



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

Perspetiva dos empregadores face à integração socioprofissional de pessoas com Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento

Milene do Carmo Borralho Manguinhas

Orientação: Prof. Doutor Paulo Cardoso

Mestrado em Educação Especial

Área de especialização: *Domínio Cognitivo e Motor*

Dissertação

Évora, 2016

Agradecimentos

Nas palavras de Fernando Pessoa (1888-1935) “... Pedras no caminho? Guardo todas, um dia vou construir um castelo...”. Com muitas pedras no caminho consegui juntá-las todas e surge o castelo, mas, este castelo não seria possível de conseguir sem o apoio incondicional de quem não me deixou tropeçar...

Ao Professor Doutor Paulo Cardoso, por todo o seu apoio, otimismo, persistência e muita paciência. Por estar sempre disponível para esclarecer e apoiar todas as dúvidas, todos os momentos. Por tanto me ensinar. Palavras não chegam para agradecer. Muito obrigada.

A todos os empregadores que aceitaram colaborar neste projeto, por toda disponibilidade para me receberem e participarem.

À família e aos amigos que sempre acreditaram que seria possível chegar aqui e escrever estas simples linhas.

Não podia chegar ao fim da construção castelo sem agradecer ao excelente ser humano e excelente profissional que cruzou o meu caminho neste longo percurso, sem ti e sem todo o teu apoio não teria chegado aqui: obrigada Marisa.

A todos o meu sincero e verdadeiro OBRIGADO!

Índice

Agradecimentos	ii
Índice de Tabelas	iv
Resumo	v
Abstract	vi
Introdução	1
Parte I: Enquadramento Teórico	3
1. As Dificuldades Intelectuais e do Desenvolvimento.....	3
1.1. <i>Conceito</i>	3
1.2. <i>Classificação</i>	8
2. O trabalho em pessoas portadoras de Deficiência Intelectual e de Desenvolvimento	9
2.1. <i>O trabalho como fator de inclusão social</i>	9
3. A integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental	14
3.1. <i>Barreiras e apoios à integração das pessoas com DID</i>	14
3.2. <i>Perspetiva dos empregadores face à inclusão socioprofissional de pessoas com DID</i>	19
Parte II: Estudo Empírico	23
1. Objetivos e questões de investigação	23
2. Método	23
2.1. <i>Participantes</i>	23
2.2. <i>Instrumentos</i>	24
2.2.1 <i>Entrevistas</i>	24
2.2.2 <i>Procedimentos de recolha de dados</i>	25
2.2.3 <i>Procedimentos de análise de dados</i>	25
2.3. <i>Resultados</i>	26
2.4. <i>Discussão dos resultados</i>	33
2.5. <i>Implicações práticas do estudo</i>	39
2.6. <i>Perspetivas de investigação</i>	40
2.7. <i>Limitações do estudo</i>	40
Conclusão	42
Referências bibliográficas	43
Anexos	47
Anexo I- Declaração de Consentimento Informado.....	48

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Frequência de respostas às diferentes categorias e subcategorias dos empregadores que integram população com défice intelectual 27

Tabela 2 - Frequência de respostas às diferentes categorias e subcategorias dos empregadores que não integram população com défice intelectual 31

Resumo

O presente estudo pretende analisar a perspetiva dos empregadores face à integração socioprofissional de pessoas com Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento (DID). Considerando as políticas que consagram direitos e igualdade de oportunidades, pretende-se analisar a integração social ou exclusão existente aquando da contratação laboral de uma pessoa com deficiência e/ou incapacidade.

Foi aplicada uma entrevista semiestruturada a 13 empregadores, dos quais sete já têm no seu quadro empresarial pessoas com DID e seis que nunca integraram esta população nas suas organizações. As entrevistas foram analisadas a partir da metodologia de análise. Os resultados revelaram que os empregadores que integram população com DID manifestam uma abertura à empregabilidade de indivíduos com DID, numa lógica de igualdade de oportunidades face ao emprego. No entanto, o vínculo laboral às entidades empregadoras continua a ser precário (e.g. estágios e medidas de apoio à contratação). Os resultados também sugerem as características individuais da pessoa com DID um importante determinante da sua contratação. No que respeita os empregadores que nunca integraram pessoas com DID os resultados revelaram que estes participantes estão muito pouco informados acerca da problemática da deficiência, principalmente de indivíduos com DID. Os resultados voltam a sugerir que o ajustamento entre características pessoais e posto de trabalho são decisivas para a integração de pessoas com DID no mercado de trabalho. O conjunto dos resultados é discutido considerando as limitações da presente investigação bem como suas implicações para a investigação e a prática.

Palavras-chave: Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento; Integração socioprofissional; Emprego.

The employers perspective concerning social and professional integration of people with Intellectual and Developmental Disability

Abstract

The present study aims to analyze the employers perspective concerning social and professional integration of people with “Intellectual and Developmental Disability” (IDD). Considering that policies establish equal rights and opportunities, we intend to analyze the social integration or social exclusion that occurs when hiring a disabled person.

We conducted a semi-structured interview to 13 employers, seven of which have already have people with IDD in their business environment and the other six had never had people with IDD in their organizations. The interviews were analyzed using analysis methodology.

The results showed that employers who integrate people with IDD are more open to the employability of these individuals, pursuing employment gender equality. However the employment contract for employers remain precarious (eg, internships and employment support measures). The results also suggest that the individual’s characteristics are an important determinant for hiring the person with IDD. Employers who have never integrated individuals with IDD lack awareness about disability issues. As suggested by the results, the adjustment between personal characteristics and the workstation is crucial for the integration of people with IDD in the labor market.

This particular set of results is discussed considering the limitations of this research and its implications for future research and practice.

Keywords: Intellectual and Developmental Disability; Socio-professional integration; Employment.

Introdução

O século XXI, com as novas tecnologias e globalização, trouxe novos desafios, mas também novas oportunidades para pessoas com necessidades específicas e para empregadores (Roberts & Zhang, 2013). De acordo com os vários estudos analisados, pode-se compreender que, na globalidade, o mercado de trabalho não apresenta equidade na colocação dos seus trabalhadores, quando se trata de pessoas com deficiência ou incapacidade. A obtenção de um emprego e o desenvolvimento de uma carreira profissional tornam-se elementos primordiais para o reconhecimento social da pessoa com deficiência e é o instrumento por excelência para uma existência pessoal mais digna, pois oferece condições socioeconómicas e psicológicas fundamentais para o processo de autonomia pessoal, familiar e económica, assim como para a integração social e a efetiva participação na sociedade (Mendes, 2004).

A integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência não depende apenas e só delas. Um dos fatores que pode ser relevante é a maior ou menor abertura dos empregadores face à admissão destas pessoas. A perspetiva do empregador interfere diretamente na promoção/ criação de igualdade de oportunidades: os juízos de valor, as atitudes relacionadas com os direitos à mesma remuneração e tipo de empregos, ou as atitudes perante diferentes tipos de necessidades específicas interferem na decisão de contratar ou não. Existe ainda uma diferença de atitude, por parte dos empregadores, de acordo com o tipo e severidade da deficiência ou incapacidade. Unger (cit. por Roberts & Zhang, 2013) menciona que em muitos casos existe um juízo de valor perante estas pessoas sem que tenham tido qualquer tipo de experiência laboral com os mesmos. Em sentido contrário, quem tem histórico positivo de contratações de pessoas com necessidades específicas costuma apresentar atitudes positivas perante estes indivíduos.

Partindo dos pressupostos relativos à importância do trabalho para pessoas com Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento o presente estudo visa analisar as perspetivas dos empregadores face a integração socioprofissional destas pessoas no mercado de trabalho.

O presente trabalho encontra-se estruturado em duas partes: o enquadramento teórico, o qual aborda as temáticas do conceito da problemática das Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento, os critérios de elegibilidade ao nível da classificação, o trabalho como um fator de inclusão social de pessoas com DID, as barreiras e apoios à integração de

peças com DID e a perspetiva dos empregadores face à integração socioprofissional desta população. A segunda parte do trabalho refere-se ao estudo empírico o qual apresenta o método utilizado na análise de dados, os participantes do estudo, os instrumentos usados, bem como os resultados, análise e discussão dos mesmos.

Parte I: Enquadramento Teórico

1. As Dificuldades Intelectuais e do Desenvolvimento

1.1. Conceito

As pessoas com deficiência e incapacidade, ao longo dos tempos foram alvo de discriminação e preconceito. No entanto, a forma como estes indivíduos são perspetivados pela sociedade tem vindo a sofrer evoluções ao longo da história. Inicialmente o conceito de deficiência era sinónimo de exclusão e isolamento face à restante sociedade e à dita *normalidade*. Por largos períodos da nossa História, os indivíduos com algum tipo de deficiência foram perseguidos, e afastados dos demais durante séculos, procurando excluí-los totalmente do contacto com os restantes elementos da sociedade. No caso específico das dificuldades e deficiência intelectuais, ocorreu durante muito tempo uma associação direta entre esta e elementos diabólicos ou de feitiçaria, conduzindo inclusivamente à morte de muitos indivíduos (Silva & Coelho, 2014).

