja, o maior desenvolvimento extensivo e intensivo ocorre na participação na comunidade e na exploração de oportunidades de integração social, fundamental à realização da condição da cidadania.

Competência operacional doméstica

Definição: Consiste na capacidade de execução de tarefas fundamentais à qualidade de vida e à execução do conteúdo funcional de papel social associado à cidadania. Corresponde ao ‘Saber fazer’ em ambientes domiciliário.

A realização de atividades domésticas permite autonomia e reforço da disciplina operacional necessária ao desempenho na organização onde trabalha. Autonomia é condição de realização humana. As pessoas com deficiência preferem soluções de autonomia para viver porque percebem que elas transformam a vida (Macfarlane, 1996:15). A aplicação de tempo e esforço na manutenção da saúde e nas atividades diárias é um problema para as pessoas com deficiência e as tarefas domésticas incluem trabalho de casa, compras e cozinha (Barnes e Mercer, 2005:536-37). Os programas residenciais devem incluir preparação de refeições e saídas ao exterior e oportunidades recreativas (Ferguson, 1997:258:59). O tipo de residência e de partilha exerce muita influência na percepção de independência e auto-determinação (Matikka, 1994:29-30). As novas tecnologias são importantes no empoderamento e integração social das pessoas com deficiência, permitindo melhorar as condições de vida na habitação, comunicação, autoestima e vida diária (Bougie, 2002:52). Esta competência é fundamental à realização da condição humana, pois significa que a gestão da vida pessoal pode preservar a intimidade pessoal.

Práticas no domínio pessoal

Compram bens essenciais para casa e alguns cozinham as suas refeições. Lidam com eletrodomésticos ou executam fases preparatórias do seu uso. Realizam ou participam ativamente na limpeza e manutenção da casa. Podem combinar competências técnicas complexas, como comunicar por telefone e não carregar a máquina de lavar de roupa suja, ou fazer compras, arrumar a casa e tratar da roupa ou, ainda, fazer compras, ajudar a arrumar a casa, não cozinhar nem cuidar da roupa. De modo geral, realizam muitas tarefas subsidiárias da sua existência diária, na maior parte dos casos beneficiando de alguma forma de ajuda.

Valor acrescentado pela formação

Quadro 8: Evolução da competência operacional doméstica

Indicadores	Nível à entrada				Nível à saída		
	1	2	3	Nr	1	2	3
Capacidade para comprar ou arrendar uma casa	5,6	25,0	69,4		30,6	47,2	22,2
Capacidade para gerir as necessidades de uma habitação (reparações, serviços básicos de limpeza, arrumos)	13,9	36,1	50,0		38,9	52,8	8,3
Capacidade para comprar os bens necessários (produtos e serviços) de uso doméstico	16,7	38,9	44,4		44,4	50,0	5,6
Capacidade para efetuar refeições	16,7	38,9	44,4		36,1	52,8	11,1
Capacidade para cuidar da roupa (lavar, secar, passar ... Remendar)	22,2	30,6	44,4		38,9	41,7	19,4
Capacidade para usar os eletrodomésticos	25,0	50,0	25,0		52,8	44,4	2,8
Capacidade para tomar medidas de segurança da habitação	22,2	55,6	22,2		50,0	47,2	2,8
Capacidade para separar ou evacuar correctamente os lixos e resíduos domésticos	22,2	52,8	25,0		72,2	27,8	
Capacidade para ter e cuidar de plantas/quintal/espço exterior da casa	30,6	41,7	22,2	5,6	58,3	41,7	
Capacidade para ter e cuidar de animais de estimação ou de criação	27,8	55,6	13,9	2,8	69,4	30,6	
Capacidade para ajudar os outros membros da família em situação mais complicada	13,9	55,6	30,6		38,9	58,3	2,8
Capacidade para tomar conta do seu próprio expediente (correio e outros assuntos)	16,7	36,1	47,2		25,0	66,7	8,3
Capacidade para gerir a sua conta bancária	13,9	33,3	52,8		33,3	41,7	25,0
Totais	19,0	42,3	37,8	0,6	45,3	46,4	8,3

À entrada, a maior parte dos formandos (42,3%) sabe executar as operações domésticas com ajuda e apenas pequena parte (19%) goza de suficiente autonomia. A autonomia é maior para usar electrodomésticos e menor para comprar ou arrendar uma casa, bem como para gerir a sua conta bancária. À saída, a maior parte (45,3%) dos formandos gozam de autonomia para controlar as suas condições de vida doméstica e gerir processos domésticos. Ela é maior na separação ou evacuação correta de lixos e resíduos domésticos, bem como no tratamento de animais de estimação ou de criação, e é menor na gestão do expediente pessoal e na compra ou arrendamento de casa.

As capacidades que sofreram maior mobilidade foram a separação ou evacuação correta dos lixos e resíduos domésticos, enquanto as que sofreram menor mobilidade foram o tratamento de roupa e a preparação de refeições. As capacidades que sofreram maior apuramento foram evacuação correta dos lixos e resíduos domésticos, enquanto as que menor apuramento atingiram

foram a gestão do expediente pessoal, seguida do tratamento da roupa e da decoração da casa. A maior capacitação extensiva ocorreu na gestão dos lixos e resíduos domésticos e a menor capacitação extensiva ocorreu na gestão das condições diárias de vida, ou seja, no tratamento de roupa e produção alimentar. Estas são capacidades que exigem muito conhecimento prático favorecido pela prática diária que a inserção familiar mais ou menos dispensa. A maior capacitação intensiva ocorreu na gestão das condições de higiene doméstica e a menor capacitação intensiva ocorreu na gestão das comunicações pessoais externas e no controlo das condições de apresentação pessoal, constituídas pela “fachada” e “cenário”. Estas capacidades convocam conhecimentos diversos e que exigem regras técnicas e estéticas de difícil aprendizagem. Assim, a maior capacitação extensiva e intensiva ocorreu na gestão dos resíduos domésticos, diariamente produzidos, e a menor capacitação extensiva e intensiva ocorreu no tratamento de roupa, sobretudo na fase de engomagem, de difícil execução.

Neste domínio ocorreram diferenças entre os formandos segundo o género: as capacidades para gerir as necessidades de uma habitação, para comprar os bens necessários, para efetuar refeições, para cuidar da roupa era superior entre os formandos do género feminino e para gerir a conta bancária foram diferencialmente desenvolvidas, pois a formação acentuou a mais elevada capacitação entre os formandos do género feminino; a capacidade para usar os eletrodomésticos foi melhorada entre os formandos do género feminino; as capacidades para ter e cuidar de animais de estimação ou de criação, para ajudar os outros membros da família e para tomar conta do seu próprio expediente, à entrada mais elevadas entre os formandos do género feminino, foi mais desenvolvida pelos formandos do género masculino, os quais substancialmente reduziram essa diferença.

A formação e a melhoria da capacitação

A formação permite a disciplinação e a racionalização da conduta. As tecnologias do poder permitem a dominação e a objetivação dos sujeitos (Foucault, 1988:18) e, nas organizações formadoras, as tecnologias pedagógicas e certificadoras exercem essa forma de controlo e regulação. O bio-poder permite a aplicação do conhecimento-poder para transformar a vida humana (Foucault, 1991:265) e, por meio de práticas sociais de dominação, permite objetivar as pessoas (Foucault, 1977:215,177). A identificação e isolamento de síndromas e patologias e o desenvolvimento de metodologias de intervenção constitui processo de poder disciplinar permitindo identificar e

definir as categorias de incapacidade (Burr e Butt, 2000:192-93). Assim, os formandos são objetivados, diagnosticados, avaliados e acreditados, transformados em pessoas disciplinadas capazes da produção segundo procedimentos normalizadores. Esta transformação do self permite normalizar as condutas e aumentar a sua empregabilidade, tanto maior quanto menor a diferença entre as capacidades individuais e as capacidade dos perfis institucionalizados das categorias de profissionais.

Neste ponto analisamos a disciplinação dos formandos em capacidades fundamentais à integração na vida ativa. Os formandos possuem elevado déficit de capacidades psicológicas/operacionais, laborais e domésticas, de competências relacionais, comunicacionais, identitárias/sanitárias e mobilizativas. Este déficit é desigualmente reconhecido nas diferentes capacidades.

A competência operacional é aquela onde o desenvolvimento permitido pela formação é mais elevado:

Eles tinham competências ao nível do saber ser e do saber estar, mas ao nível do saber fazer não (...) (formador)

No conjunto dos saberes fazer, eles chegam aqui muito pobres, rudimentares e com conhecimentos muito básicos. (formador)

Eles não têm capacidade de organização, sabem fazer as coisas mas não numa sequência certa. (formador)

A formação permite desenvolver conhecimentos e capacidades procedimentais, disciplinando e rotinizando os modos de operar e preparando para o exercício de papéis associados à participação em processo de produção. Esta capacitação permite aos formandos desenvolver destrezas correspondentes ao exercício de uma profissão.

A competência relacional é, talvez, a menos desenvolvida na formação escolar comum. Os formandos desconhecem requisitos e papéis sociais e ignoram a regionalização estrutural dos espaços e tempos organizacionais, realizando comportamentos desadequados à participação em organizações empregadoras:

(...) eles chegam com poucas regras, por exemplo entrar num gabinete sem bater à porta ou tratar toda a gente por tu, porque muitos deles não trazem essa educação do dizer “obrigado, com licença, faz favor (...).(formador)

(...) alguns têm dificuldade em perceber que existem várias pessoas, técnicos com diferentes trabalhos e específicos (...) alguns não sabem ter uma relacionamento com os adultos. (formador)

O grupo dominante são aqueles que têm de aprender a ter horários, tempos, regras. (formador)

A formação permite desenvolver capacidades relacionais fundamentais à monitorização das relações sociais, importante dimensão da participação nos processos organizacionais. Esta capacitação permite aos formandos realizar interações adequadas aos valores das culturas organizacionais existentes nas entidades empregadoras.

A competência do controlo da saúde e higiene e da apresentação pessoal é igualmente muito deficitária à chegada a formação. Este défice tem por efeito o enfraquecimento da entidade pessoal e a desvalorização do potencial anunciado pela sua capacidade operacional e produtiva:

Do ponto de vista da saúde estes jovens vêm muito mal cuidados (...);
(...) há sempre casos de falta de hábitos adequados de higiene e de saúde.
(formador)

(...) os hábitos alimentares quando cá chegam são pouco saudáveis. (formador)
Grosso modo não tratam bem da sua saúde nem têm esses cuidados (...) em termos de higiene também é complicado. (formador)

Um problema que se nota sempre e é do dia-a-dia é a higiene. (formador)

A formação permite desenvolver capacidades de planeamento e controlo alimentar, de monitorização e controlo da higiene e da saúde. Assim, esta capacitação valoriza o desenvolvimento integrado dos formandos e favorece a sua realização global e responsável enquanto cidadãos.

A competência identitária é frágil e empobrecedora da imagem percebida pelos interlocutores. A competência para cuidar da apresentação pessoal é limitada e, nalguns casos, muito baixa. A identidade social de cada formando é determinada pelo gosto, o qual é operador social que distingue as famílias e os seus membros. Este défice penaliza a sua eletividade e aceitação espontânea entre os membros das equipas de trabalho, agravando as condições da sua exclusão. Ou seja, dificulta a sua contratação profissional e a sua integração social:

Eles chagam-nos aqui em forma desestruturada (...) têm alguma dificuldade em distinguir a roupa consoante a necessidade; por vezes vêm despropositados. (formador)

(...) a gente para educar os formandos deviam também educar primeiramente os pais, porque também estes precisam de autonomia (...).(formador)

Se a família não investiu muito nessa área, então têm muitas dificuldades (...). (formador)

A formação procura corrigir este desvio, por forma a melhorar a continuidade entre gosto dos formandos e o gosto legítimo mais universalmente partilhado pelos grupos sociais de referência normativa. Esta capacitação é das mais difíceis de realizar porque depende muito da convergência do trabalho socializador realizado pro diferentes agencias de socialização, as quais não concertam estratégias nem exploram sinergias.

A capacidade para comunicar é das mais desenvolvidas à entrada na formação. Contudo, o domínio dos códigos de comunicação é sempre limitado na diversidade de palavras em uso e na complexidade das frases construídas. Este défice pode reduzir a eficácia e da execução do conteúdo funcional de cargos no domínio da produção:

De uma forma geral eles não apresentam muitas dificuldades em comunicar, pode é, no início, haver algum receio do desconhecido, oferecendo alguma resistência e mantendo-se mais calados. (formador)

As capacidades de comunicação são das mais desenvolvidas que trazem da formação escolar. (formador)

A formação melhora a sua capacidade comunicacional, permitindo mais condições de sucesso na interação em situações de trabalho. Esta capacitação reforça, ainda, as suas possibilidades de integração social noutras esferas de vida, pois faculta maior e mais adequada partilha de sinais verbais e não-verbais.

A competência da mobilidade espacial é reduzida, dificultando a realização de necessidades básicas de vida física e social. Este défice reduz as possibilidades de garantir acesso ao consumo de bens e serviços e ao exercício profissional:

Geralmente estes jovens chegam cá sem autonomia para irem a sítios que gostariam de ir (...).(formador)

os que vêm dos sítios mais afastados e rurais conhecem melhor o sistema de circuito interurbano; há formandos que são da cidade e movem-se bem, é claro que há formandos da cidade que não sabem andar de transportes públicos. (formador)

a maior parte deles não sabem andar de transportes públicos nem onde se compra os bilhetes (...).(formador)

A formação melhora a capacidade para garantir a mobilidade, condição de sucesso pessoal e social, fator de inclusão social. A capacitação na autonomia para planear e executar percursos entre pontos de interesse promove a segurança ontológica e facilita a realização mais plena da condição social. As incapacidades que reduzem as possibilidades de escolha afetam a qualidade de vida (Brock, 2009:124), a liberdade e a autonomia (Hales, 1996:2). A autonomia é princípio ético que garante a liberdade para planear e agir de forma autodeterminada com base nos seus próprios valores e crenças (Fry e Johnstone, 2002:180), permite oportunidades de controlo sobre as atividades diárias (Felce and Perry, 1997:61). A disciplinação do corpo e da mente permitem mais autonomia na decisão e condução do fluxo de eventos laborais e organizacionais, íntimos e pessoais.

Contudo, os défices antes apontados prejudicam de modo profundo a sua autonomia e a sua adaptação a ambientes técnicos e culturais comuns nas organizações onde podem ambicionar trabalhar. Esta debilidade funcional tem diversos fatores, de natureza pedagógica, organizacional e familiar.

A formação colhida no sistema escolar não potencia as possibilidades de aprendizagem dos formandos e ainda pode permitir aprendizagens indesejáveis:

- a. As experiências escolares foram mais orientadas para a aquisição de capacidades cognitivas do que capacidades operacionais. Não sabem organizar os cadernos e as pastas. Aprendem a realizar operações isoladas, como medir um objeto, mas não a registar, de seguida, os dados em documento e a formular uma conclusão acerca dos atributos do objeto. Ou seja, não são ensinados a organizar as competências operacionais na sequência temporal e na sequência técnica, assumindo a forma de processo, o que reduz o valor acrescentado pela sua atividade nos processos de produção de outputs laborais.

- b. A percepção do tempo é muito abstrata e a organização escolar promove o mau uso do tempo. Os horários não são devidamente respeitados e os tempos mortos são muitos, incentivando a desregulação operacional e a desordem normativa, enfraquecendo o desenvolvimento de ritmos de trabalho adequados e desalinhando a formação escolar da formação valorizada nas organizações que poderão conter oportunidades de trabalho.
- c. A tecnologia pedagógica é indiferente à diferença. Nas turmas do ensino oficial regular, eles são alunos com déficit de capacidade cognitiva entre alunos sem déficit de capacidade cognitiva, carecendo de tratamento pedagógico especial, difícil de prestar quando o imperativo é cumprir um programa formativo e de realizar um projeto pedagógico concebido para pessoas dotadas de capacidades cognitivas “normais”. Esta indiferença pedagógica à diferença cognitiva gera sucessivas percepções de incapacidade e sucessivos fracassos certificados na forma de sucessivas retenções, geradores de perda de autoestima e de interiorização de sentimentos associados ao fracasso pessoal e ao estigma.
- d. Não aprendem a respeitar estatutos e papéis sociais nem espaços e tempos diferenciados. Tratam toda a gente por “tu”, entram na sala dos professores como se não houvesse limites ou interdições, afastados dos colegas ligam-se mais aos professores e funcionárias auxiliares. Não aprendem o conteúdo dos estatutos sociais, como o de colega, amigo ou formador, e não sabem lidar com a incerteza relacional, podendo até assumir comportamentos violentos.
- e. Não aprendem noções relacionais necessárias à monitorização diária da conduta. Não sabem como distinguir o que é público e privado, como escolher padrão de conduta associado ao estatuto/posição/papel das pessoas com quem interagem, a controlar as suas emoções e a agir adequadamente em situações de incerteza e insucesso, não distinguem as intenções dos discursos. Em suma, as aprendizagens realizadas na “escola normal” não favorecem e até podem prejudicar o sucesso profissional dos formandos.
- f. Não adquiriram normas promotoras da capacitação. Têm frágeis hábitos de leitura, preferem ver telenovelas e jogos de futebol. A sua integração social escolar não promove a estabilidade emocional e sem esta a aprendizagem de códigos de comunicação é limitada. A fragilidade dos códigos de comunicação e a desregulação emocional afeta esta capacitação, pois as capacidades são limitadas por causa do vocabulário que possuem, limitado a conjunto de fonema simples, e por causa da forma como per-

cecionam a realidade, pois os factos são sempre percebidos pelo modo como os emocionam e a percepção é muito emocional.

- g. A formação adquirida não inibe ou mesmo estimula o recurso à mentira. Esta tanto pode ser praticada devido à dificuldade de organizarem o pensamento ou à intenção de melhorar a receção das mensagens pelos interatores. Normalmente, são mentiras pouco consistentes, facilmente detetáveis.

A contribuição da família pode ser mitigada e indesejável, prejudicando a rotinização de novas práticas e promovendo práticas contrárias à formação adequada para a vida ativa. São diversos os domínios onde as famílias podem perturbar a capacitação/disciplinação:

- h. A correção das práticas negativas ou omissivas da família pode gerar sentimentos de ofensa. A mudança comportamental dos formandos beneficia muito das orientações normativas para a ação veiculadas pela família. O período das férias, vivenciado no seio da família, pode permitir retrocesso nas, sanitárias e identitárias. Nestes períodos, todas as competências podem ser afetadas. Na verdade, as capacidades que desenvolvem podem ser adaptativas e superficiais e, fora do contexto promotor da mudança, as velhas práticas são facilmente atualizadas.
- i. Os modos de vestir e calçar e de se apresentar adequadamente nos diversos e diferentes encontros sociais depende do gosto pessoal. As famílias não ensinam critérios de adequação do vestuário e calçado adequados ao clima e à natureza dos encontros. Se esta socialização é adequada, sabem escolher o que vestem e o que calçam, bem como o modo como preparam o corpo. Se é desadequada, escolhem segundo o que gostam e não segundo o que, em função da situação, devem vestir e calçar.
- j. O controlo das condições e práticas sanitárias pelas famílias é frágil. Mandam frequentemente os filhos doentes para a formação, esperando que a organização cuide deles. A higiene oral e corporal é frequentemente desadequada e a alimentação é igualmente desadequada. A escola ensina como fazer e eles sabem como fazer, mas esse conhecimento não é incorporado nas práticas, não alterando os modos de cuidar da higiene e da saúde. Quando não vêm diretamente das escolas, raramente têm as vacinas tomadas.
- k. A apresentação pessoal é frequentemente desvalorizada. Nas escolas valoriza-se muito a liberdade pessoal de escolher os modos de se apresentar em público e essa liberdade conjugada com critérios de gosto não subordinados às situações pode permitir efeitos identitários indesejáveis

e as famílias não possuem modelos alternativos de apresentação pessoal para os seus filhos. Existe muita dificuldade em adaptar as roupas às situações laborais porque se valoriza muito a liberdade de expressão dos estilos pessoais e pouco a obrigação funcional, o que poderá acontecer mais entre mulheres do que entre homens.

- l. Os encontros continuados e o conhecimento recíproco facilitam a socialização do gosto. Particularmente entre as raparigas, existe tendência para partilhar modos de vestir e calçar. Quando estes modos são controlados pelos formadores, a desejável normalização torna-se desejada. Os casos “caricatos” são menores do que os casos adequados mas, em função da sua gravidade expressiva, podem ser inibidores de obtenção e manutenção de emprego, o que exige cuidada formação do gosto pessoal.
- m. A parceria na formação pode permitir exploração de sinergias, permitindo obter mais resultados com menos recursos. A partilha de recursos entre organizações e a integração de recursos públicos nos planos formativos pode potenciar aprendizagens em condições próximas das condições reais do exercício profissional ou do desempenho em autonomia que o exercício profissional exige.

Estas práticas da formação escolar e familiar socializam insuficientemente para a adequação de significados e práticas adequadas ao sucesso desta força de trabalho afetada por incapacidade. Corrigir estes défices é função das organizações de formação profissional e, considerando os resultados desta pesquisa, fazem-no com significativo sucesso.

O processo de formação aposta nos seguintes requisitos: na redundância, necessária à rotinização de práticas; na partilha do esforço formador pelas entidades diretamente interessadas que podem afetar a formação, como famílias e organizações empregadoras; na socialização para o respeito pelas regras e recursos que regulam e permitem a atuação transformadora; na mobilização para conceber e realizar projetos de vida marcados pela autonomia social e profissional. Neste programa de desenvolvimento, as competências desempenham papel fundamental.

Contudo, estes resultados têm de ser analisados segundo perspectiva que valorize a sua intervenção mas, igualmente, reconheça estrangimentos operacionais, processuais e culturais que reduzem a eficácia deste processo formativo. Para isso, recorreremos a resultados deste estudo e de outros ainda não publicados para ponderar a excelência do trabalho formativo realizado.

Assim, sublinhamos as seguintes não conformidades formativas:

- a. Insuficiente monitorização do processo formativo. Nem sempre há evidências de que as organizações, à entrada do processo formativo, tenham processo de objetiva avaliação das capacidades dos formandos para, com base nos resultados, planearem a mudança a efetuar e monitorizarem o processo de capacitação/disciplinação.
- b. Insuficiente rastreabilidade do processo formativo. Os registos de planos de desenvolvimento pessoal, das sessões executadas e da medição de resultados são insuficientes para permitir identificar as fases do processo em que a formação obtém maiores e menores resultados.
- c. Insuficiente melhoria contínua do processo formativo. A insuficiente monitorização e rastreabilidade da formação inibe a melhoria preventiva e corretiva do processo, permitindo perpetuar desperdícios de recursos formativos e subaproveitamento de capacidades potenciais de formadores e formandos.
- d. Fragilidade da cultura de excelência formativa. Os processos formativos carecem de mais práticas baseadas nos valores do rigor, do planeamento e da melhoria contínua, fatores críticos do processo formativo, segundo padrões de desempenho institucionalmente adotados e legitimados e conduzidos por formadores dotados dos atributos necessários à capacitação destes clientes.

Estes fatores favorecem a não potenciação do processo formativo e poderão merecer preocupação entre dirigentes e técnicos. A formação é sempre processo ambíguo e incerto, mas a adoção de procedimentos da qualidade pode ajudar a melhorar a regulação e controlabilidade da capacitação dos formandos. Esta perspetiva da formação é tanto mais importante quanto mais se admitir que a formação é orientada para melhorar a autonomia dos formandos e que a probabilidade do emprego depende da disciplinação para a autonomia.

Considerações finais e pesquisas futuras

Neste capítulo foi analisada a carteira de capacidades que a formação profissional permite desenvolver e os processos de formação que qualificam os formandos afetados por deficiência para o uso da cidadania. Da análise realizada sobram algumas interrogações cuja resposta exige mais investigação suportada em perspetiva firmada em adequada teoria.