Contudo, sobretudo a partir do século XIX, tem-se assistido a uma mudança de mentalidades no que respeita a estes conceitos e à sua aplicação, passando a existir um maior interesse científico e preocupação com as condições de vida e bem-estar dos indivíduos. Para que esta mudança de mentalidades ocorresse foi relevante a aplicação de diretrizes da Organização Mundial de Saúde (OMS) e da União Europeia (Mattevi, Bredemeier, Fam & Fleck, 2012). Na revisão efetuada por Silva e Coelho (2014) relativamente às diversas conceções e abordagens à deficiência, os autores referem que a introdução do conceito de Quociente de Inteligência (QI) e o estabelecimento da relação entre inteligência e a(s) capacidade(s) do indivíduo possibilitou a criação de uma distinção escalada entre indivíduos com mais capacidades e outros com menos capacidades. Nesta mesma linha de análise, a definição de diferentes níveis de inteligência abaixo do limite considerado “normal” era um fator decisivo para a criação de uma conceção negativa acerca do grau de funcionalidade do indivíduo – perspetiva característica do paradigma mais centrado na intervenção médica (Silva & Coelho, 2014).

A revisão teórica associada ao conceito de deficiência ou incapacidade é ampla e tem sido alvo de análise por muitos teóricos e investigadores. Sousa et al. (2007) é um dos que tem abordado estas temáticas, salientando que a evolução conceptual no domínio das políticas e modelos que gerem as intervenções ao nível da inclusão social está relacionada

com a forma como os diferentes atores sociais encaram a problemática em questão. Inicialmente a resposta encontrada para este tipo de problemáticas passava pelo reconhecimento de uma necessidade específica à qual era necessário responder de forma também específica (pela criação de cuidados especiais ou formas de institucionalização), conduzindo a uma quase exclusividade de intervenção focada no modelo médico (Sousa et al., 2007; Silva & Coelho, 2014). Contudo, esta visão foi sendo progressivamente substituída por uma outra visão em que a deficiência não é vista meramente como um atributo da pessoa, mas antes como resultado da interação entre a pessoa e o ambiente. Neste sentido, veicula a necessidade de adaptação do contexto em que o indivíduo se insere às necessidades e especificidades desse mesmo indivíduo, numa perspetiva iminente de direito e igualdade de oportunidades (Sousa et al., 2007).

O progressivo abandono do paradigma médico (nomeadamente na conceção da deficiência e forma como esta foi encarada e trabalhada), em que era centrada a intervenção com estes indivíduos numa perspetiva do desenvolvimento de terapias ou métodos de tratamento que possibilitassem uma melhoria e/ou recuperação, progressivamente este modelo foi sendo abandonado (Silva & Coelho, 2014).

A visão médica da deficiência foi sendo gradualmente substituída por uma visão psicológica, de carácter mais psicométrico, que possibilitou uma conceção distinta acerca da deficiência, que considerava diferentes níveis de deficiência ou incapacidade, mas ainda considerava que os fatores que a condicionavam eram essencialmente intrínsecos ao indivíduo (Silva & Coelho, 2014). No entanto, esta visão foi sendo contestada, por ser considerada limitativa, e foi-se progressivamente reconhecendo a importância e influência dos fatores externos no desenvolvimento do indivíduo. A este respeito, Canedo (2007, citado por Silva & Coelho, 2014) postula que a intervenção na área da psicologia deveria ter em conta não só os fatores cognitivos, como os afetivos, biológicos e ambientais, reconhecendo assim a interação entre o organismo e o meio ambiente em que o indivíduo se insere. Desta forma, as dificuldades deveriam ser encaradas à luz das exigências do meio e da adaptação do indivíduo a este (Silva & Coelho, 2014).

Nesta linha de pensamento, o enfoque deixou de ser apenas na doença para se passar a reconhecer um paradigma que reconhece o peso das diferenças sociais – apesar de a deficiência intelectual estar ligada a fatores genéticos, não poderia ser descurada a influência dos fatores externos ao indivíduo. A forma como cada indivíduo reage às exigências do meio e a qualidade das interações que estabelece com os outros contribuem, nesta perspetiva, são fatores distintivos da sua individualidade. Considera-se, por isso, que as

pressões sociais são determinantes nos níveis de funcionalidade dos indivíduos pelo que há que acentuar o contexto em que o indivíduo vive para avaliar e intervir (Alonso & Bermejo, 2001). A título de exemplo, refira-se a ideia de que, segundo esta perspetiva, o preconceito e a discriminação refletem dificuldades da sociedade em aceitar a diferença e de se organizar para responder às necessidades da pessoa com deficiência. Assim, a deficiência é, também, um problema de ordem social, mais relevante do que a própria incapacidade do indivíduo (Silva, Teixeira & Jardim, 2011).

Este modelo ecológico e comportamental, por enfatizar o comportamento do indivíduo num determinado contexto, leva que a deficiência não seja considerada doença mas condição que afeta o funcionamento do indivíduo naquele âmbito específico, nomeadamente o contexto profissional (Silva & Coelho, 2014). A abordagem biopsicossocial encontra-se expressa de forma clara na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) da Organização Mundial de Saúde (OMS): a deficiência relaciona-se com as “funções e estruturas do corpo”, abarcando ainda a “funcionalidade” e num terceiro nível a “participação” do indivíduo. Em suma, esta visão reflete a incapacidade como resultado da interação entre o indivíduo e o meio ambiente e social em que este se insere (Sousa et al., 2007).

O modelo ecológico e comportamental remete para uma definição de deficiência como “problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como, um desvio importante ou uma perda” (CIF, 2003, p. 13). A pessoa com deficiência é uma pessoa que, por razões de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresenta dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com fatores do meio, tem a sua atividade e participação limitadas ou dificultadas em condições de igualdade com as restantes pessoas (CIF, 2003).

Tendo por base a noção de que a problemática da deficiência é influenciada numa lógica de um modelo biopsicossocial, tem também sido redefinido o conceito da, até então, denominada Deficiência Mental (DM). Considerando as divergências e evoluções que o conceito tem sofrido, tem-se procurado uniformizar uma definição que possa ser comum a todos os profissionais que trabalham e interagem com esta população, defendendo-se a adoção de uma terminologia que não seja estigmatizante para os indivíduos. À luz desta visão, alguns autores (cf. Alonso & Bermejo, 2001; Batista & Mantoan, 2007; Fonseca, 2004, cit. por Silva & Coelho, 2014) têm sugerido que a designação de Deficiência Mental seja substituída por outra que não seja portadora de uma carga tão discriminatória. Como tal, surge o conceito de Dificuldade Intelectual e do Desenvolvimento (DID), enquadrado numa

perspetiva multidimensional que foca o funcionamento do indivíduo no contexto em que este se insere, pelo que o diagnóstico tem de levar em linha de conta o meio de vida do indivíduo. Santos e Mourato (2012) predispuseram-se à conciliação na adoção de uma nova terminologia, sustentando a substituição do termo “deficiência mental” pelo de DID. Elencam 5 razões principais para o uso da terminologia DID, centrando-se na reflexão de Vergudo e Shalock, (2010, cit. por Santos & Morato, 2012):

- 1) O conceito DID põe em evidência o constructo socioecológico da relação entre o indivíduo e o meio como fator primordial;
- 2) Possibilita uma relação mais estreita com as práticas profissionais da atualidade, que visam abarcar o comportamento adaptativo e a funcionalidade do indivíduo;
- 3) Coaduna-se com a classificação das lacunas ou défices do indivíduo, assente na necessidade de apoios;
- 4) Baseia-se no novo paradigma que defende que com os apoios adequados a qualidade de vida de todos os indivíduos melhoraria;
- 5) Reduz o cariz ofensivo e estigmatizante da anterior designação.

A evolução conceptual no domínio das políticas e modelos que gerem as intervenções ao nível da inclusão social está relacionada com a forma como os diferentes atores sociais encaram a problemática em questão. A terminologia adotada naturalmente pode influenciar a atitude de diversos profissionais e outros significativos no que respeita à conceção de capacidades e limitações relativas aos indivíduos com algum tipo de limitação no desempenho das suas tarefas, razão pela qual o seu uso pode ser determinante na vivência individual e social destes indivíduos (Silva & Coelho, 2014).

Diversos autores refletem sobre esta problemática, reconhecendo comumente diversas fases de intervenção neste processo (cf. Alonso & Bermejo, 2001; Sousa et al., 2007; Silva & Coelho, 2014): inicialmente a resposta encontrada para este tipo de problemáticas passava pelo reconhecimento de uma necessidade específica à qual era necessário responder de forma também específica (pela criação de cuidados especiais ou formas de institucionalização), conduzindo a uma quase exclusividade de intervenção focada no modelo médico. Contudo, esta visão foi sendo progressivamente substituída por uma outra visão em que a deficiência não é vista meramente como um atributo da pessoa, mas antes como resultado da interação entre a pessoa e o ambiente. Neste sentido, veicula-se a necessidade de adaptação do contexto em que o indivíduo se insere às necessidades e especificidades desse mesmo indivíduo, numa perspetiva iminente de direito e igualdade de oportunidades (Sousa et al., 2007).

Esta abordagem do modelo biopsicossocial encontra-se expressa de forma clara na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) da Organização Mundial de Saúde (OMS): a deficiência relaciona-se com as “funções e estruturas do corpo”, abarcando ainda a “funcionalidade” e num terceiro nível a “participação” do indivíduo. Em suma, esta visão reflete a incapacidade como resultado da interação entre o indivíduo e o meio ambiente e social em que este se insere (Sousa et al., 2007).

O diagnóstico visa a dignificação da qualidade de vida desta população (Santos & Morato, 2012), pelo que deverá aferir as dificuldades face ao contexto em causa, a fim de mobilizar os apoios necessários a que o indivíduo possua o maior grau de autonomia possível face às suas circunstâncias. De acordo com Silva & Coelho (2014) este conceito abarca uma perspetiva dinâmica do desenvolvimento, em detrimento da perspetiva estática e de irreversibilidade que os outros conceitos continham (deficiência mental ou retardo mental), apelando à existência de apoios adequados e eliminação de barreiras com que esta população se depara no “exercício da sua cidadania, que se deseja tão autónomo quanto possível” (p.174).