As pessoas com deficiência que obtêm elevada qualidade de vida conseguem compreender a sua condição e introduzir ordem e preditabilidade no seu desempenho pessoal através da definição de objetivos, adoção de valores que ajudam a construir sentido para a sua incapacidade e de envolvimento nas suas relações pessoais (Albrecht e Devlieger, 1999:986). Os benefícios do princípio da integração não são sempre claros e o seu sucesso carece dos princípios da justiça social e da cidadania (Hyde, 1996:699). Por sua vez, como reconhecem alguns empregadores, a integração de pessoas com deficiência pode favorecer alteração do padrão de comportamento interativo. Esta melhoria recíproca, da qualidade de vida e da qualidade organizacional, só é possível porque as pessoas afetadas e não afetadas por deficiência adquirem conhecimento e desenvolvem capacidades propiciadoras da melhoria de desempenho pessoal. Como se processa a aprendizagem organizacional mediante o problema da integração de pessoas com deficiência?

A procura ou recetividade ao emprego de pessoas com deficiência varia mais intensamente com o desenvolvimento económico. A sociedade liberal adapta as pessoas com deficiência às novas formas de precaridade no trabalho (Doriguzzi, 1994:187). Em termos de curto-prazo, pessoas com deficiência beneficiam em períodos de expansão de mercado e proporcionalmente perdem em períodos de recessão de mercado (Yelin e Katz, 1994:36). A redução dos postos de trabalho aumenta a competição pelo emprego e as pessoas com deficiência perdem oportunidades (Barnes e Mercer, 2005:539). Considerando que as organizações formadoras, tendencialmente, operam em pequenas comunidades, as quais podem ter ritmos económicos mais marcados por realidades locais, como evolui esta relação em períodos de mudança económica?

A incapacidade depende de múltiplos fatores pessoais, sociais e organizacionais. É resultado de deficiência ou de categorias sociais de incapacidade (Edwards e Imrie, 2003:252), o que faz desta definição base da relação laboral. O tratamento de pessoas com deficiência nas organizações depende de características pessoais, organizacionais e relacionais, bem como de estados emocionais (Stone e Colella, 1996). As organizações empregadoras e os locais de trabalho parecem ser espaços de ordem e segurança para as pessoas com deficiência, pois os crimes de ódio ocorrem em diversos espaços públicos e privados, mas não ocorrem ou raramente ocorrem nos locais de trabalho (Sherry, 2010:68). Assim, a análise dos processos de integração nas organizações deve considerar diferentes níveis de análise relacional – pessoal, social e organizacional – para considerar o perfil de competências, as normas relacionais e os processos de trabalho. Considerando estes diferentes

níveis, qual a relação entre missão organizacional – estratégia de negócio – cadeia de valor – integração de pessoas com deficiência?

A deficiência estimula representações negativas. As pessoas com deficiência reclamam estatuto de minoria discriminada e recusam ser reduzidas a pessoas funcionalmente diminuídas (Albrecht e Devlieger, 1999:980) e a discriminação pode ser causada por fatores situacionais, das normas dos grupos profissionais e de pressões sociais (French, 1996:153). A integração laboral nas organizações empregadoras permite aos membros da organização novas experiências pessoais geradoras de conhecimento acerca das pessoas com deficiência. Qual a alteração realizada e como esta intervém na integração social e organizacional?

A autonomia tem sido considerada como uma das dimensões ou subdimensões da qualidade de vida, sob a designação de autodeterminação. A autodeterminação implica a autonomia, ou seja, decisões, escolhas, objetivos e preferências pessoais (Emerson, 2010:233), controlo pessoal, objetivos e valores pessoais, escolhas (Shalock et al, 2010:19), formular, rever e perseguir as suas conceções de vida boa (Brock, 2005:70). Nesta perspetiva, a autodeterminação permite o exercício da autonomia pessoal e o exercício da escolha sobre condições e formas de vida, certamente a mais complexa e difícil capacidade humana, sobretudo entre pessoas com deficiência mental. Contudo, esta opção, que tem merecido generalizada aceitação entre investigadores e técnicos de serviço social, talvez mereça ser problematizada. Por um lado, a autodeterminação exige capacidade de decisão adquirida por formação, a qual pode esconder um paradoxo – a capacidade da decisão exige a capacidade da subordinação – devido à interiorização de critérios racionais de decisão dominantes entre as pessoas sem deficiência. Por outro lado, restringir a autonomia à autodeterminação é valorizar a autonomia mental sobre a autonomia física e a mobilidade e, ao mesmo tempo, desvalorizar a natureza holística da autonomia, a qual depende de fatores que não implicam ou implicam limitadamente as opções das pessoas com deficiência. Por fim, a autonomia para atuar nas diferentes circunstâncias de vida depende de conhecimentos e competências que se aprendem mas não se ensinam e, por isso, a sua integração na formação profissional deve ser cuidadosa. Assim, a condição da autonomia não deve ser restrita à autodeterminação e deve ser alargada a todas as dimensões da qualidade de vida e até ser assumida como o mais importante objetivo da formação profissional e importante valor da missão das organizações formadoras. Afinal, a falta de autonomia que afeta os seres humanos, ao longo do seu ciclo de vida, não constitui a base do “negócio” de todas as organizações que operam no setor social?

Bibliografia geral

- AAMR, (2002), *Retraso Mental: Definición, clasificación y sistemas de apoyo*, Madrid, Alianza Editorial.
- ABBERLEY, P. (1987), "The concept of oppression and the development of social theory of disability", *Disability, Handicap and Society*, 2, (1), pp. 5-20.
- ABRANTES, P. (2003), *Os sentidos da escola: identidades juvenis e dinâmicas de escolaridade*, Oeiras, Celta.
- ACHTERBERG, T. J., Wind, H., Boer, A. G. E. M. e Frings-Dresen, M. H. W. (2009), "Factors that Promote or Hinder Young Disabled People in Work Participation: A Systematic Review", *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19, pp. 129-141.
- ALBRECHT, G. (1977), *The Sociology of Physical Disability and Rehabilitation*, Pittsburgh, University of Pittsburgh Press.
- ALBRECHT, G. L. e Devlienger, P. J. (1999), "The Disability Paradox: High Quality of Life against All Odds", *Social Science & Medicine*, 48, pp. 977-988.
- ALEDO, L. D. (1999), *Vivir con discapacidad: Guía de Recursos*, Madrid, Escuela Libre Editorial.
- ALLAN, G. A. (1990), *Friendship: Developing a sociological perspective*, UK, Westview Press.
- ALLUÉ, M., (2003), *Discapacitados. La reivindicación de la igualdad en la diferencia*, Barcelona, Edicions Bellaterra.
- ALMEIDA, A. C. e Loureiro, S. R. (2000), "Qualidade de vida no pós-TMO. Em Multidisciplinaridade e reforma: temas, práticas e políticas", [Resumo], *Anais, VIII Ciclo de Saúde Mental*, Ribeirão Preto, São Francisco Gráfica e Editora, pp. 65-66.
- ALOMAR, E. e Cabré, M. (2005), El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados, *Revista Síndrome de Down*, 22, pp. 118-124.
- ALONSO Castejón, M.J., Bonardell Rollán, M.T., Lage López, F. e Ramos Rivera, P. (2000), *Programa para el desarrollo de la autonomía. Enséñame a moverme por el mundo*, Madrid, Consejería de Educación.
- ALONSO Castejón, M.J., Bonardell Rollán, M.T., Lage López, F. e Ramos Rivera, P. (2000), *Programa para el desarrollo de la autonomía. Enséñame a colaborar en casa*, Madrid, Consejería de Educación.
- ANDERSON, P. e Kitchin, R. (2000), "Disability, space and sexuality: access to family planning services", *Social Science and Medicine*, 51 (8), pp. 1163-1173.
- ARCHENHOLTZ, B., Burckhardt, C. S. e Segesten, K. (1999), "Quality of Life of Women with Systemic Lupus Erythematosus or Rheumatoid Arthritis: Domains of Importance and Dissatisfaction", *Quality of Life Research*, 8, pp. 411-416.
- AROSTEGI, I. (1999), "Evaluación de la Calidad de Vida en Personas Adultas com Retraso Mental", in Miguel Verdugo e Francisco Veja (coord.), *Hacia una nueva concepción de la discapacidad – Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas com discapacidad*, Salamanca, Amarú.
- ASSUMPÇÃO Jr., F. B. (1991), *A família e o deficiente mental*, São Paulo, Ed. Paulinas.

- BALIZA, I. (1996), “Atitudes evocadas por empregadores de pessoas com deficiência mental”, in Arménio sequeira et al (eds.), *Actas da 1ª Conferência “Reabilitação e Comunidade”*, Lisboa, ISPA.
- BARBOSA, C. S. (2007), *Habilidades excepcionais: uma avaliação das capacidades produtivas de pessoas portadoras de deficiência mental*, Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul-Escola de Engenharia (tese de mestrado).
- BARANDIKA, I. (2002), *Calidad de Vida y Retraso Mental. Un estudio en la Comunidad Autónoma del País Vasco*, Bilbao, Ediciones Mensajero.
- BARDEAU, J.-M. (1978), *Minusvalia y Inadaptation. La Minusvalia desde una Perspectiva Política*, Madrid, s.e.
- BARNARD, C. I., (1938), *The Functions of the Executive*, Cambridge, Harvard university Press.
- BARNES (eds.), *The psychology of love*, New Haven, Yale University Press, pp. 218-231.
- BARNES, C. (1998), “Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental”, in Len Barton (coord.) *Discapacidad e sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.
- BARNES, C. (1991), *Disabled People in Britain and Discrimination - a case for anti-discrimination Legislation*, London, Hurst & Co.
- BARNES, C. (1999), “A legacy of oppression: A history of disability in western culture”, in L. Barton (ed.), *Disability, Past, Present and Future*, Leeds, The Disability Press.
- BARNES, C. e Mercer, G. (2005), “Disability, Work, and Welfare: Challenging the Social Exclusion of Disabled People”, *Work Employment Society*, 19, pp. 527-544.
- BARNES, M. (1999), “Users as Citizens: Collective Action and the Local Governance of Welfare”, *Social Policy & Administration*, 33(1), pp. 73-90.
- BARON, S., Philips, R. e Stalker, K. (1996), “Barriers to Training for Disabled Social Work Students”, *Disability & Society*, 11(3), pp. 361-378.
- BARRY, C. e Wigfield, A. (2002), “Self-perceptions of friendship-making ability and perceptions of friends’ deviant behavior: childhood to adolescence”, *Journal of Early Adolescence*, 22, pp. 143-172.
- BARTON, L. (1993), “The Struggle for Citizenship: The Case of Disabled People”, *Disability, Handicap & Society*, 8(3), pp. 235-248.
- BARTON, L. (1998), “Sociologia y discapacidad: alguns temas nuevos”, in Len Barton (coord.), *Discapacidad e sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.
- BARTON, L. (1998.a), “Entre la normalización y la utopía”, in Len Barton (coord.), *Discapacidad e sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.
- BARTON, L. (1998.b), *Discapacidad y Sociedad*, Madrid, Ediciones Morata.
- BATES, A. P. (1964), “Privacy: a useful concept?”, *Social forces*, 42(4), pp. 429- 434.
- BATISTA, M. W. e Enumo, S. R. (2004), “Inclusão escolar e deficiência mental: análise da interação social entre companheiros”, *Estudos de Psicologia*, 9(1), pp.101-111.
- BAUMAN, Z. (2005), *Amor líquido: Sobre a fragilidade dos laços humanos*, Lisboa, Relógio d’Água.

- BAUTISTA, R. (1997), *Necessidades Educativas Especiais*, Lisboa, Dinalivro.
- BECKER, H. (1983), *Los extraños*, Barcelona, Ediciones Buenos Aires.
- BENGT, R. e Stensman, R. (2008), “Quality of Life and Evaluation of Functions among People with Severely Impaired Mobility and Non-disabled Controls”, *Scandinavian Journal of Psychology*, 19(3-4), pp. 137-144.
- BERGER, P.L. e Luckmann, T. (1999), *A construção social da realidade. Um livro sobre a sociologia do conhecimento*, Lisboa, Dinalivro.
- BERGLUND, A.L. e Ericsson, K. (2003), “Different meanings of quality of life: a comparison between what elderly persons and geriatric staff believe is of importance”, *International Journal Nursing Practical*, 9(2), pp.112-119.
- BERT, C. (dir.) (2006), *La fratrie à l'épreuve du handicap*, Ramonville Saint-Agne, Éditions èrès.
- BESSE-SAIGE, B. (1996), “Transformer de *handicap* en *moteur*”, in Charles Gardou e col. (org.), *Nâître ou Devenir handicapé. Le handicap en visages 1*, Toulouse, Erès.
- BEYER, S. et al (2004), *Projecto LABOR: Reflexões sobre boas práticas no domínio da formação profissional e emprego para pessoas com deficiência mental*, Bruxelas, EASPD.
- DISPONÍVEL: http://www.fenacerci.pt/public/produtos/labor/labor_manual.pdf
[2012.08.16]
- BIANCHETTI, L. (1998), “Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes “ in Lucídio Bianchetti e Ida Mara Freire Gameiro (org.), *Um olhar sobre a diferença-Interacção, trabalho e cidadania*, São Paulo, Papirus, pp. 21-51.
- BIERLY III, P. and Daly, P. (2002), “Aligning Human Resource Management Practices and Knowledge Strategies”, in Chun Wei Choo (ed), *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*, Oxford, Oxford University Press, pp. 277-296.
- BLACKER, F. (2002), “Knowledge, Knowledge Work and Organizations: An Overview and Interpretation”, in Chun Wei Choo, and Nick Bontis, (eds), *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*, New York, Oxford University Press, pp. 47-64.
- BLANC, A. (1999), *Les Handicapés au Travail. Analyse Sociologique d'un Dispositif d'Insertion Professionnelle*, Paris, Dunot.
- BONHAM, G. S. et al (2004), “Consumer-based quality of life assessment: the Maryland ask me! project,” *Mental Retardation*, 42 (5), pp. 338–355.
- BONNEFOND, G. (2006), *De l'institution à l'insertion professionnelle: le difficile parcours des jeunes déficients intellectuels*, Erès.
- BOUGIE, T. (2002), *The Impact of New Technologies on the Quality of Life of People with disabilities*, Council of Europe Publishing.
- BOURDIEU, P. (1983), *Questões de sociologia*, Rio de Janeiro, Marco Zero.
- BOURDIEU, P. (1992), *A economia das trocas simbólicas*, São Paulo, Perspectiva.
- BRANDEN, N. (1988), “A vision of romantic love”, in R.J. Sternberg e M.L.
- BRENDGEN, M., Bowen, F., Rondeau, N. e Vitaro, F. (1999), “Effects of friends’ characteristics on children’s social cognitions”, *Social Development*, 8, pp. 41-51.

- BRENDGEN, M., Little, T. D., e Krappmann, L. (2000), "Rejected children and their friends: a shared evaluation of friendship quality?", *Merrill Palmer Quarterly*, 46, pp. 45-70.
- BROCK, D. (2005), "Preveting Genetically and Quality of Life: A Bias in Biomedical Ethics", in David Wasserman, Jerome Bickenbach, Robert Wachbroit (eds), *Quality of Life and Human Difference: Genetic Testing, Health Care, and Disabilities*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 67-100.
- BROCK, D. (2009), "Quality of Life Measures in Health Care and Medical Ethics", in Martha Nussbaum, and Amartya Sen (eds), *The Quality of Life*, New York, Oxford University Press, pp. 95-132.
- BROWN, I., Renwick, R., & Nagler, M. (1996), "The centrality of quality of life in health promotion and rehabilitation", in R. Renwick, I. Brown, & M. Nagler (Eds.), *Quality of life in health promotion and rehabilitation – Conceptual approaches, issues, and applications*, 1, Thousand Oaks, Sage Publications, pp. 3-13.
- BRZUSTOWSKI, M (2001), *L'annonce du handicap au grand accidenté. Pour une éthique de responsabilité partagée*, Ramonville Saint-Agne, Éditions érès.
- BULLINGER M. *et al* (2002), "Pilot testing of the 'Haemo-QoL' quality of life questionnaire for haemophiliac children in six European countries", *Haemophilia* 2, pp. 47-54.
- BULLINGER M., Schmidt, S. e Petersen, C. (2002), "Assessing quality of life of children with chronic health conditions and disabilities: a European approach", *International Journal of Rehabilitation Research*, 25 (3), pp. 197-206.
- BULLINGER, M. *et al.* (1996), "Creating and evaluating cross-cultural instruments" in Spilker, B. (ed.), *Quality of life and pharmacoeconomics in clinical trials*, Philadelphia, Lippincott-Raven, pp. 659-669.
- BULLINGER, M., Schmidt, S. e Petersen, C. (2002), "Assessing quality of life of children with chronic health conditions and disabilities: a European approach", *International Journal of Rehabilitation Research* 25(3), pp. 197-206.
- BÚRDALO, B. (2000), *Amor e sexo en Internet*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- BURILLO, F. J. *et al* (1999), "Romantic Beliefs and myths in Spain", *The Spanish Journal of Psychology*, 2(1), pp. 64-73.
- BURNS, T.R e Flam, H. (2000), *Sistemas de Regras Sociais*, Lisboa, Celta.
- BURR, V. e Butt, T.(2000), "Psychological Distress and Postmodern Thought", in Dwight Fee (ed), *Pathology and the Postmodern: Mental illness as discourse and experience*, London, Sage, pp.186-206.
- BUYSSE, V., Goldman, B. D. e Skinner, M. L. (2002), "Setting effects on friendship formation among young children with and without disabilities", *Exceptional Children*, 68, pp. 503-517.
- CALVEZ, M. (1991), "La construction sociale du handicap. Une approche de l'intégration des handicaps mentaux dans le milieu ordinaire", *Handicaps et Inadaptations, Les Cahiers du CTNERHI*, 55-56, pp. 87-106.
- CALVEZ, M. (1994), "Le handicap comme situation de seuil: éléments pour une sociologie de la liminalité", *Sciences Sociales et Santé*, XII (1), pp. 61-88.

- CAMILLERI, J. M., (1999), “Disability. a personal odyssey”, *Disability & Society*, 14(6), pp. 845-853.
- CANTERO, M.J. (2001), *Proyecto Docente*, Valencia, Universidad de Valencia.
- CAPUCHA L. et al (2004), *Os Impactos do Fundo Social Europeu na Reabilitação Profissional de Pessoas com Deficiência em Portugal*, Vila Nova de Gaia, Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.
- CARDENAL, F. (2002), *Discapacidad, sexualidad e familia*, [PDF], Disponível: http://www.geishad.org.mx/guia2012/discap_sexual_fam.pdf .
- CARVALHO, G., Lavouras, H., André, I. e Silva, L. S. (2004), *Projecto de promoção da saúde mental e prevenção das toxicodependências na gravidez e 1ª infância: suporte social*, Escola Nacional de Saúde Pública (Mestrado em Saúde Pública).
- CARVER, C. e Scheier, M. (2000), “Autonomy and self-regulation”, *Psychological Inquiry*, 11(4), pp. 227-268.
- CASADO, D. (1991), *Panorámica de la discapacidad*, Barcelona, Intress.
- CASTEL, R. (1991), “De l’indigence à l’exclusion: la désaffiliation”, in J. Donzelot (dir.), *Face à l’Exclusion. Le modèle Français*, Paris, Esprit.
- CHARMAZ, K. (2006), *Constructing Grounded Theory. A practical guide through qualitative analysis*, London, Sage.
- CICCONE, A., Korff-Sausse, S., Missonnier, S. e Scelles, R. (dir.) (2007), *Cliniques du sujet handicapé. Actualité des pratiques et des recherches*, Ramonville Saint-Agne, Éditions érès.
- CLAINCHE, C. e Demuijnck, G. (2006), *Handicap et accès à l’emploi : efficacité et limites de la discrimination positive*, Document de Travail, 63, Lille, Université catholique de Lille.
- COMBROUZE, D., (2000), “L’information sur les personnes handicapées motrices et sensorielles dans les journaux télévisés – Analyses thématique e lexicale”, *Handicap-revue de sciences humaines et sociales*, n°85, pp. 27-45.
- CORBELLA, M. e Melo, E. (2009), “El ocio en las personas con discapacidad intelectual: participación y calidad de vida a través de las actividades de ocio”, *SIGLOCERO Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 40 (3), Núm. 231, pp. 30-40
- CORREIA, C., (1990), “A integração do deficiente no mercado de trabalho: uma conquista social”, *Serviço Social e Sociedade*, n°34, pp. 119-134.
- COSTA, B., Ribeiro, J.L., Roque, L. (1997), “Integrar é possível...”, *Integrar n°13*, pp. 52-59.
- COSTA, B., Veiga, C. e Regueira, M. (2005), *Desejável e Possível. Ensaio sobre um Modelo de Intervenção Social para a Integração Socioprofissional de Pessoas com Deficiência*, Braga, Tipográfica.
- COULTER, D. L. (1997), “Health-related application of quality of life”, in R L. Schalock (Ed.), *Quality of life: Application to persons with disabilities*, (vol. 2), Washington, DC, American Association on Mental Retardation, pp. 95-104.
- CREAI (2008), *Guide d’aide à l’évaluation des capacités et besoins des usagers, en vue de l’élaboration des projets personnalisés*, CREAI, Dijon. (disponível em www.creai-bourgogne.org)

- CRESWELL, J. W. (2003), *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Second Edition, Thousand Oaks, London and New Delhi, Sage Publications.
- CUMMINS, R.A. (1997), “Assessing quality of life”, in Brown (comp.) *Quality of life for people disabilities*, 2ª edition, United Kingdom, Stanley thornes Ltd, pp. 116-150.
- CUMMINS, R. A. (2002), “The validity and utility of subjective quality of life: a reply to Hatton and Ager”, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 15, pp. 261-268.
- DAVIDSON, W. B. e Cotter, P. R. (1991), “The relationship between sense of community and subjective well being: A first look”, *Journal of Community Psychology*, 19(3), pp. 246-253.
- DAYRREL, J. T. (2004), “Juventude, grupos culturais e sociabilidade”, in XXIV Reunião brasileira de antropologia, Recife, Associação Brasileira de Antropologia.
- DE Villers, G., (1981), “La condition social des handicapées”, *Recherches Sociologiques*, Vol. XII, n° 3, pp. 259-283.
- DECI, E. e Ryan, R.(1985), *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York, Plenum Press.
- DEL Prette, Z. A. e Del Prette, A. (2001), *Inventário das habilidades sociais (IHS-Del Prette): Manual de Aplicação, Apuração e Interpretação*, São Paulo, Casa do Psicólogo.
- DEL Prette, Z. A. P. e Del Prette, A. (2001b). *Psicologia das relações interpessoais. Vivências para o trabalho em grupo*, Petrópolis, Vozes.
- DENIS, E. (2002), *La representation sociale de la personne handicapée mentale comme obstacle à son integration*, Institu Régional de Formation et de Perfectionnement, Clermont-Ferrand (tese de diploma de estado em educador especializado).
- DENZIN, N. (1989), *Interpretive Biography*, Londres, Sage.
- DIAS, B. (1998), “Direitos humanos e deficiência”, *Economia e Sociologia*, n° 66, pp. 237-260.
- DIENER, E. e Diener, M. (1995), Cross Cultural Correlates of Life Satisfaction and Self Esteem, *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), pp. 653-663.
- DOMINGO, M^a. G., Ortiz, J., Pérez, M^a. C. e Pedroza, P. (1995), “Breve introducción al movimiento asociativo en favor de las personas con minusvalía”, in Carmem García Pérez (coord.) *Integración Sociolaboral del Deficiente Psíquico*, Salamanca, Amarú Ediciones.
- DOUGLAS, M. (1971), *De la souillure. Essai sur les notions de pollution et de tabou*, Paris, F. Maspero.
- DORIGUZZI, P. (1994), *L'histoire politique du handicap-De l'infirme au travailleur handicapé*, Paris, Éditions L'Harmattan.
- DRUCKER, P. (1967), *The Effective Executive*, New York, Harfer e Row
- DUARTE, C. (2011), “Handicap et autonomie: L'amélioration de la qualité de vie des personnes handicapées”, in CEDEFOP (Éd.) *Agora XII-La Formation des Personnes en Situation de Handicap Mental et Celle de Leurs Formateurs*, Beau Bassin, Dictus Publishing, pp. 25-29.