Na perspetiva biopsicossocial o QI é desvalorizado, sendo apresentada uma nova perspetiva sobre a pessoa que está em constante contacto com fatores ambientais (OMS, 2004). É referido o termo funcionalidade em detrimento do termo incapacidade, entrando-se assim numa perspetiva de possível evolução e recuperação desde que os apoios sejam adequados. Pretendem-se diminuir as situações de restrição na participação que fariam com que a pessoa estivesse logo em desvantagem social (Diniz, Medeiros & Squinca, 2007, cit. por Santos & Morato, 2012).

Nesta nova definição de DID surge uma grande mudança, centrando-se na qualidade da interação entre o indivíduo e o meio envolvente, deixando de se focar unicamente nos défices do próprio indivíduo (Santos & Morato, 2012). Estes mesmos autores salientam que todas as pessoas, independentemente da sua condição, apresentam áreas fortes e áreas fracas, pelo que se os apoios estiverem ajustados às condições individuais de cada um, este poderá assumir um papel ativo na sociedade, tomando decisões pessoais relativamente a si próprio. Esta nova definição preconizada, entre outros, por Santos e Morato (2012), assim como por Silva e Coelho (2014), tem como pressuposto a noção de habilidades adaptativas, pelo que a avaliação, intervenção e escolarização deve ser perspetivada num encadeamento permanente e sistemático com o comportamento adaptativo. As DID surgem, assim, como “o resultado da existência de limitações ao nível do funcionamento intelectual concomitantes com as limitações ao nível das competências adaptativas antes dos 18 anos e que se expressam nas

habilidades práticas, cognitivas e sociais” (Luckasson et al., 2002, cit por Santos & Morato, 2012, p.11).

1.2. Classificação

Atendendo ao que acima foi escrito, reitera-se que a especificidade da deficiência é ampla, sendo necessário avaliar eficazmente critérios, especificidades, limitações e autonomia do indivíduo em cada um dos casos, no sentido de enquadrar o quadro que o caracteriza numa dada categorização preexistente. A necessidade de classificação da deficiência acompanha a evolução do próprio conceito, tendo conhecido diversas designações e fases distintas. A título de exemplo, refira-se a Classificação Internacional de Doenças (ICD-10) que recorre ao termo “retardo mental”, definindo-o uma condição de desenvolvimento interrompido ou incompleto, caracterizada por áreas relacionadas com o nível global de inteligência comprometidas (nomeadamente aptidões cognitivas, linguagem, motoras ou sociais). Neste documento a deficiência mental é classificada em níveis: ligeiro, moderado, grave, profundo e deficiência mental não especificada.

De acordo com o Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais – DSM – V, da Associação Psiquiátrica Americana (APA), as DID estão abrangidas pela categoria “Perturbações do Desenvolvimento”. Para a avaliação das DID são considerados três critérios no manual: a) défice nas funções intelectuais tais como raciocínio, resolução de problemas, planeamento, pensamento abstrato, julgamento, aprendizagens escolares e aprender com a experiência, confirmados através de uma avaliação clínica e individualizada, com base em testes de inteligência padronizados; b) défices no funcionamento adaptativo que resultem na incapacidade de cumprir as normas de desenvolvimento e socioculturais para a independência pessoal e responsabilidade social; sem apoio contínuo estes défices irão ter como consequências no desenvolvimento de atividades da vida diária como a comunicação, a participação social e vida independente nos diversos ambientes que circundam os indivíduos (casa, escola, trabalho e comunidade); c) aparecimento de défices intelectuais e adaptativos ao longo do período de desenvolvimento.

A referida associação (APA) define os diferentes níveis de gravidade com base no funcionamento adaptativo do indivíduo e não meramente nos níveis de QI, decorrente das mudanças de paradigma na análise da deficiência, já alvo de reflexão. É, assim, o funcionamento adaptativo que demarca o nível de apoio necessário (APA, 2012). Os indivíduos devem ser enquadrados em função dos apoios necessários para ultrapassarem as suas dificuldades e não pelas características idiossincráticas de capacidades ou

incapacidades. Luckasson et al. (2002, cit. por Santos & Morato, 2012) sugerem a existência de diversos tipos de apoios, variando a sua implementação de acordo com a necessidade e nível de autonomia do indivíduo, em níveis de permanência, duração e intensidade crescentes:

- 1) Apoios intermitentes - são apoios esporádicos e descontínuos em que o sujeito nem sempre precisa de apoio ou apenas necessita dele em fases de transição;
- 2) Apoios limitados - são apoios contínuos, mas dependem da intensidade dos mesmos, i.e. o indivíduo necessita sempre dele, mas em períodos críticos poderá necessitar de um apoio reforçado;
- 3) Apoios extensivos - há um acompanhamento regular, particularmente diário, decorrente em contextos específicos tais como em casa, escola, trabalho, entre outros; não há, neste caso, definição temporal para o término dos mesmos;

Apoios permanentes - são apoios constantes e de alta intensidade. Todos estes apoios, desde que adequados, visam melhorar a qualidade de vida das pessoas com DID

2. O trabalho em pessoas portadoras de Deficiência Intelectual e de Desenvolvimento

2.1. O trabalho como fator de inclusão social

O trabalho constitui uma atividade que os indivíduos levam a cabo como forma de produção de bens e serviços, sendo o seu significado definido pelas crenças e valores vigentes na sociedade (Ferrari, Nota & Soresi, 2008). O trabalho desempenha um papel central na vida dos indivíduos, tendo a participação destes no mundo laboral significados positivos associados, não só enquanto membros ativos na sociedade, mas constituindo também uma resposta positiva às expectativas do indivíduo e da sociedade (Super, 1990; Szymanski et al., 2003). Desta forma, o trabalho serve simultaneamente como promotor do desenvolvimento pessoal ao nível da sua identidade, estimulando o sentido de coerência do indivíduo face ao meio social em que se insere (Blustein, 2006). Mais especificamente, a integração no mundo do trabalho ajuda os indivíduos a percecionarem-se como vitais para a sociedade (Richardson, 1993).

O trabalho é visto como o meio de sustento por excelência, sendo-lhe reconhecidas, no entanto, outras funções relevantes: constitui uma oportunidade de participar no intercâmbio social, por um lado, conferindo também estatuto social, o que fomenta o sentido de poder e prestígio do próprio indivíduo (Blustein, 2006). Atendendo à importância que

desempenha no bem-estar psicológico do indivíduo, o trabalho caracteriza-se pelo seu valor intrínseco, instrumental ou por ambos. O primeiro diz respeito ao significado que os indivíduos atribuem ao seu trabalho; o segundo é relativo à importância que o trabalho tem na construção da identidade pessoal, na sua capacidade de satisfazer as necessidades diárias, tendência para conferir significado à vida adulta e por representar para o indivíduo uma oportunidade de aplicar conhecimento adquirido ou de expressar as suas capacidades (Quick, Murphy, Hurrell, & Orman, 1992; Szymanski, 2000; Szymanski & Hershenson, 2005, cit. por Ferrari et al., 2008).

Uma das maiores desvantagens que estão associadas à deficiência ou incapacidade diz respeito à restrição em termos de participação em atividades laborais e vida económica (Soresi, 1998). A importância do conceito de trabalho surge como fundamental, nomeadamente nas consequências que a perspetiva deste face à deficiência pode representar para os indivíduos e a sua inserção na sociedade, variando de indivíduo para indivíduo em função da própria cultura e sociedade em que este vive (Szymanski et al., 2003). No entanto, em alguns casos esta integração ocorre, mas tem inerentes dinâmicas ocasionais ou demasiado pontuais para assegurar uma continuidade e independência ao indivíduo (Conyers, Koch e Szymanski, 1998). Por outro lado, práticas protegidas de emprego constituem escassas oportunidades de interação do indivíduo com outros sem incapacidade, fator que é de extrema importância para o desenvolvimento social, saúde e rede de suporte dos indivíduos (Soresi, 1998). Ao mesmo tempo, nestas oportunidades de emprego há baixas expectativas face ao desempenho dos sujeitos, pelo que o nível de exigência relativamente aos mesmos também é menor, conduzindo a uma menor evolução e aquisição de competências, por um lado (Ferrari et al., 2008), e correspondendo a salários baixos, associados a baixas expectativas face a esses trabalhadores (Soresi, 1998). Para estes cidadãos, há perspetivas de empregabilidade mais reduzidas, comparativamente a indivíduos com as mesmas qualificações mas sem nenhum tipo de deficiência (Berthoud, 2008, cit. por Devile, Jesus & Cruz, 2011).

Ingressar no mercado de trabalho é para todas as pessoas uma condição imprescindível e uma oportunidade para a independência económica, inserção na sociedade, autonomia e capacidade de decisão (Burge, Ouellette-Kunzt & Lysaght, 2007). Estes mesmos autores referem que o trabalho surge como uma das áreas mais importantes na vida da sociedade moderna, atuando como um mecanismo de inclusão/exclusão, tendo benefícios percebidos semelhantes quer para indivíduos com DID, quer para indivíduos sem DID. Essa centralidade parece ser ainda mais significativa quando se lida com a inserção no mundo do

trabalho dos designados “grupos desfavorecidos face ao emprego”, como é o caso dos indivíduos com DID, que muitas vezes se veem excluídos. A inclusão laboral proporciona a participação de pessoas com DID no processo produtivo, promovendo autonomia e igualdade de oportunidades, contribuindo também para uma sociedade mais aberta e respeitadora (Burge, Ouellette-Kunzt & Lysaght, 2007). No trabalho de Burge et al (2007) mais de 60% dos participantes reconhece a importância da inclusão laboral em indivíduos com DID, considerando benéfica a sua inserção laboral em contextos onde estejam integrados outros trabalhadores sem essas dificuldades.