- DUARTE, T. (2009), A possibilidade da investigação a 3: reflexões sobre triangulação (metodológica), CIES e-WORKING PAPER N° 60, Documento disponível em http://www.cies.iscte.pt/destaques/documents/CIES-WP60_Duarte_003.pdf (consultado em 09 de Maio de 2012).
- DYSON, A. (2001), “*Varieties of inclusion*”, in *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida: IV Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad*, Salamanca, Amarú Ediciones.
- DYSON, A. (2001), “Dilemas, Contradicciones y Variedades de la Inclusión”, em M.A. Verdugo Alonso y F.B. Jordán de Urríes Vega (coord.), *Apoyos, autodeterminación e calidad de vida*, Salamanca, Amarú, Colección Psicología, pp. 145-160.
- EBERSOLD, S. (1990), *L'invention du handicap-La normalisation de l'infirme*, Paris, Éditions C.T.N.E.R.H.I.
- EBERSOLD, S. (1994), “L'intégration et l'insertion face à l'exclusion”, *Handicaps et Inadaptations – Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, n° 64, pp. 29-38.
- EBERSOLD, S. (1997), “Du handicapé à ‘l'anormal d'entreprise’: la transfiguration du chômeur”, *Handicaps et Inadaptations – Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, n° 73, pp. 19-32.
- EBERSOLD, S. (2007), *Parents et professionnels face au dévoilement du handicap. Dires et regards*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès.
- EDWARDS, C. e Imrie, R. (2003), “Disability and Bodies as Bearers of Value”, *Sociology*, 37, 239-256.
- EMERSON, E. (2010), “The Quality of Life”, in Ralph Kober (ed), *Enhancing the Quality of Life of People with Intellectual Disabilities: From theory to practice*, London, Springer, pp.223-240.
- EQUIPO de profesionales de Asprona (2003), *La autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual*, Madrid, Feaps.
- ETZIONI, A. (1960), “Two approaches to organizational analysis: a critique and a suggestion”, *Administrative Science Quarterly*, 5, pp. 257 – 278.
- FELCE, D. (1997), “Defining and Applying the Concept of Quality of Life”, *Journal of Intellectual Disability Research*, 14(2), pp. 126-135.
- FELCE, D. e Perry, J. (1995), “Quality of Life: Its Definition and Measurement”, *Research in Developmental Disabilities*, 16 (1), pp. 51-74.
- FELCE, D. e Perry, J. (1996), “Assessment of Quality of Life”, in Robert Schalock, (ed.), *Quality of Life. Conceptualisation and Measurement*, Washington, American Association on Mental Retardation.
- FERGUNSON, R. V. (1997), “Environmental Design and Quality of Life”, in Roy I. Brown, (ed), *Quality of Life for People With Disabilities: Models, Research and Practice*, Cheltenham, Stanley Thornes, pp. 251-269.
- FERNÁNDEZ, M. I. (2002), *Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura*, Universidad de Extremadura Departamento de Psicología y Sociología de la Educación, Badajoz (tese de doutoramento).
- FERNÁNDEZ, N. V. (2007), *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral*, Madrid, Publicaciones Agustín de Bethencourt.

- FERRANS E, C.E. (1990), "Quality of life: conceptual issues: seminars in oncolog", *Nursing*, 6, pp. 248-254.
- FIELDING, N., e Schreier, M. (2001), "Introduction: On the Compatibility between Qualitative and Quantitative Research Methods", in Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research (revista on-line), 2: 1 (54 parágrafos). Documento disponível em: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/965/2106> (consultado em 19 de Março de 2012).
- FINKELSTEIN, V. e Stuart, O. (1996), "Developing New Services", in Geral Hales (ed), *Beyond Disability*, London, Sage, pp. 170-187.
- FLECK, M. (2006), "O Projecto WHOQOL: desenvolvimento e aplicações", *Psiquiatria Clínica*, 27 (2), pp. 5-13.
- FLECK, M. P., Leal, O., Louzada, S. Xavier, M., Chachamovich, E., Vieira, G., Santos, L. e Pinzon, V. (1999), Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100), *Revista de saúde Pública*, 33(2), pp. 198-205.
- FLICK, U. (2005), *Métodos Qualitativos Na Investigação Científica* (1ª Ed.), Lisboa, Monitor.
- FLÓREZ, J. (2007), La Autoestima y la Autoimagen en la Discapacidad. Documento disponível em: <http://www.eldiariomontanes.es/20070512/sociedad/autoestima.html>.
- FODDY, W. (1996), *Como Perguntar. Teoria e prática da construção de perguntas em entrevistas e questionários*, Oeiras, Celta Editora.
- FORSÉ, M. (1991), "Les réseaux de sociabilité: un état des lieux", *L'Année sociologique*, 41, pp. 247-264.
- FORSÉ, M. (1993), "La fréquence des relations de sociabilité: typologie et ´évolution", *L'Année Sociologique*, 43, pp. 189-212.
- FOUCAULT, M. (1977), *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*, London, Penguin.
- FOUCAULT, M. (1982), *A Microfísica do Poder*, Rio de Janeiro, Graal.
- FOUCAULT, M. (1988), "Technologies of the Self: A Seminar With Michel Foucault", in Martin, L. H., Gutman, H. and Hutton, P. H. (eds), *Technologies of the Self*, Massachusetts, University of Massachusetts Press.
- FOUCAULT, M. (1991), "The Foucault Reader: An Introduction to Foucault's Thought", in Rabinow, P. (ed.), *Technologies of the Self*, Harmondsworth: Penguin, pp. 16-49.
- FOUGEYROLLAS, P., Cloutier, R., Bergeron, H., Cote, J. et St Michel, G. (1998), *Classification québécoise, Processus de production du handicap*, Québec, Réseau International sur le processus de production du handicap (RIPPH/SCCIDIH).
- FOUGEYROLLAS, P. et al, (1999), "Conséquences des déficiences et incapacités persistantes et significatives: approche conceptuelle et évaluation des situations de handicap", *Handicap – Revue des Sciences Humaines et Sociales*, 84, pp. 61-77.
- FOUGEYROLLAS, P. (2009), Construire le sens de la participation sociale. En Paticipation et Responsabilités Sociales, Berne, Peter Lang Editions, pp. 115-126.
- FRENCH, S. (1996), "The Attitudes of Health Professionals towards Disabled People", in Gerald Hales (ed), *Beyond Disability: Toward an enabling society*, London, Sage, pp. 151-162.

- FRY, S. e Johnstone, M. (2002), *Ethics in Nursing Practice: A Guide to Ethical Decision-Making*, Oxford, Blackwell.
- GARCÍA Alonso, J.V. (2003), *El movimiento de Vida Independiente: experiencias internacionales*, Madrid, Fundación Luis Vives.
- GARCÍA, C. Y. (2002), *El amor desde la psicología social: Ni tan libres, ni tan racionales*, Madrid, Pirámide Ediciones.
- GARDOU, C. (1996), “Le Handicap comme état liminal”, *Confluences*, 8, pp. 3-16.
- GARDOU, C. (1996), “Vivre malgré et avec de *handicap* de son enfant”, in Charles Gardou e col. (org.), *Parents d'enfant handicapé. Le handicap en visages 2*, Toulouse, Érès.
- GARDOU, C. (1997), “Explorer le territoires des oubliés”, in Charles Gardou e col. (org.), *Frères et soeurs de personnes handicapées. Le handicap en visages 3*, Toulouse, Érès.
- GARDOU, C. (2006), *Fragments sur le Handicap et la Vulnérabilité: Pour une Révolution de la Pensée et de L'action*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès.
- GARDOU, C. (2012), *La société inclusive, parlons en!*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès.
- GARDOU, C. e Poizat, D. (dir.) (2007), *Désinsuraliser le handicap. Quelles ruptures pour quelles mutations culturelles?*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès.
- GARDOU, C. et collaborateurs (2005), *Connaître la personne, reconnaître le handicap*, Ramonville Saint-Agne, Éditions érès.
- GARDOU, C. et collaborateurs (2005), *Frères et soeurs de personnes handicapées. Le handicap en visages - 3*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès.
- GARDOU, C. et collaborateurs (2005), *Naître ou devenir handicapé. Le handicap en visages - 1*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès.
- GARDOU, C. et collaborateurs (2005), *Parents d'enfant handicapé. Le handicap en visages - 2*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès.
- GARDOU, C. et collaborateurs (2005), *Professionnels auprès des personnes handicapées. Le handicap en visages - 4*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès.
- GERGEN, K. J. (2000), “The Self: Transfiguration by Technology”, in Dwight Fee (ed), *Pathology and the Postmodern: Mental Illness as Discourse and Experience*, London, Sage, pp. 100-115.
- GIDDENS, A. (1987) (1984), *La Constitution de la Société*. Paris. PUF.
- GIDDENS, A. (1991), Structuration Theory: past, presente and future, in C. Bryant e D. Jary (Ed.) *Giddens Theory of Structuration: a Critical Appreciation*, London, Routledge.
- GIDDENS, A. (2007), *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- GLEESON, B.J. (1997), “Disabiliy studies: a historical materialism view”, *Disability & Society*, 12, pp. 179-202.
- GOFFMAN, E. (1988), *Estigma*, Rio de Janeiro, Guanabara Editora.
- GONÇALVES, J. e Nogueira, J.M. (2010), *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*, Lisboa, Equipa de Estudos e Políticas de Segurança Social Gabinete de Estratégia e Planeamento –MESS.
- GRANOVETTER, M. (1994), *Getting a Job*, Chicago, IL, University of Chicago Press.

- GUERDAN, V. (2009), “La participation: un paradigme incontournable, in *Participation et Responsabilités Sociales*, Berne, Peter Lang Editions, pp. 3-16.
- GUTERRES, M. (org.), *Suporte Social e Qualidade de Vida em Pessoas com Perturbações Mentais Crônicas Apoiadas por Serviços Comunitários*, Lisboa, Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- GUTIÉRREZ, R. M. *et al* (2008), El amor en las personas con discapacidad intelectual y su repercusión en su bienestar emocional, [PDF], Disponível: <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/20841/8-4-1/el-amor-en-personas-con-discapacidad-intelectual-y-su-repercusion-en-el-bienestar-emocional.aspx> [2013.05.09]
- HAAS, B. K. (1999), “A Multidisciplinary Concept Analysis of Quality of Life”, *Western Journal of Nursing Research*, 21(6), pp. 728-742
- HAGNER, D., Butterworth, J., & Keith, G. (1995), “Strategies and barriers in facilitating natural supports for employment of adults with severe disabilities”, *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 20(2), pp. 110-120.
- HALES, G. (1996), “Introduction”, in Gerald Hales (ed), *Beyond Disability: Toward an Enabling Society*, London, Sage, pp. 1-3.
- HALPERN, A.S. (1993), “Quality of life as a conceptual framework for evaluating transition outcomes”, *Exceptional Children*, 59(6), pp. 486-498.
- HAMMEL, J. *et al* (2008), “What Does Participation Mean? An Insider Perspective from People with Disabilities”, *Disability and Rehabilitation*, 30(19), pp. 1445-1460.
- HATTON, C., e Ager, A. (2002), “Quality of life measurement and people with intellectual disabilities: A reply to Cummins”, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 15(3), 254-260.
- HAWKINS, B. (1997), “Promoting Quality of Life through Leisure and Recreation”, in Robert L. Schalock, (ed) *Quality of Life: Application to Persons with disabilities*, Washington, American Association on Mental Retardation, 2, pp. 117-130.
- HEDLUND, M. (2000) “Disability as phenomenon: a discourse of social and biological understanding”, *Disability & Society*, 15(5), pp. 765-780.
- HÉRAN, F. (1988), “La sociabilité, une pratique culturelle”, *Economie et Statistique*, 216. pp. 3-22.
- HERNÁNDEZ Castilla, R., Cerrillo, R. e Izuzquiza, D. (2008), “La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso”, *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, pp. 28-46.
- HERROU, C. e Korff-Sausse, S. (2007), *L'intégration collective de jeunes enfants handicapés*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès.
- HOLM, P., Holst, J. e Perlt, B. (1994), “Co-write Your Own Life: Quality of life as Discussed in the Danish”, in David Goode (ed), *Quality of Life for Persons with Disabilities: International Perspectives and Issues*, Cambridge, Brookline Books, pp. 1-21.
- HORQUIST, J. (1982), “The concept of quality of life”, *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 10, p. 760.
- HUGHES, C. *et al* (1995), “Quality of life in applied research: a review and analysis of empirical measures”, *American Journal on Mental Retardation*, 99(6), pp. 623-641.