Atendendo ao facto de o trabalho ser visto como uma das peças fundamentais para a reabilitação e inserção social de indivíduos com DID, Cinamon e Gifsh (2004) procuraram analisar as diferentes perceções de trabalho entre adolescentes e adultos com estas dificuldades. Neste estudo, encontraram fortes indicadores de que existe vontade por parte dos indivíduos de entrarem no mercado laboral, embora genericamente possuam pouca informação quanto aos aspetos principais a ele associados. Dois dos fatores desconhecidos pelos inquiridos foram, por exemplo, estar pouco familiarizados com os diferentes tipos de ocupação possíveis ou pouco conscientes dos benefícios inerentes ao emprego (Cinamon e Gifsh (2004). Os autores reconheceram existir uma grande necessidade de informação nomeadamente em aspetos relacionados com a procura de emprego ou formação em aspetos relacionados com o desempenho de determinada função e/ou comportamentos corretos face a outros (colegas) ou face ao trabalho (como ser pontual, por exemplo).

Existem diversas abordagens relativamente à importância do trabalho na vida dos indivíduos, tanto em situações em que existe algum tipo de dificuldade, como em casos em que tal não se verifica. Ferrari et al (2008) estudaram o conceito de trabalho em indivíduos com DID, quer inseridos em contexto de emprego protegido, quer em contexto de emprego competitivo, comparando-as com a noção de trabalho de indivíduos sem essas dificuldades. De um modo geral, segundo os dados obtidos por estes autores, o trabalho é visto como um meio para obter benefícios, especificamente económicos, mais frequentemente do que visto como um meio de alcançar satisfação pessoal. No referido estudo, os participantes salientaram o facto do trabalho lhes permitir passar tempo com outras pessoas e divertirem-se, conduzindo simultaneamente a uma noção de autorrealização, embora lhe reconheçam alguns aspetos menos positivos, como o cansaço, stress e a necessidade de empreender algum esforço no seu desempenho (ideia que vai na linha de outras investigações como a de Tinsley, Hinson, Tinsley & Holt, 1993, cit. por Ferrari et al., 2008). Não obstante, os indivíduos manifestam uma preferência por se manter em atividade laboral, por lhes permitir

obter os ganhos intrínsecos a ele associados, como a satisfação pessoal e autorrealização, permitindo-lhes também evitar as desvantagens associadas à situação de permanecerem em casa sem nenhum tipo de ocupação (Chaves et al., 2004; Cinamon & Gifsh, 2004; Nota et al., 2005, cit. por Ferrari et al., 2008).

Os diversos estudos que têm procurado estudar a importância do trabalho e do seu conceito para indivíduos com DID são coincidentes no que respeita às suas conclusões principais. De forma transversal, os participantes reconhecem que ter uma atividade laboral lhes traz benefícios de cariz económico e pessoal, encarando o trabalho sobretudo como uma atividade prazerosa, por lhes possibilitar a interação com outros indivíduos (Ferrari et al., 2008), constituindo uma oportunidade de fomentar convívio com outras pessoas além da sua própria família, à qual muitas vezes estão confinados (Cinamon & Gifsh, 2004).

Recentemente, um estudo sobre o significado do trabalho e relações sociais pessoais de pessoas com DID evidenciou que, os participantes salientaram a importância do trabalho associada à promoção de autonomia, independência, subsistência do próprio e da família, autonomia financeira, sentimento de utilidade, bem-estar, ocupação e permitir uma rotina diária (Pimpão, 2016). Os resultados deste estudo evidenciaram ainda o trabalho como a principal fonte de socialização das pessoas com DID.

Assim, é evidenciada a importância do trabalho como fator de inclusão social e promotor da qualidade de vida do indivíduo, quer em contexto da sociedade em geral, quer no que concerne aos indivíduos com algum tipo de dificuldade, situação em que se torna ainda mais uma necessidade crítica, tendo interferência direta na qualidade de vida do adulto (Rogan, Grossi & Gajewski, 2002, cit. por Ju, Roberts & Zhang, 2013).

Não obstante o reconhecimento da sua importância, o trabalho é uma das áreas mais importantes onde se manifestam os efeitos da desigualdade entre indivíduos com e sem deficiência, nomeadamente dado que os primeiros têm uma maior representação em trabalhos não remunerados, por auferirem salários mais baixos e serem mais representados em áreas sem grandes níveis de exigência, face às baixas expectativas que lhes estão associadas (Sousa et al., 2007).

Por sua vez, Gonçalves & Nogueira (2012) realizaram um estudo com mais de 200 empresas, caracterizando-as relativamente aos seus trabalhadores. Da amostra, apenas 1,2% tinha algum tipo de deficiência ou incapacidade, refletindo uma taxa de empregabilidade relativamente baixa. Quanto às habilitações literárias, também tendiam a ser mais baixas do que a tendência geral das empresas com mais de 100 trabalhadores. Por outro lado, neste estudo a grande maioria dos trabalhadores apresentava contratos de trabalho permanentes,

embora seja ressalvado que muitos deles apresentavam deficiências ou incapacidades adquiridas (já depois do seu percurso escolar e/ou profissional estar finalizado, em alguns casos).

As políticas nacionais e internacionais procuram dar resposta à inclusão de cidadãos com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho. Contudo, “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” (Veiga & Fernandes, 2014, p. 11). A inclusão socioprofissional de indivíduos com DID não depende apenas da criação de leis e princípios inclusivos. Prova disso são os dados existentes sobre o desemprego, que mostram uma elevada taxa para a população com deficiência e maior ainda quando se trata de pessoas com DID (Veiga & Fernandes, 2014). Mas políticas e princípios não são significado de inclusão social nem qualidade de vida, sobretudo tratando-se de indivíduos com DID. Neste domínio, e partindo do ponto de vista de Yazbeck et al (2004, cit. por Coles & Scior, 2012), as políticas mudam de uma forma mais rápida do que os valores e aspetos culturais associados às atitudes dos indivíduos. Segundo descrevem os mesmos autores, atitudes negativas como a discriminação e conceção errada do que é uma necessidade específica criam, em muitos casos, barreiras à contratação e colocação de indivíduos com deficiências em locais de trabalho.

A inclusão profissional integra dois fatores: físico e social, ou seja, “a integração social implica que os empregados com ou sem deficiência estão incorporados em iguais condições dentro da mesma rede social no lugar de trabalho” (Chadsey & Rusch, 1989, cit. por Veiga & Fernandes, 2014, p. 17). Esta inclusão implica ter as mesmas condições de trabalho, as mesmas tarefas, direito a manifestar opinião, participar e envolver-se nas atividades empresariais, bem como ter perspetivas de progresso profissional, isto é, ter um emprego inclusivo, na perspetiva de Veiga & Fernandes (2014).

O direito ao emprego está consagrado em vários princípios, surgindo como uma forma de garantir a igualdade de oportunidades e direitos e uma participação ativa na comunidade (Coelho & Ornelas, 2010). No entanto, com a crescente competitividade dos mercados de trabalho faz com que muitas vezes as pessoas com deficiência e incapacidades sejam excluídas. Daí que políticas internacionais e nacionais promovam a aceitação, integração e inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade, no seio da sociedade (ONU,1975,1993,2001), em todos os domínios da vida. Como tal, tem existido uma enorme

preocupação em criar bases legais para que possam ter os seus direitos salvaguardados ao nível internacional, europeu e nacional.

O Decreto-Lei n.º290/2009 de 12 de outubro criou o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência, definindo os apoios técnicos e financeiros para o desenvolvimento de políticas de emprego e apoio para esta população, com as seguintes medidas: apoio à qualificação; apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho; emprego apoiado; prémio de mérito. A Lei n.º 24/2011 de 16 de junho é a primeira alteração ao decreto-lei e reforça os princípios definidos anteriormente.

No que concerne ao sistema de quotas de emprego, para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60% na função pública, continua a vigorar no quadro nacional o Decreto-Lei n.º 29/2011 de 3 de fevereiro.

3. A integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental

3.1. Barreiras e apoios à integração das pessoas com DID

A inserção no mercado de trabalho surge como uma das necessidades centrais do ser humano (Veiga & Fernandes, 2014). As alterações a que o mercado de trabalho tem sido sujeito condicionam fortemente a população em idade ativa e a sua integração. Esta premissa é ainda mais verdadeira em indivíduos com algum tipo de deficiência, que apresentam maiores taxas de desemprego ou emprego precário (Grant, 2008). Estas taxas mais expressivas de desemprego estão por vezes associadas a uma atitude negativa que a sociedade apresenta, por desconhecimento sobre a problemática das DID, bem como o descrédito nas competências de produtividade destes indivíduos (Silva, s/d). No entanto, diversos estudos revelam que, existindo uma taxa de baixa empregabilidade de indivíduos portadores de deficiência e incapacidade, existe também ainda uma maior discrepância na empregabilidade de indivíduos com DID face às outras problemáticas (Combs et al., 1986, cit por. Sequeira, Maroco & Rodrigues, 2006).

As pessoas com DID enfrentam demasiadas barreiras no seu dia-a-dia seja de ordem física, cultural, económica, política e social, que não lhes permite o pleno exercício dos seus direitos. Os fatores que afetam o direito ao emprego de pessoas com deficiência têm sido alvo de estudo e reflexão na literatura, tendo já sido identificadas quer barreiras quer fatores positivos à inclusão profissional destes indivíduos (Gonçalves & Cardoso, 2010).