- HUNT, P. (1981), "Settling accounts with the parasite people: a critique of a life apart by Miller and Gwynne", *Disability Challenge*, 1(38).
- HYDE, M. (1996), "Fifty Years of Failure: Employment Services for Disabled People in the UK", *Work Employment Society*, 10(4), pp. 683-700.
- JOHNSTONE, D. (2000), "Quality of Life Research and Disabled", in W. Bloemers e F. Wisch, (orgs.), *Quality of Life Research and Disabled People – Ways to research in different European settings*, New York.
- JOHNSTONE, David (2001), *An Introduction to Disability Studies*, London, David Fulton Publishers.
- JOINNEAUX, G. (1996), "Affirmer des droits et reconnaître des devoirs", in Charles Gardou e col. (org.), *Parents d'enfant handicapé. Le handicap en visages 2*, Toulouse, Ères.
- JUNKER, B. (1972), *Field Research*, Chicago, University of Chicago Press.
- KARELLOU, J. (2003), "Laypeople's attitudes towards the sexuality of people with learning disabilities in Greece", *Sexuality and Disability*, 21(1), pp. 65-84.
- KATZ, D. e Kahn, R. (1976), *Psicologia Social das Organizações*, (2ª Ed.), São Paulo, Atlas.
- KELLEY, K. (1988), "Handicap et statut d'adulte", *Handicaps et Inadaptations. Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, 43, pp. 10-25.
- KIERNAN, W. E. e Marrone, J. (1997), "Quality of Life for Persons with Disabilities: Emphasis on the Employee", in Robert L. Schalock (ed), *Quality of Life: Application to Persons with Disabilities*, Washington, American Association on Mental Retardation, 2, pp. 63-78.
- KLOBAS, L. (1985), "TV's concept of people with disabilities: here looking at you", *Disability*, Jan-Feb, pp. 2-6.
- KNOX, M. e Hickson, F. (2001), "The meanings of close friendship: the views of four people with intellectual disabilities", *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 14(3), pp. 276- 291.
- KUHNLE, U., Bullinger, M. e Schwarz, H. P. (1996), "The quality of life in adult female patients with congenital adrenal hyperplasia: a comprehensive study of the impact of genital malformations and chronic disease on female patients life", *European Journal of Pediatric*, 155(7), pp. 620-631.
- LABREGÈRE, A. (1989), *L'insertion des Personnes Handicapées*, Paris, La Documentation Française.
- LAWTON, M. P. (1991), "A multidimensional view of quality of life in frail elderly", in J. E. Birren, J. E. Lubben & J. C. Rowe, D. E. Deutchmann (Eds.), *The concept and measurement of quality of life in the frail elderly*, San Diego, Academic Press, pp.3-27.
- LAWTON, M.P. (2001), The physical environment of the person with Alzheimer's disease. *Aging and Mental Health*, 5 (Sup. 1), 556-564.
- LELEU, M. e Welsch, M. (1991), "Le loisir comme événement. Un révélateur à propos de l'identité, la reconnaissance et la représentation sociale de la personne handicapée", *Recherches Sociologiques*, 1-2, pp. 47-63.
- LINDÓN, A. (1999), De la trama de la cotidianidad a los modos de vida urbanos. El Valle de Chalco. El Colegio de Mexico, Pedregal de Santa Teresa, México, D.F.

- LOFGREN-MARTENSON, L. (2004), "May I? About sexuality and love in the new generation with intellectual disabilities", *Sexuality and Disability*, 22(3), pp. 197-207.
- LOURO, C. (coord.) (2001), *Ação social na deficiência*, Lisboa, Universidade Aberta.
- LUCKASSON, R. e cols. (2002), *Retraso mental: definición, clasificación y sistemas de apoyo*, Madrid, Alianza Editorial.
- MACFARLANE, A. (1996), "Aspects of Intervention: Consultation, Care, Help and Support", in Gerald Hales, (ed), *Beyond Disability: Toward an Enabling Society*, London: Sage, pp. 6-18.
- MACLELLAND, D. (1973), "Testing for Competence Rather Than for "Intelligence", *American Psychologist*, January, pp. 1-14.
- MAGALHÃES, V.P. (2001), "Qualidade de vida – Desafios e Ambiguidades", in Archer,
- MAIA, A. C. e Ribeiro, P. R. (2010), "Desfazendo mitos para minimizer o preconceito sobre a sexualidade de pessoas com deficiências", *Revista Brasileira Educação Especial*, 16 (2), pp.159-176.
- MAKAS, E. (1988), "Positive Attitudes toward Disabled People: Disabled and Nondisabled Persons' Perspectives", *Journal of Social Issues*, 44(1), pp. 49-61.
- MANCUSO, C. A., Peterson, M.G., e Charlson, M.E. (2000), "Effects of depressive symptoms on health-related quality of life in asthmapients", *Journal of General Internal Medicine*, 15(5), pp. 301-310.
- MARÍN, J.P. (1995), "El empleo y el trabajo protegido con el minusválido psíquico, resultados de una experiencia de 15 años", in Carmem García Pérez (coord.), *Integración Sociolaboral del Deficiente Psíquico*, Salamanca, Amarú Ediciones.
- MATIKKA, L. (1994), "The Quality of Life of Adults with Developmental Disabilities in Finland", in David Goode (ed), *Quality of Life for Persons with disabilities: International Perspectives and Issues*, Cambridge, Brookline Books, pp. 22-38.
- MATTE, I. (2000), *Rite de passage en contexte moderne : l'exemple de la scène musicale underground montréalaise*, Québec, Université Laval.
- MITHAUG, D. (1998), "Your right, my obligation?", *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 23, pp. 41-43.
- MOLES, A. e Rohmer, E. (1983), *Micropsicología y vida cotidiana, Soledad individual y universo colectivo*, México, Trillas.
- MOLINA, Jesus V. (1993), *El proceso de inadaptación social*, Madrid, Editorial Popular.
- MOREAU, E. e Rossignol, L. (2002), *Le salarié handicapé dans l'entreprise*, Paris, Jacob-Duvenet.
- MOREIRA, C. D. (1994), *Planeamento e Estratégias da Investigação Social*, Lisboa, ISCSP.
- MOREIRA, J. M. (2009), *Questionários: Teoria e Prática*, Coimbra, Almedina.
- MORENO, B., e Ximénez, C. (1996), Evaluación de la calidad de vida, in G. Buela- Casal, V. E. Caballo, & J. C. Sierra (Dirs.), *Manual de evaluación en psicología clínica y de la salud*, 38, pp. 1045-1070, Madrid, Siglo Veintiuno de España Editores.
- MORVAN, J.-S. (1987), "Representations-Attitudes des situations de handicaps et d'inadaptations – Linéaments d'une recherche", *Cahiers du CTNERHI*, 38, pp. 59-69.

- MORVAN, J.-S. (1997), “Handicap, inadaptation, travail social: traces, trame, trajectoire”, *Handicaps et Inadaptations- Les cahiers du C.T.N.E.R.H.I.*, 40, pp. 49-56.
- MOYSE, M. e Diederich, N. (2001), *Les personnes handicapées face au diagnostic prenatal. Éliminer avant la naissance ou accompagner?*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès.
- MURPHY R., Sheer, J., Murphy, Y. e Mack, R. (1989), “Physical disability and social liminality: a study in the rituals of adversity”, *Social Science and Medicine*, 26(2), pp. 235-242.
- MURPHY, R. (1990), *Vivre à corps perdus*, Paris, Plon.
- MURRELL, S. A. e Norris, F. H. (1983), “Quality of life as the criterion for need assessment and community psychology”, *Journal of Community Psychology*, 11 (2), pp. 88-97.
- NARCISO A.C. (2004), *A participação comunitária nos serviços de saúde primários: a percepção dos utentes*, Monografia de licenciatura em desenvolvimento comunitário e saúde mental, Lisboa, ISPA.
- NISBET, J., Callahan, M. (1987), *The Vocational Strategy*, Marc Gold & Associates, Gautier, MS.
- NIRJE, B. (1972), “The right to self-determination”, in W. Wolfensberger (Ed.), *Normalization: The principle of normalization*, Toronto, National Institute on Mental Retardation, pp. 176-200.
- OIT (1998), *Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e respectivo acompanhamento*, [PDF].
- OLENDER, M. (1983), *L'Enfant Priape et son Phallus. Souffrance, Plaisir et Pensée*, Paris, Les Belles Lettres.
- OLIVER, M. (1986), “Social policy and disability: some theoretical issues”, *Disability, Handicap and Society*, 1, pp. 5-18.
- OLIVER, M. (1990), *The Politics of Disablement*, London, MacMillan.
- OLIVER, M. e Zarb, G. (1989), “The politics of disability: a new approach”, *Disability, Handicap and Society*, 4(3), pp. 221-239.
- OMS (1995), *Classificação internacional das deficiências, incapacidades e desvantagens (handicap)*, Lisboa, SNR.
- OMS (2001), *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, Genebra, OMS, Disponível: <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/3428/8-1/clasificacion-internacional-del-funcionamiento-de-la-discapacidad-y-de-la-salud-cif-version-completa.aspx> [2012.08.16]
- ORNELAS, J. (2003), *Participação, empowerment e liderança comunitária*, in José Ornelas e Susana Maria (Eds.), *III conferência de desenvolvimento comunitário e saúde mental: participação, empowerment e liderança comunitária*, pp. 5-13, Lisboa, ISPA.
- PARENT, W., Kregel, J., Wehman, P. e Metzler, H. (1992), *Measuring the Social Integration of Supported Employment Workers*, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 1(1), pp. 35-49.
- PARENT, W.S., Kregel, J., Metzler, H.M.D. e Twardzik, G. (1992a), *Social Integration in the workplace: An analysis of the interaction activities of workers with mental retardation and their coworkers*, *Education and Training in Mental Retardation*, 27, pp. 28-38.

- PARMENTER, T. e Donelly, M. (1997), "An Analysis of the Dimensions of Quality of Life", in Roy I. Brown, (ed), *Quality of Life for People With Disabilities: Models, Research and Practice*, Cheltenham, Stanley Thornes, pp. 91-115.
- PATERSON, K. e Hughes, B. (1999), "Disability Studies and Phenomenology: The Carnal Politics of Everyday Life", *Disability & Society*, 14(5), pp. 597-610.
- PAVOT, W. e Diener, E. (1993), Review of the Satisfaction with Life Scale, *Psychological Assessment*, 5(2), pp. 164-172.
- PEREDA, C., Prada, M. A. e Actis, W. (2003), *La inserción laboral de las personas con discapacidades*, Colección Estudios Sociales, 14, Madrid, Fundación la Caixa. (disponible em www.estudios.lacaixa.es)
- PERNIA S.R. (2004), *Autodeterminación y Calidad de Vida en Personas Discapacitadas. Experiencia desde un hogar de grupo*. Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Pedagogia Aplicada, Facultat de Ciències d'Educació, Tesis Doctoral.
- PITSCH, H.-J. (2011), En quoi un formateur de handicapés mentaux diffère-t-il d'autres enseignants ou formateurs? in CEDEFOP (Éd.) *Agora XII-La Formation des Personnes en Situation de Handicap Mental et Celle de Leurs Formateurs*, Beau Bassin, Dictus Publishing, pp. 135-149.
- POTTS, B. (2005), "Disability and employment: considering the importance of social capital", *Journal of Rehabilitation*, July-Sept.
- PREZZA, M. e Constantini, S. (1998), "Sense of community and live satisfaction: Investigation in three different territorial contexts", *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 8, pp. 181- 194.
- PREZZA, M., Amici, M., Robert, T. e Tedeschi, G. (2001), "Sense of community referred to the whole town: its relations with neighboring, loneliness, life satisfaction, and área of residence", *Journal of Community Psychology*, 29 (1), pp. 29-58.
- RAVAUD, J.-F. (1999), "Modèle individuel, modèle médical, modèle social: la question du sujet", *Handicap- Revue de Sciences Humaines et Sociales*, 81, pp. 64-75.
- RAVAUD, J.-F. e Styker, H.-J. (2000.a), "Les modèles de l'inclusion et de l'exclusion à l'épreuve du handicap-2ª partie: typologie des différents régimes repérables dans le traitement social du handicap", *Handicap-Revue de Sciences Humaines et Sociales*, 86, pp. 1-18.
- RAVAUD, J.-F. e Styker, H.-J. (2000), "Les modèles de l'inclusion et de l'exclusion à l'épreuve du handicap-1er partie: les processus sociaux fondamentaux d'exclusion et d'inclusion", *Handicap- Revue de Sciences Humaines et Sociales*, 87, pp. 1-17.
- REYES, H-C. et al (2009), La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso, *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 3(2), pp. 27-44.
- RILEY, J. H., Wang, E., Rauworth, A. e Jurkowski, J. (2004), "Physical Activity Participation among Persons with Disabilities: Barriers and Facilitators", *American Journal of Preventive Medicine*, 26(5), pp. 419-425.
- RÍOS, M. (2008), *Personas con discapacidad: el retraso mental*, Sevilla, SCIAS.
- RODRIGUES, Sandra E., (2004), *A experiência da perda da visão, a vivência de um processo*