Devile et al (2011) reconhece no preconceito face à deficiência, uma das principais barreiras na contratação desta população. Segundo os mesmos autores, estas barreiras são

frequentemente fatores limitadores do acesso ao trabalho por parte destes indivíduos, resultando do desconhecimento das suas competências, por um lado, o que origina alguns preconceitos a eles associados. A perceção que o indivíduo com DID tem das suas próprias competências e capacidades pode ser um fator determinante na sua empregabilidade. A visão de si próprio como desenquadrado do contexto em que se insere, o receio de falhar ou a falta de assertividade e autoconfiança podem ser barreiras determinantes na empregabilidade destes indivíduos (Chima, 1998; Corbière, Mercier & Lesage, 2004).

Por outro lado, os mesmos autores reconhecem também a existência de barreiras arquitetónicas que dificultam a sua integração. No entanto, apesar de na literatura ser reconhecida a existência de tais barreiras, existem também vantagens na contratação de indivíduos com algum tipo de deficiência, nomeadamente pela visão inovadora que podem trazer à entidade ou empresa, possibilitando um adequar de estratégias e respostas a nível de acessibilidades, por exemplo (Devile et al., 2011). Ao mesmo tempo, outros autores (cf. Silva, s.d.) sublinham que a inclusão de pessoas com DID no mercado de trabalho deverá ser analisada sob outras perspetivas. Esta inclusão é importante em termos sociais para a própria empresa, nomeadamente porque fomenta a sua responsabilidade social e esta tem forte impacto junto de consumidores e no próprio mercado. Silva (s.d.) aponta como principais razões para a aceitação de trabalhadores com DID por parte das empresas as questões morais (como a solidariedade e questões de ordem social), e garantia da igualdade de direitos.

No artigo de Devile et al (2011), os autores salientam como barreira à contratação de indivíduos com deficiência, nomeadamente a necessidade de promover alterações no local de trabalho, sejam elas de cariz funcional ou arquitetónico. Citando o estudo de Livermore e Goodman (2009), os autores realçam que com frequência os empregadores evitam contratar os indivíduos com deficiência, mesmo quando isso lhes acarreta menor dispêndio económico (nomeadamente a nível salarial), para evitar fazer as alterações necessárias.

Gonçalves e Nogueira (2012) refletem sobre a importância da acessibilidade, quer na própria empresa, quer a nível de transportes, nomeadamente rampas de acesso, pisos contrastantes, estacionamento apropriado, informação pedonal, em braille, entre outros. Esta necessidade de reestruturação logística não é exclusiva do posto de trabalho do indivíduo, estendendo-se à sociedade no geral e às barreiras arquitetónicas e urbanísticas inerentes à deslocação para o local de trabalho (Devile et al., 2011), que geralmente não estão adaptadas a indivíduos portadores de deficiência (por exemplo, com mobilidade reduzida).

Taylor (2001) assim como Corbière et al (2004) apontam a falta de experiência ou de formação, a par da escassez de ofertas de trabalho para estes trabalhadores, como as causas

principais da reduzida empregabilidade de indivíduos com DID. Uma outra limitação à contratação passa pela falha de formação e qualificação profissional do indivíduo com deficiência, uma vez que, na grande maioria, o nível de escolaridade é mais baixo e necessitam de ser bem preparados e frequentar formações ajustadas às competências e autonomia exigidas pela função/posto de trabalho (Devile et al., 2011).

Genericamente, a literatura identifica situações em que os trabalhadores com deficiência ocupam cargos pouco exigentes do ponto de vista da qualificação, ocorrendo a sua formação maioritariamente no local de trabalho (Tanaka & Manzini, 2005). Outros estudos, nomeadamente revisões de literatura de cariz internacional, referem frequentemente a existência de uma relação direta entre o nível de escolaridade do indivíduo com DID e o seu grau de empregabilidade, encontrando maiores taxas de desemprego e piores remunerações em indivíduos com DID que possuem baixos níveis de escolaridade (Ribeiro, Batista, Prado, Vieira & Carvalho, 2014). Face à qualificação profissional, os dados referidos por Gonçalves e Nogueira (2012) retratam uma crescente preocupação das empresas com a formação profissional dos trabalhadores, tendo a maioria (87,1 %) organizado ou financiado ações de formação/qualificação profissional nos três anos que antecederam o estudo. Nestes resultados refletem-se ainda a participação média de 12 ações de formação nos últimos três anos por parte dos trabalhadores com deficiências (DID e de outro tipo), ilustrando uma crescente preocupação com esta área no tecido empresarial português. De acordo com as conclusões referidas, todas as entidades inquiridas concordam em reconhecer os efeitos positivos que as ações de formação tiveram nos trabalhadores que as frequentaram (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Verifica-se, no entanto, algumas falhas ao nível da informação relativa às ofertas de emprego, já que os empregadores revelam ter pouco conhecimento do custo-benefício de empregar pessoas com deficiência, por um lado, e dos próprios terem pouco conhecimento das suas capacidades, por outro, tendendo a apresentar algumas dificuldades no acesso à informação e meios de comunicação, conduzindo ao desconhecimento relativamente às ofertas laborais existentes (Devile et al., 2011). Esta situação, não raramente conduz a um desperdício de recursos humanos com elevado potencial. Sob este mesmo prisma, Silva (s.d.) conclui que muitos dos empregadores referem contratar indivíduos com DID para cargos que indivíduos sem DID não querem.

Se é verdade que em termos de empregabilidade são diversas as barreiras colocadas a indivíduos com deficiência, também é certo que cada vez mais a inserção profissional destes é vista com benefícios associados, quer para os próprios, quer para os empregadores. De um

ponto de vista genérico, cada vez mais se valoriza a diversidade dos recursos humanos e colaboradores das organizações para a sua sustentabilidade e competitividade aos mais diversos níveis. Devile et al (2011) referem o trabalho de Bengisu e Balta (2011), que sustenta a diversidade (saudável) como causadora de vários benefícios organizacionais: diminuição do absentismo e conseqüente redução de custos, aumento da produtividade, possibilidade de alargamento a novos mercados, fomento da criatividade e inovação, da capacidade de resolução de problemas e flexibilidade do próprio sistema. Por outro lado, muitos empregadores referem uma maior entrega e brio profissional dos indivíduos com deficiência ou incapacidade, o que os torna mais produtivos, razão apontada como um benefício da sua contratação (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Os benefícios para as empresas estão relacionados com um maior conhecimento da realidade, desencadeando expectativas positivas face a experiências posteriores, facilitando futuras contratações (McFarlin et al., 1991; Gilbride, Stensrud, Vandergoot & Golden, 2003; Levy, Jessop, Rimmerman & Levy, 2001, cit. por Sousa et al., 2008).

Os indivíduos com deficiência também têm por objetivo a participação em termos económicos e sociais nas comunidades em que se inserem. Neste contexto, a Comissão Europeia reconhece benefícios na construção de um círculo que possibilitasse um maior equilíbrio entre a coesão social e a competitividade em termos económicos. A este respeito, um inquérito conduzido pela referida comissão em 2001 faz referência a que 97% dos cidadãos europeus inquiridos estariam disponíveis para mais medidas com vista a uma inserção de pessoas com deficiência mais ampla. Simultaneamente, de um outro ponto de vista, os consumidores referem que, em caso de igualdade entre duas marcas ou vendedores a nível de preço ou qualidade, optariam pela que estivesse associada a uma causa social (Sequeira et al., 2006).

Ao mesmo tempo dos acima mencionados, os benefícios financeiros assumem-se como um dos maiores argumentos à contratação de indivíduos com deficiência ou incapacidade (Devile et al., 2011; Ju et al., 2013). Estes podem assumir diversos contornos, mas no caso de Portugal mais frequentemente consistem em apoios para adaptação ao posto de trabalho e isenção/redução de taxas de contribuições. No contexto português, os apoios para as empresas incluem os que são concedidos pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), como o caso dos subsídios de compensação, adaptação dos postos de trabalho ou eliminação de barreiras arquitetónicas, e de acolhimento personalizado na empresa, prémios de mérito ou integração. Em paralelo, também a Segurança Social dispõe de uma taxa reduzida de contribuições para trabalhadores com deficiência. No entanto, além

dos benefícios económicos para a entidade, ocorrem outros, de cariz organizacional: por um lado, o desempenho dos trabalhadores é muitas vezes superior ao inicialmente esperado; ao mesmo tempo, estes ajudam a aceder a um mercado significativo de consumidores (também eles com DID ou outros tipo de incapacidades), familiares e amigos, reforçando a imagem da organização junto da opinião pública; promovem um organizacional positivo e uma maior humanização do ambiente de trabalho, contribuindo para uma diminuição do espírito competitivo e promovendo a motivação dos outros colaboradores (Grace, 2005).

A visibilidade enquanto entidade socialmente responsável que é conferida à empresa que emprega um trabalhador com deficiência pode ser um fator competitivo e de afirmação no mercado (Devile et al., 2011; Ju et al., 2013). Ao possibilitar uma melhoria da imagem da empresa no mercado contribui diretamente para a sua valorização, conferindo-lhe vantagens competitivas. Por outro lado, ao integrar trabalhadores com deficiência e/ou incapacidade a empresa está a contribuir para a humanização das relações de trabalho, o que se reflete positivamente em termos globais, reforçando o espírito de equipa e o traçar de um vetor de trabalho face a um objetivo comum (Grace, 2005). Os mesmos autores refletem que estes benefícios da contratação de trabalhadores com deficiência apresentam-se, em primeira linha, para os próprios, com todos os ganhos económicos, de valorização pessoal, crença de valor próprio e autoestima que daí advêm.