- de reabilitação e as percepções sobre a qualidade de vida*, Braga, Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho. (Dissertação de Mestrado em Psicologia)
- ROSSELLO, J.-J. (1999), “Esmeralda, Quasimodo, de l’enfant imaginaire à l’enfant réel monstrueux”, *Handicap -- Revue de Sciences Humaines et Sociales*, 84, pp. 1-22.
- RYAN, R. e Deci, E. (2000), “Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being”, *American Psychologist*, 55(1), pp. 68-78.
- RYAN, R. e Deci, E. (2000), “The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*”, 11(4), pp. 227-268.
- SABAZ, M. *et al* (2001), “The Health-Related Quality of Life of children with refractory epilepsy: a comparison of those with and without intellectual disability”, *Epilepsy*, 42(5), pp. 621-628.
- SAFFORD, P.L. e Safford, E.J. (1996), *A history of childhood and disability*, London, Teachers College Press.
- SANTOS, B. S. (1993), “O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: o caso português”, in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: um retrato singular*. Porto, Afrontamento.
- SANTOS, F. R. (1994), *Amigos y redes sociales: elementos para una sociología de la amistad*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- SANTOS, M. E. (2006), *Serviço Social e Deficiência Mental. A Perspectiva Subjectiva da Qualidade de Vida*, Escola Superior de Altos Estudos de Coimbra, (Dissertação de Mestrado em Serviço Social).
- SAVIANI-ZEOTI, F. e Petean, B. (2008), “A Qualidade de Vida de Pessoas com Deficiência Mental Leve”, *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(3), pp. 305-311.
- SCHALOCK, R L. (1994), “Quality of life, quality enhancement, and quality assurance: Implications for program planning and evaluation in the field of mental retardation and developmental disabilities”, *Evaluation and Program Planning*, 17, pp. 121-131.
- SCHALOCK, R L. (1995), “The assessment of natural supports in community rehabilitation services”, in O. C. Karan & S. Greenspan (Eds.), *Community rehabilitation services for people with disabilities*, Newton, MA: Butterworth-Heinemann, pp. 184-203.
- SCHALOCK, R L. (1996), “The quality ome-based evaldren’s lives”, in A. H. Fine e N.M.
- SCHALOCK, R L. (1996), “The quality recreation for chiltional children’s lives”, in A. H. Fine (Eds.), *Therapeutic recreation for education*, Springfield, IL: Washington, DC, American Association on Mentality of life, pp. 83-94.
- SCHALOCK, R L. (Ed.) (1990), *Quality of life: Perspectives and issues*, Washington, DC, American Association on Mental Retardation.
- SCHALOCK, R. L. (1995), *Outcome-based evaluation*, New York, Butterworth-Heinemann.
- SCHALOCK, R. L. (1996), “Quality of Life. Aplication to Persons with Disabilities.Facilitating Relationships of Children with Mental Retardation”, *Schools*, 2, pp. 43-61.
- SCHALOCK, R L. (1999), *A quest for quality of life: idol. Achieving organizational outputs and personal outcomes*”, in J. Gardner e S. Nudler (eds.), *Quality performance in human services*, Baltimore, Brookes, pp.55-80.

- SCHALOCK, R. L. (2004), "Quality of life: What we know and what we don't know", *Journal of Intellectual Disability Research*, 48, pp. 203-216.
- SCHALOCK, R. L. e Verdugo, M. A. (2001), "El concepto de calidad de vida en los servicios humanos" in M.A. Verdugo y B. Jordán de Urries (Eds.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*, Salamanca, Amarú, pp. 105-112.
- SCHALOCK, R. L. e Verdugo, M. A. (2002), *Handbook on Quality of Life for Human Service Practitioners*, Washington, American Association on Mental Retardation.
- SCHALOCK, R. L., Keith, K. D., Verdugo, M. A. e Gómez, L. E. (2010), "Quality of Life Model Development and Use in the Field of Intellectual Disability", in Ralph Kober (ed), *Enhancing the Quality of Life of People with Intellectual Disabilities: From theory to practice*, London, Springer, pp. 17-32.
- SCHALOCK, R., Bonham, G. e Marchand, C. (2000), "Consumer based quality of life assessment: A path model of perceived satisfaction", *Evaluation and Program Planning*, 23, pp. 77-87.
- SCHERENBERGER, M. (1984), *Historia del retardo mental*, Zarra, SIIIS.
- SEGAL, S. P., Silverman, C. e Temkin, T. (1993), "Empowerment and Self-help Agency Practice for People with Mental Disabilities," *Social Work*, 38(6), pp. 705-712.
- SHAFFER, M.S., & Nisbet, J. (1988), "Integration and empowerment in the workplace", in M. Barcus, S. Griffin, D. Mank, L. Rhodes, & S. Moon (Eds.), *Supported employment implementation issues*. Richmond, Rehabilitation Research and Training Center, Virginia Commonwealth University.
- SHAKESPEARE, T. (1994), "Cultural representation of disable people: dustbins for disavowal", *Disability, Handicap and Society*, 8, pp. 249-264.
- SHAKESPEARE, T. (1998), "Poder e prejuicio: los temas de género, sexualidad y discapacidad", in Len Barton (coord.), *Discapacidad e sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata, pp. 205-229.
- SHAKESPEARE, T. (1998), "Poder y prejuicio: los temas de género, sexualidade e discapacidad", in Len Barton (coord.), *Discapacidad e sociedad*, Madrid e La Coruña, Fundación Paideia e Ediciones Morata.
- SHEASHORE, S. e Yertchtman, E. (1967), "Factorial Analisis of organitional performance", *Administrative Science Quarterly*, 12, pp. 377 - 395.
- SHERRY, M. (2010), *Disability Hate Crimes: Does Anyone Really hat Disabled People?*, Surrey: Ashgate.
- SIEBER, J. E. (1998), "Planning ethically responsible research", in L. Bickman & D. J. Rog (eds.), *Handbook of applied social research methods*. Thousand Oaks, Sage, pp. 127-156.
- SILLIKER, S.A. (1993), "The role of social contacts in the successful job search", *Journal of Employment Counseling*, 30, pp. 25-34.
- SIMMEL, G. (2006), *Questões fundamentais da sociologia*, Rio de Janeiro, Zahar.
- SLUZKI, C.E. (1997), *A rede social sistêmica - alternativas terapêuticas*, São Paulo, Casa do Psicólogo.
- SORIA, R. J. (1995), *La percepción que tienen los empresarios de los discapacitados psíquicos*

- cos como trabajadores*, Madrid, Fundación ANDE.
- SPEIGHT S., Myers, L., Cox, C. e Highlen, P. (1991), "A redefinition of multicultural counseling", *Journal of Counseling and Development*, 70, pp. 29 – 36.
- STARK, J., & Faulkner, E. (1996), "Quality of life across the life span", in R. L. Schallock (Ed.), *Quality of life: Conceptualization and measurement*, Washington, DC, American Association on Mental Retardation, pp. 23–32.
- STERNBERG, R. J. (1988), "A triangular theory of love", *Psychological Review*, 93, pp.119-135.
- STIKER, H.-J. (1982) (1997), *Corps infirmes et sociétés*, Paris, Dunod.
- STOCKLER, M. R. *et al* (1999), "Convergent Discriminative, and Predictive Validity of the Prostate Cancer Specific Quality of Life Instrument (PROSQOLI). Assessment and Comparison with Analogous Scales from the EORTC QLQ-C30 and a Trial-Specific Module", *Journal of Clinical Epidemiology*, 52(7), pp. 653-666.
- STONE, D. e Colella, A. (1996), "A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations", *The Academy of Management Review*, 21(2), pp. 352-401.
- STONE, S. D. (1995), "The myth of bodily perfection", *Disability, Handicap and Society*, 10(4), pp. 413-424.
- STONER, J. e Freeman, R.E. (1999), *Administração* (5ªed), Rio de Janeiro Prentice Hall do Brasil.
- STRAUSS, A. e Corbin, J. (2008), *Pesquisa Qualitativa. Técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada*, 2ª ed., Porto Alegre, Artmed.
- THE WHOQOL Group (1998), "The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Development and general psychometric properties", *Social Science and Medicine*, 46, pp. 1569–1585.
- TISSERANT, G. (2012), *Le handicap en entreprise: contrainte ou opportunité. Vers un management équitable de la singularité*, Pearson France, Clermont-Ferrand.
- TREMBLAY, M. (2004), "La Déclaration de Montréal sur les droits des personnes ayant une déficience intellectuelle", *Nouvelles de l'AIRHM*, 34.
- TURNER, V. (1967), *The forest of symbols*, Ithaca, NY; Cornell University Press.
- TURNER, V. (1990), *Le phénomène rituel. Structure et contre-structure*, Paris, PUF.
- UBILLOS, S. *et al* (2001), Amor, cultura e sexo, *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 4, pp. 8-9. Disponible: <http://reme.uji.es/articulos/aubils9251701102/texto.html> [2013.05.09]
- UPIAS (1976), *Fundamental Principles of Disability*, London, UPIAS.
- URZÚA, A. e Caqueo-Urizar, A. (2012), "Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto Quality of life: A theoretical review", *Terapia Psicológica*, 30(1), pp. 61-71.
- VALLS, M.J. , Villà, M. e Palissera, M. (2004), "La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la Familia", *Revista de Educación*, 334, pp. 99-117.
- VAN Gennep, A. (1981), *Les rites de passage*, Paris, Picard.