O próprio Estado também tem vantagens em promover a empregabilidade destes cidadãos, quer pelo reconhecimento do trabalho como um dever fundamental, quer porque se torna economicamente mais rentável a criação de apoios ao emprego comparativamente aos custos inerentes ao pagamento de subsídios ou financiamento de instituições que sejam responsáveis pelo cuidado destes indivíduos (Devile et al., 2011). Finalmente, reconhece-se, de um ponto de vista mais social, que fatores como a promoção de uma sociedade mais equitativa e promotora da igualdade é um ponto de desenvolvimento fundamental, permitindo, por outro lado, a rentabilização de uma força de trabalho produtiva e talentosa (Devile et al., 2011; Ju et al., 2013).

Os benefícios da contratação estão patentes no *Manual de Integração das Pessoas com Deficiência* (Grace, 2005), sendo alvo de reflexão por Devile et al (2011) especificamente no que diz respeito à área do turismo. Além dos benefícios já acima elencados de ordem ética, social, de reconhecimento e posicionamento no mercado, estes autores colocam em evidência outros benefícios adicionais, como o reconhecimento de uma unidade turística como preferencial por indivíduos com deficiência ou incapacidade, atendendo a que esta emprega trabalhadores nas mesmas condições. Por outro lado, as

adaptações em termos de mobilidade feitas para os trabalhadores constituem uma oportunidade para os turistas, dado que a acessibilidade do espaço de encontro, à partida, assegurada (Tourismforall, 2008).

Sousa et al (2008) refletiram sobre a aplicabilidade do modelo de emprego apoiado, seus benefícios e vantagens, reconhecendo-lhe potencial de crescimento profissional, autonomia nas escolhas e capacidade para contributos positivos para a integração através do alargamento do seu mercado de trabalho para o meio aberto. Neste modelo, a intervenção assenta num processo de preparação do indivíduo para o local de trabalho tendo como objetivo uma independência progressivamente maior relativamente à função que lhe é dada. Esta perspetiva tem apresentado resultados mais significativos do que outros modelos de inserção laboral, por exemplo o emprego protegido. Neste mesmo trabalho, os autores refletiram sobre o balanço custo/benefício para as empresas resultantes da contratação de indivíduos nesta modalidade, referindo um balanço positivo (a grande maioria dos inquiridos refere que os benefícios da integração de um indivíduo com deficiência ou incapacidade em modelo de emprego apoiado igualam ou superam os custos). Ao mesmo tempo, referem estar satisfeitos com os desempenhos dos trabalhadores, no trabalho de equipa e satisfação.

Apesar de todas as barreiras existentes começa a surgir, na sociedade em geral, uma mudança de mentalidades e aceitação. É um facto que, cada vez mais, existe legislação que promove a inserção destes cidadãos no mercado de trabalho e, pouco a pouco, os empregadores começam a mudar de atitude, aceitando e integrando esta população nos seus quadros empresariais.

3.2. Perspetiva dos empregadores face à inclusão socioprofissional de pessoas com DID

Os empresários pretendem, nas suas empresas, trabalhadores com competências e potencialidades que visem o sucesso da empresa quer ao nível comercial quer económico pelo que a inserção de cidadãos com deficiência e incapacidade nem sempre é um processo fácil. A integração socioprofissional de pessoas com DID não depende só delas. Até terem contacto com um trabalhador com DID pela primeira vez, tendencialmente os empregadores mantêm esta visão estereotipada e de preconceito, ainda que este não resida apenas neles. Um dos fatores mais relevantes é a maior ou menor abertura dos empregadores face à admissão destas pessoas (Ju et al., 2013). Os empregadores mantêm uma visão estereotipada, avaliando estes indivíduos como menos aptos para tomar decisões e menos produtivos (Boyle, 1997, Bricout & Bentley, 2000, cit. por Devile et al., 2011). Os mesmos

autores referem-se à visão de Thomas (1990), salientando que o próprio indivíduo com DID tem por vezes um autoconceito depreciativo e descrença nas suas capacidades, face à falta de experiências positivas que o confrontem com a realidade contrária e estimulem a noção de valor próprio e de confiança.

Paralelamente, os empregadores tendem a atribuir as dificuldades apresentadas pelos trabalhadores às suas causas orgânicas internas, isentando-se a eles próprios de qualquer tipo de responsabilidade (Tanaka & Manzini, 2005). Referem, ainda, que os empregadores referem como principal causa de preocupação face à contratação de indivíduos com estas características, a segurança destes trabalhadores. Também nesta circunstância, a chave para a resolução deste entrave passa por promover a compreensão da incapacidade amplamente no local de inclusão do trabalhador, quer pelos empregadores, quer pelos próprios colegas (Olson, Cioffi, Yovanoff & Mank, 2001; Morgan & Alexander, 2005, cit. por Burge et al., 2007).

Os empregadores estão progressivamente a reconhecer vantagens na relação custo-benefício da contratação de indivíduos com algum tipo de incapacidade ou limitação, apresentando atitudes positivas face à contratação de indivíduos com deficiência, ainda que salientem a existência de algumas reservas (Ju et al., 2013). Segundo é explicitado na revisão de literatura destes autores, os empregadores tendem a apresentar expectativas negativas face à empregabilidade de indivíduos com deficiência, mais frequentes no que diz respeito a pessoas com DID. Excetua-se o caso dos que já tiveram contacto direto em experiências anteriores de contratação de pessoas com deficiência, que tendem a apresentar mais frequentemente atitudes positivas face à contratação, e expectativas positivas face a esses trabalhadores (Ju et al., 2013).

Ju et al (2013) salientam ainda que o tipo de incapacidade também constitui um fator decisivo na contratação – estão mais predispostos à contratação de indivíduos com deficiência física ou sensorial do que indivíduos com problemas de saúde mental ou com DID. Quando confrontados com a contratação de pessoas com este tipo de limitações, os empregadores avaliam estes candidatos como menos empregáveis (Bordieri, Crehmer, & Taricone, 1990; Drehmer & Bordieri, 1985; Millington, Szymanski, & Hanley – Maxwell, 1994, cit. por Sequeira et al., 2006). Silva (s.d.), por outro lado, realça a perceção dos empregadores face ao desempenho dos indivíduos com DID, caracterizando-o como sendo marcadamente positivo. Também Violante & Leite (2011) inquiriram funcionários do sector de Recursos Humanos com o intuito de aferir a perceção que as entidades têm face à contratação destes trabalhadores: Em 33,3% dos casos, os entrevistados referem o trabalho do indivíduo com

DID como potencialmente causador de problemas; de acordo com outros 33,3% dos respondentes, o desempenho profissional de funcionários com DID é equiparado aos dos restantes; 16,6% dos entrevistados analisam apenas o trabalho em si, não associando a indivíduos com DID nenhum tipo de estigma, e encarando estes indivíduos como capazes de exercer um trabalho com qualidade e eficiência; complementarmente, para 16,6% dos inquiridos, as incapacidades podem, em si mesmas, constituir vantagens para o desempenho das funções.

Ao mesmo tempo, Sequeira et al (2006) citam diversos estudos relativos a causas preferidas e preteridas no que diz respeito à deficiência - diferentes causas para a deficiência estão associadas a diferentes níveis de empregabilidade: causas externas são preferidas pelos empregadores relativamente a causas internas (Bordieri, Drehmer, & Taricone, 1990); candidatos com deficiência física são preferidos relativamente a outros com DID (Combs & Omvig, 1986); candidatos com deficiências visíveis são preteridos em relação aos que têm deficiência invisível (Gouvier et al., 1991, in Gouvier & Coon, 2002). A preocupação dos empregadores parece assentar essencialmente em fatores de empregabilidade e competências dos indivíduos, tais como pontualidade, produtividade, aparência, segurança, competências sociais, constituindo estas muitas vezes uma barreira à contratação, já que as competências dos trabalhadores, em alguns destes domínios, ficam aquém das expectativas dos empregadores (Ju et al., 2013).

Gonçalves e Nogueira (2012) refletem sobre diversos estudos acerca do desempenho profissional dos trabalhadores com algum tipo de deficiência ou incapacidade. Os estudos citados referem de forma unânime que estes são considerados tão produtivos como os outros trabalhadores (cerca de 89% dos empregadores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com o desempenho destes funcionários). As entidades empregadoras destacam como pontos fortes destes trabalhadores, o empenho, o esforço, a dedicação ou a força de vontade (Gonçalves & Nogueira, 2012), sendo ainda apontado como benéfica a consistência do desempenho e o baixo absentismo (Chi & Qu, 2008, cit. por Ju et al., 2013).

Face à perspetiva das empresas quanto à eventual contratação de indivíduos com DID, os autores questionaram potenciais empregadores quanto aos seus conhecimentos sobre incentivos à contratação, tendo-se verificado que a maioria das empresas inquiridas (mais de 80%) refere ter conhecimento de programas ou medidas públicas de apoio/incentivo à formação e/ou contratação de indivíduos com DID (Gonçalves & Nogueira, 2012). Não obstante, como referido nesse mesmo estudo, o conhecimento sobre estes apoios era muito parcial e superficial e, embora fossem reconhecidos como

importantes pelos empregadores, na generalidade dos casos (próximo de 60%) não foram decisivos para a contratação. Nesta circunstância são privilegiados outros fatores, tais como o profissionalismo do candidato e competência atendendo ao perfil definido para a função. Simultaneamente as entidades empregadoras estão conscientes de que ao contratar um indivíduo com DID contribuem para a promoção da igualdade de oportunidades na empresa e contribuem para uma valorização externa da imagem corporativa da mesma.