- VEIGA, C. et al (2004), *Contributos para um Modelo de Análise dos Impactos das Intervenções do Fundo Social Europeu no Domínio das Pessoas com Deficiência em Portugal*, CRPG, Vila Nova de Gaia.
- VEIGA, C., Sousa, J., Nunes, N., Fabela, S., (2004), *Contributos para um Modelo de Análise dos Impactos das Intervenções do Fundo Social Europeu no Domínio das Pessoas com Deficiência em Portugal*, Vila Nova de Gaia, Edições Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.
- VEIGA, C. (1994), “Integração sócio-económica de deficientes: entre a miragem e a utopia”, *Cadernos do Noroeste*, 6, pp. 83-94.
- VEIGA, C. (2006), *As Regras e as Práticas. Factores Organizacionais e transformações na política de reabilitação profissional das pessoas com deficiência*, Cadernos SNR 20, Lisboa, SNRIPD.
- VELANOVICH, V. (2001), “The Quality of Quality of Life Studies in General Surgical Journals”, *Journal of the American College of Surgeons*, 193, pp. 288-296.
- VERDUGO, M. A. (1995), “Personas con deficiencias, discapacidades y minusvalías”, in M. A. Verdugo Alonso (Dir.), *Personas con discapacidad – Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*, 1, pp. 1-35, Madrid, Siglo Veintiuno de España Editores.
- VERDUGO, M. (2003), “Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002”, *Revista. Española de Discapacidad Intelectual*, 34(205), pp. 5-19.
- VERDUGO, M. (2000), “Autodeterminación y calidad de vida en los alumnos con necesidades especiales”, *Siglo Cero* 31(3), pp. 5-19.
- VERDUGO, M. A., Caballo, C., Peláez, A., & Prieto, G. (2000), *Calidad de vida en personas con deficiencia visual: Informe final de investigación*, Salamanca, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Universidad de Salamanca.
- VERDUGO, M. e Ramis, C. (2004), *Evaluación de la Calidad de Vida en Empleo con Apoyo*, Salamanca, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- VERDUGO, M. e Schalock, R. (2001), “El concepto de calidad de vida en los servicios humanos”, in M.A. Verdugo y B. Jordán de Urries (Eds.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*, Salamanca, Amarú, pp. 105-112.
- VICKERY C.W et al (2001), “on behalf of the EORTC Quality of Life Group Development of an EORTC disease specific quality of life module for use in patients with gastric cancer”, *European Journal of Cancer*, 37, pp. 966-971.
- VIEGAS, J.M. e Santos, S. (2010), “Envolvimento associativo e mobilização cívica. O caso português em perspectiva comparativa e evolutiva”, in José Manuel Leite Viegas et al (orgs), *A Qualidade da Democracia em Debate. Deliberação, Representação e Participação Políticas em Portugal e Espanha*, Lisboa, Mundos Sociais, pp 157-180.
- VILELAS, J. (2009), *Investigação. O processo de construção do conhecimento*, Lisboa, Edições Sílabo.
- VILLA Fernández, N. (2007), *La inclusión progresiva de las personas con Discapacidad Intelectual en el Mundo Laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- VILLERS, G. (1981), “La condition sociale des handicaps”, *Recherches Sociologiques*, Vol.

XII, 3, pp. 259-283.

- WALDEN, S., Pistrang, N. e Joyce, T. (2000), "Parents of adults with intellectual disabilities: Quality of life and experiences of caring", *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 13, pp. 62-76.
- WALSH, P. N. (2002), "3rd annual conference of EASPD: 'Looking to a positive future - the best quality of life for ageing people with intellectual disabilities'", *Journal of Intellectual Disability Research*, 46(4), pp. 361-363.
- WALSH, P. N., Heller, T., Shurf, N. e Valk, H. S. (2001), "Healthy ageing - adults with intellectual disabilities: women's health and related issues", *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 14, pp. 195-217.
- WASSERMAN, D., Asch, A., e Bickenback, J. (2008), "Mending, not Ending: Cost-Effectiveness Analysis, Preferences and the Right to a Life with Disabilities", in Luke Clements, and Janet Reed (eds), *Disabled People and the Right to Life: The Protection and Violation of Disabled People's most basic human rights*, New York, Routledge, pp. 30-56.
- WATZLAWICK, P. e Beavin, J. H. (1967), *Pragmatics of Human Communications*, Norton Company, W.W.
- WEBER, M. (1964), *The Theory of Social and Economic Organization*, New York, The Free Press, 2nd edition.
- WEBER, M. (1973), "Comunidade e sociedade como estruturas de socialização" in F. Fernandes (org.), *Comunidade e sociedade: leituras sobre problemas conceituais, metodológicos e de aplicação*, São Paulo, Nacional/Edusp
- WEHMEYER, M. (1992), "Self-determination and the education of students with mental retardation", *Education and Training in Mental Retardation*, 27, pp. 302-314.
- WEHMEYER, M. (2006), "Autodeterminación y personas con discapacidades severas", *Siglo Cero*, 37(4), pp. 220, 5-16.
- WEHMEYER, M.L (2005), "Self-determination and individuals with severe disabilities: Re-examining meanings and misinterpretations", *Research and Practice in Severe Disabilities*, 30(3), pp. 113-120.
- WEHMEYER, M.L (2007), "Self-determination and employment: the new paradigm in disability supports". in *VIII Simposio Internacional de empleo con apoyo*, Salamanca, Publicaciones del INICO, Colección Actas 4/2007.
- WEHMEYER, M.L. (2001), "Autodeterminación: Una visión de conjunto", in M.A. Verdugo e F.B. Jordán de Urrés (Coord.), *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*, Salamanca: Amarú, pp. 113-133.
- WELCH, C. (1996), "Key Issues in Support", in Gerald Hales (ed), *Beyond Disability: Toward an Enabling Society*, London, Sage, pp. 19-29.
- WHITMAN, T. L. (1990), "Self-regulation and mental retardation", *American Journal on Mental Retardation*, 94(4), pp. 347-362.
- WILLMOTT, P. (1987), *Friendship Networks and Social Supports*, Londres, Policy Studies Institute.
- WILTON, R.D. (2004), "From Flexibility to Accommodation? Disabled People and the

- Reinvention of Paid Work”, *Transactions of the Institute of British Geographers*, NS, 29, pp. 420–432.
- WOLFE, P.S. (1997), “The influence of personal values on issues of sexuality and disability”, *Sexuality and Disability*, 15(2), pp. 69-90.
- WOODRUFF, C. (1991), “Competent by Any other Name”, *Personnel Management*, pp. 38-43.
- YELIN, E. H. e and Katz, P. (1994), “Labor Force Trends of Persons with and without Disabilities”, *Monthly Labor Review*, October, pp. 36-42.
- YEO, R. e Moore, K. (2003), “Including Disabled People in Poverty Reduction Work: “Nothing about Us, Without Us”, *World Development*, 31(3), pp. 571–590.
- YUKER, H. E. (1994), “Variables that Influence Attitudes toward People with Disabilities: Conclusions from the Data”, *Journal of Social Behavior & Personality*, 9(5), 3-22.
- ZIMMERMAN, M. A. (1990), “Toward a theory of learned hopefulness: A structural modal analysis of participation and empowerment”, *Journal of Research in Personality*, 24(1), pp. 71-86.

ÍNDICE

Prólogo	3
Apresentação	5
I – TEORIA E METODOLOGIA	9
Introdução	9
Enquadramento teórico e concetual	10
Desenvolvimento metodológico	32
Constituição e caracterização da amostra	32
Seleção da amostra	32
Caraterização da amostra (organizações formadoras e ex-formandos)	34
Caraterização das organizações formadoras	34
Caraterização dos ex-formandos	35
Recolha dos dados	39
Procedimentos do trabalho de campo	40
Os instrumentos de recolha de dados	41
Dificuldades e facilidades encontradas (no terreno)	48
Tratamento e análise dos dados	48
Dos dados qualitativos	48
Dos dados quantitativos	49
Anexo	50
II – RELAÇÕES SOCIAIS E DE INTERAÇÃO	53
Introdução	53
Interação social e sociabilidade	55
As relações de amizade	55
A composição das redes de relações de amizade	64
Composição segundo a situação perante a deficiência	64
Composição segundo o género	64
Composição segundo o estatuto socioeconómico	65

Composição segundo os locais da sua constituição	65
Composição segundo a idade	66
A dinâmica da interação com os amigos	67
As relações familiares	72
As relações de vizinhança	74
As relações com colegas de trabalho	76
As relações amorosas	84
As redes de suporte social	92
Considerações finais	96
III – EMPREGO E VIDA PROFISSIONAL	107
Introdução	107
A dimensão organizacional	109
Formação e experiência profissional	109
A trama da contratação	114
Modos de organização do trabalho	120
Horários de trabalho	122
Assiduidade, pontualidade, higiene e segurança	122
Acessibilidade ao local de trabalho	126
Suportes no local de trabalho	128
Acompanhamento pós-contratação pelas organizações formadoras	130
O desempenho laboral dos ex-formandos (capacidades e debilidades)	135
As debilidades evidenciadas	135
Capacidades e competências evidenciadas	141
Relevância do trabalho dos ex-formandos para as organizações empregadoras	145
A dimensão individual	149
Satisfação com o trabalho	149
Satisfação com o salário	154
Importância do emprego para o próprio, família e comunidade	158
A dimensão relacional	161
Interação social nos locais de trabalho	161
Interação extralaboral	174
Práticas discriminatórias	176
Conclusões e outras notas finais	178
IV – AUTODETERMINAÇÃO E VIDA INDEPENDENTE	189
Introdução	189
A conduta autodeterminada. O estado das diferentes autonomias	192

Vida doméstica. Participação e gestão	201
Autonomia, poder e aspirações pessoais	205
Considerações finais	208
V – PARTICIPAÇÃO COMUNITÁRIA E SATISFAÇÃO COM A VIDA	211
Introdução	211
Participação comunitária	214
Participação em festividades e celebrações	217
Participação em atividades de lazer, cultura e desporto	219
Participação em atividades festivas por convite	222
Participação em atividades educativas	223
Participação nos atos eleitorais	223
Participação na utilização de serviços públicos	225
Postura nas atividades	227
Satisfação com a vida	228
Satisfação com a habitação	228
Satisfação com as relações de amizade	229
Satisfação com o usufruto dos tempos livres	230
Satisfação com as relações familiares	232
Fatores emocionais	233
Da alegria e boa disposição	233
Da felicidade e bem-estar	234
Considerações e reflexões finais	236
Anexo	242
VI – FORMAÇÃO PROFISSIONAL:	
COMPETÊNCIAS E EMPREGABILIDADE	243
Introdução	243
Capacidades, conhecimentos e competências	244
Formação profissional e competências desenvolvidas	245
Competência operacional laboral	245
Práticas no domínio organizacional	246
Valor acrescentado pela formação	247
Competência relacional	248
Práticas no domínio organizacional	249
Práticas no domínio pessoal	249
Valor acrescentado pela formação	250
Competências cognitiva deliberativa	251

Práticas no domínio organizacional	251
Práticas no domínio pessoal	252
Valor acrescentado pela formação	252
Competência comunicacional	253
Práticas no domínio organizacional	254
Práticas no domínio pessoal	254
Valor acrescentado pela formação	255
Competência mobilizadora	255
Práticas no domínio organizacional	256
Práticas no domínio pessoal	256
Valor acrescentado pela formação	256
Competência identitária e sanitária	257
Práticas no domínio organizacional	258
Práticas no domínio pessoal	258
Valor acrescentado pela formação	259
Competência participativa	260
Práticas no domínio organizacional	260
Práticas no domínio pessoal	260
Valor acrescentado pela formação	261
Competência operacional doméstica	262
Práticas no domínio pessoal	262
Valor acrescentado pela formação	263
A formação e a melhoria da capacitação	264
Considerações finais e pesquisas futuras	272
Bibliografia geral	275

Inclusão Profissional e Qualidade de Vida

Estudo sobre a Qualidade da Inclusão Profissional

Esta obra foi realizada a partir de um estudo que incidiu sobre a observação da vida quotidiana de trinta e seis pessoas com deficiência mental, que efetuaram formação profissional e obtiveram um emprego no mercado normal de trabalho. Uma das suas finalidades consiste justamente em compreender e explicar se e como a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho está a contribuir para melhorar a sua qualidade de vida. Nesse sentido é questionada a ação do próprio sistema nacional de reabilitação das pessoas com deficiência, na sua vertente de reabilitação e inclusão profissional, em termos da eficácia e da eficiência das suas políticas e das suas práticas. Sendo as pessoas da amostra casos de sucesso dos programas de reabilitação profissional, os autores também procuram determinar e explicar os fatores que permitiram o seu ingresso e manutenção no mercado de trabalho de forma mais ou menos estável ao longo do tempo.



Carlos Veloso da Veiga, doutor em sociologia, professor do Departamento de Sociologia da Universidade do Minho e investigador do Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade.



Carlos Alberto Silva, doutor em sociologia, professor do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora e investigador do CESNOVA - Centro de Estudos de Sociologia da FCSH da Universidade Nova de Lisboa.



Ivo Domingues, doutor em sociologia, professor do Departamento de Sociologia da Universidade do Minho e investigador do Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade.



José Manuel Saragoça, doutor em sociologia, professor do Departamento de Sociologia da Universidade de Évora e investigador do CESNOVA - Centro de Estudos de Sociologia da FCSH da Universidade Nova de Lisboa.



Luísa Martins Fernandes, licenciada em Educação [PEB - Matemática e Ciências da Natureza], com diploma de Estudos Avançados no programa de Doutoramento em Educação Especial na Universidade de Salamanca e doutoranda em Sociologia na Universidade do Minho.



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

GOVERNO DA REPÚBLICA
PORTUGUESA