Paralelamente os empregadores com experiência de contratação na metodologia de emprego apoiado consideram que, a partir dos recursos existentes na sua empresa, podem fornecer formação e supervisão aos trabalhadores inseridos por esta medida de apoio, obtendo simultaneamente ganhos relativamente às competências de formação dos seus trabalhadores, pelo que os benefícios são mútuos (Unger, 1999, cit. por Sousa et al., 2008). Ao mesmo tempo, as políticas empresariais de promoção da igualdade e diversidade são incentivos à contratação e têm conduzido o tecido empresarial a reconhecer essa metodologia de contratação como um incentivo para manter a sua vantagem competitiva no mercado (Comissão Europeia, 2005, cit. por Sousa et al., 2008), nomeadamente porque os empresários preferem negociar com empresas que contratam indivíduos em situação de desvantagem, pela relevância social que esta situação acarreta, e reconhecimento da importância de questões relacionadas com a responsabilidade social.

Nas sociedades ocidentais, a maior visibilidade de indivíduos com DID contribuiu para a sensibilização das comunidades e um crescente relevo quanto à inserção social desses indivíduos. Um dos fatores fundamentais, estudado por Sequeira et al (2006), que influencia esta mesma inserção social, diz respeito à perceção social (interação entre motivações, informações, objetivos e valores do indivíduo) de pessoas com DID e de pessoas sem DID, fomentando a compreensão das relações entre os dois grupos. Também Silva (s.d.) reitera fatores apontados como sendo encarados pelos empregadores como fundamentais para a contratação de novos trabalhadores: cumprimento do horário de trabalho, assiduidade, aceitação de normas e respeito pelas regras; colaboração e motivação para o trabalho elevadas, preocupação com a perfeição face ao trabalho executado, compreensão e execução de instruções; facilidade de adaptação a novas tarefas e elevada responsabilidade. São estes fatores chave que deverão, segundo a autora, fazer parte do modelo de integração socio profissional de indivíduos com DID, sendo retratados e potenciados ao longo do processo de formação profissional e emprego.

Parte II: Estudo Empírico

1. Objetivos e questões de investigação

O presente estudo exploratório teve como objetivo analisar a perspetiva dos empregadores face integração socioprofissional de pessoas com Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento.

Este objetivo geral foi complementado com o seguinte objetivo específico:

- Comparar a perspetiva dos empregadores que já integraram pessoas com Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento com empregadores que nunca integraram esta população.

A elaboração destes objetivos fundamenta-se na revisão de literatura evidenciando o papel decisivo da atitude dos empregadores na facilitação (ou não) da integração socioprofissional de pessoas com Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento (Unger, 2002). Assim, a concretização destes objetivos procuramos construir conhecimento que possa desvendar um pouco dos fatores que podem contribuir para que determinados empregadores tenham tido experiências de integração destas populações e outros não. Esperamos que tais conhecimentos possam dar contributos para a prática da integração socioprofissional destas populações.

2. Método

2.1. Participantes.

A seleção da amostra teve subjacente um critério de conveniência, dada a proximidade geográfica das empresas de recolha de dados face à realidade laboral do investigador.

Inicialmente a amostra foi pensada para ser constituída por vinte e quatro elementos, doze para cada grupo e, assim, conseguir um número que permitisse maior estabilidade dos resultados para uma análise qualitativa (Hill, Thompson & Williams, 1997). Contudo, não foi possível uma vez que as empresas contactadas não demonstraram interesse em participar no estudo, não respondendo aos contactos realizados.

No estudo participaram 13 empregadores, subdivididos em dois grupos: do primeiro grupo fizeram parte sete indivíduos cujo historial de contratação envolveu pessoas com

Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento. Por sua vez, do segundo grupo estiveram envolvidos seis indivíduos os quais nunca contrataram esta população. A amostra foi constituída por nove empregadores do sexo feminino e quatro elementos do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 35 e os 50 anos de idade.

Os participantes desenvolvem a sua atividade profissional no Alentejo. As empresas contactadas e alvo do estudo são empresas públicas e privadas de média dimensão. De âmbito público foram objeto de estudo cinco entidades, entre as quais duas Câmaras Municipais, uma Junta de Freguesia, duas entidades da Cruz Vermelha Portuguesa e oito entidades de âmbito privado, nomeadamente, duas fábricas de bolos, um armazém de distribuição de bebidas, um lar de idosos, um colégio, duas empresas de salsicharia e uma ótica.

2.2. Instrumentos

2.2.1 Entrevistas

O instrumento escolhido para aplicar foi a entrevista semiestruturada, recolhendo dados de opinião, para caracterizar o objeto de estudo. Para Santos e Caneloro (2006), este tipo de entrevista está baseado num conjunto de questões-chave com foco na pesquisa desenvolvida, permitindo explorar e analisar de acordo com as respostas dadas. Este tipo de entrevista permite ao entrevistador formular outras questões pertinentes e adequadas ao estudo. Requer também, por parte do entrevistado, abertura para responder às questões colocadas, assim como um conhecimento sobre o tema e/ou motivação para disponibilizar a informação significativa (Delhomme & Meyer, 2002, cit por, Macedo & Carrasco, 2005).

O guião de entrevista semiestruturada começou a ser organizado com base na revisão de literatura relevante no âmbito da empregabilidade de indivíduos com deficiência ou incapacidades (Gonçalves, & Nogueira, 2012). Deste modo foi elaborado um guião de entrevista, que se iniciava com uma introdução onde se explicaram os objetivos e finalidades do estudo. Depois colocava-se um conjunto de questões abertas para avaliar a perceção dos empregadores face à inclusão social desta população no mercado de trabalho.

A versão inicial foi testada quanto à sua validade facial. Nesse sentido, realizaram-se três entrevistas piloto que permitiram introduzir algumas alterações à entrevista inicial, nomeadamente, a alteração da ordem das perguntas e a clareza das mesmas. Estas alterações resultaram do feedback destes participantes sobre a qualidade das questões quanto à sua redação e sequência.

Deste processo resultou o seguinte guião de entrevista semiestruturada:

1. Dados demográficos
 - 1.1. Género
 - 1.2. Idade
 - 1.3. Setor de atividade
2. Questões relativas à integração socioprofissional
 - 2.1. Conhece as medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência?
 - 2.2. Que razões levam a optar por contratar/ não contratar pessoas com deficiência?
 - 2.3. A entidade tem historial de contratação de pessoas portadoras de deficiência?
 - 2.4. Que tipo de deficiência?
 - 2.5. Atualmente quantos trabalhadores?
 - 2.6. Que tipo de contrato/ vínculo tem com os trabalhadores (portadores de deficiência)?
 - 2.7. Quais as dificuldades sentidas ao nível da integração?
 - 2.8. Quais as dificuldades do indivíduo a integrar-se?
 - 2.9. Que fatores contribuiriam para que no futuro possa integrar população com deficiência na sua equipa de trabalho?

2.2.2 Procedimentos de recolha de dados.

A recolha de dados para a presente investigação foi levada a cabo pela investigadora do presente estudo. O primeiro contacto com as empresas, feito pessoalmente e via correio eletrónico, visou informar sobre os objetivos do estudo, procedimentos de recolha dos dados, garantir a confidencialidade dos mesmos e avaliar a disponibilidade dos empresários para participarem.

Com os empresários interessados combinou-se uma data para realizar a entrevista, a qual foi gravada e transcrita de forma literal e contextual, obedecendo aos compromissos metodológicos de forma a conferir validade, veracidade, fidelidade e confidencialidade ao registo.

2.2.3 Procedimentos de análise de dados.

Para tratamento dos dados recorreu-se à utilização da metodologia de análise de conteúdo que, de acordo com Bardin (2011) é um conjunto de procedimentos sistemáticos e

objetivos direcionados para a descrição analítica do conteúdo, sendo este método utilizado em análise de estudo de carácter objetivo e social.

A informação recolhida foi analisada e descrita, em pormenor, interpretando tudo o que foi dito pelo entrevistado. Esta análise de dados está relacionada com o tipo de estudo qualitativo, o qual pressupõe a elaboração de sistemas de categorização e codificação que permitem um conhecimento aprofundado da temática abordada e apresentar os resultados de uma forma clara e objetiva (Bardin, 2011).

A análise das transcrições iniciou-se com uma leitura transversal da entrevista com o intuito de ter uma ideia geral do sentido das respostas dos participantes. Em seguida, procedeu-se ao corte da entrevista em seções com aparente significado, procurando-se retirar citações relacionadas com o sentido geral da resposta. Estas citações tinham dimensões relativamente variáveis. Finalmente, neste âmbito de análise, procurou-se interpretar o significado da passagem/citação, representando-a como uma categoria. Inicialmente foi criada uma lista inicial de categorias, às quais se foram fazendo corresponder as diversas citações. Em outros casos, sempre que tal se justificou, foram criadas categorias adequadas à citação em análise, tornando-se este um processo dinâmico e não fechado em si mesmo. A cada passagem retirada ou citação foram atribuídas todas as categorias que se consideraram aplicáveis. Posteriormente, cada categoria foi dividida em subcategorias que permitiram uma análise mais pormenorizada das passagens ou citações retiradas.

2.3.Resultados.

Os resultados das entrevistas realizadas às organizações empregadoras são apresentados em dois grupos. Primeiramente, apresentam-se os dados relativos às que integram população com défice intelectual (tabela 1) e depois apresentam-se os resultados relativos às organizações que não integraram esta população (tabela 2). Sempre que necessário a apresentação dos resultados é ilustrada com verbalizações dos participantes.

Organizações que integram população com dificuldade intelectual e de desenvolvimento

A tabela 1 apresenta os resultados das entrevistas realizadas a sete empregadores. Como se pode verificar na tabela 1 a análise de resultados permitiu identificar dez categorias: (1) Historial de contratação, (2) Conhecimento das medidas de apoio, (3) Tipo de contrato, (4) No presente integra indivíduos, (5) Tipo de limitação, (6) Razões da

contratação, (7) Dificuldades na integração do indivíduo, (8) Fatores de integração, (9) Resultado da integração, e (10) Abertura da organização à integração.

Tabela1: Frequência de respostas às diferentes categorias e subcategorias dos empregadores que integram população com défice intelectual ($N=7$)

<i>Categorias</i>	<i>Subcategorias</i>	<i>Frequência de resposta</i>
Historial de contratação	Sim	7
Conhecimento das medidas de apoio	Sim	6
	Não	1
Tipo de contrato	Estágio	6
	Medidas de Apoio ao Emprego	3
	Contrato tempo indeterminado	2
	Contrato a termo	1
Presente integra indivíduos	Sim	4
	Não	3
Tipo de limitação	Cognitiva	7
	Física	2
	Sensorial	1
Razões de contratação	Favorecer integração	3
	Igualdade de vida	5
	Características da organização	4
	Influência Social	2
	Ter perfil	1
Dificuldades pessoais de integração do indivíduo com DID	Exclusão social	1
	Características pessoais	3
	Características da organização	1
	Sem dificuldades	3
Fatores de integração	Acompanhamento	4
	Características pessoais	2
	Formação dos colaboradores	1
Resultado da integração	Positivo	5
	Negativo	2
Abertura da organização à integração	Positiva	2
	Negativa	1
	Com reservas	4

Na categoria *Historial de contratação* os sete participantes referiram já ter contratado pessoas com algum tipo de limitação cognitiva, motora ou emocional. Para alguns participantes foi a primeira vez que contrataram (e.g. “Foi a primeira vez” participante EC) enquanto para outros não era novidade (e.g. “a experiência foi muito positiva e a CERCI propôs-nos continuarmos com Protocolo” participante RS).

Relativamente à categoria *Conhecimento das medidas de apoio* foi organizada em duas subcategorias: Sim e Não. Do total de participantes apenas um referiu desconhecer as medidas de apoio à contratação de Pessoas com Incapacidades.

Quanto à categoria, *Tipo de contrato*, os participantes referiram, na sua maioria, que os trabalhadores iniciaram a atividade profissional numa medida de Estágio (e.g. “foi um projeto que veio da CERCI, era estágio”, participante H.). Apenas dois dos participantes referiram que existem contratos por tempo indeterminado com a população alvo do estudo (e.g. “Dois ou três são efetivos”, participante LC). São ainda referenciadas as medidas do IEFP como recurso (e.g. “dois são através das medidas do Centro de Emprego”, participante SP) e um dos participantes referiu que a entidade tem contratos a termo certo (e.g. “alguns com contrato a termo certo”, participante LC).

A categoria, *No presente integra indivíduos*, foi organizada em duas subcategorias: Sim e Não, sendo que quatro dos participantes referiram que neste momento tem trabalhadores nas suas organizações a desempenhar funções (e.g. “entre seis...sete...oito”, participante LC, e.g. “Três, mas devemos estar para receber mais”, participante SP). Um dado qualitativo relevante prende-se com o facto dos empregadores que ainda integram população com DID serem serviços públicos.

A categoria acerca do *Tipo de limitação* foi disposta em três subcategorias: Cognitiva (e.g. “Trissomia 21”, participante SP), Física (e.g. “Deficiências motoras”, participante LC) e Sensorial (e.g. “um grave problema auditivo e visual”, participante TR). Os sete participantes referiram que todas as pessoas que contrataram apresentam algumas limitações ao nível cognitivo. Contudo, também já contrataram pessoas com outras limitações, especificamente, físicas sendo que dois dos participantes assim o disseram. Uma das participantes mencionou o facto da pessoa contratada ter limitações ao nível cognitivo e sensorial.

No que concerne à categoria *Razões da Contratação* os motivos apontados, pelos participantes, levaram a que a mesma se organizasse em cinco subcategorias, nomeadamente, Favorecer a integração, referida por três dos participantes (e.g. “deixar de ver o social como uma despesa, mas, como um investimento”, participante LC, “as pessoas

precisam da nossa ajuda para se integrarem mesmo, no...mercado de trabalho”, participante SP), Igualdade de vida a qual foi mencionada por cinco participantes (e.g. “acho que este tipo de população também tem direito como qualquer outra pessoa”, participante TT), Características da organização que foi referenciada por quatro participantes (e.g. “começámos a colaborar e como vimos que também tínhamos ali algo a dizer”, participante RS), Influência Social, referenciada por dois participantes, (e.g. “Porque nós fomos contactados pela CERCI”, participante RS) e Ter perfil, subcategoria apenas referenciada por um dos participantes (e.g. “não foi o pensamento se era deficiente ou não era deficiente, mas sim a capacidade. A pessoa a contratar, se tinha o perfil para aquele trabalho, se cumpria ou não os requisitos necessários para a contratação”, participante LC). Nesta categoria é passível de verificar que as entidades empregadoras revelaram preocupações a nível social e da integração desta população, sentindo responsabilidade e vontade de desempenhar um papel social mais inclusivo.

Quanto à categoria *Dificuldades pessoais de integração do individuo com DID* esta organizou-se em quatro subcategorias: Características da organização (e.g. “depois como não estamos muito vocacionados para essa área, não podemos despende muito trabalho porque está tudo no desenvolvimento das suas atividades”, participante TR), Características pessoais (e.g. “a vergonha era ser gago”, participante H; “temperamento muito complicado, é muito desconfiada”, participante TR), Exclusão social (e.g. “lidamos com crianças; os encarregados de educação nem sempre reagem da melhor maneira a este tipo de colocação”, participante TT) e Sem dificuldades (e.g. “Não...pelo contrário. Muita recetividade, mesmo muita.”, participante RS). Quatro dos inquiridos revelaram que as dificuldades de integração desta população se devem a características pessoais dos indivíduos. Três dos empregadores referiram que não houve qualquer dificuldade em os trabalhadores se integrarem nas suas empresas.

Respeitante à categoria *Fatores de Integração*, a mesma foi dividida em três subcategorias: Acompanhamento, Características pessoais e Formação dos colaboradores. Foi passível de verificar que o acompanhamento a fazer aquando da integração destes trabalhadores nas empresas tem um peso superior em relação aos outros dois fatores de integração, uma vez que quatro dos participantes indicaram que é fundamental orientar e supervisionar o trabalho (e.g. “há uns que precisam de um acompanhamento, quando estão no principio, no primeiro mês”, participante SP). As características pessoais surgem apenas com duas respostas e apenas uma das participantes revelou que Formação dos colaboradores

é de extrema importância (e.g. “preparação prévia de todos os colaboradores da seção onde eles iam ser integrados”, participante RS).

A categoria *Resultados da Integração* foi dividida em duas subcategorias: Positivo e Negativo. Cinco dos participantes referiu que a experiência de contratação tem sido positiva (e.g. “integrou com facilidade o grupo de trabalho”, participante EC, “As dificuldades têm sido muito facilmente colmatadas”, participante LC). Contudo, dois dos participantes referiram, nesta categoria, que a experiência foi negativa (e.g. “ela não é recetiva a qualquer abordagem que se lhe faça ao desenvolvimento das atividades dela... depois torna-se muito difícil deixá-la e puxar por ela, porque ela depois não colabora connosco”, participante TR).

A última categoria, *Abertura da Organização à Integração*, foi organizada em três subcategorias: Positiva e Negativa e Com Reservas. Dois dos participantes referiram que não terão qualquer dúvida em voltar a contratar esta população, uma vez que consideram que se deve “replicar estas experiências pelo bom desempenho que as pessoas estão a ter” (participante LC). A parte negativa apenas foi referenciada por uma das participantes que mencionou que na área em que trabalha “é um bocado difícil integrar essas pessoas” porque necessitam de muito apoio e supervisão. Quanto aos restantes inquiridos (quatro) demonstraram algumas reservas em futuras contratações.

Organizações que não integram população com dificuldade intelectual e de desenvolvimento

A tabela 2 apresenta os resultados das entrevistas realizadas a seis empregadores os quais nunca integraram nas suas organizações população com dificuldade intelectual, assim, foram definidas seis categorias: (1) Historial de contratação, (2) Conhecimento das medidas de apoio, (3) Razões de não contratação, (4) Integração na perspetiva da empresa, (5) Fatores de integração, e (6) Abertura da empresa à integração. As categorias definidas foram posteriormente divididas em subcategorias, à exceção da categoria (1).

Tabela 2: Frequência de respostas às diferentes categorias e subcategorias dos empregadores que não integram população com défice intelectual (N=6)

<i>Categorias</i>	<i>Subcategorias</i>	<i>Nunca tiveram pessoas com DID</i>
Historial de contratação	Não	6
Conhecimento das medidas de apoio	Sim	4
	Não	2
Razões de não contratação	Características das organizações	2
	Inexistência de contactos exteriores	4
	Sem motivos	2
	Não conhecer os apoios	1
Integração na perspetiva da organização	Falta de conhecimento	4
	Características da pessoa e da problemática	3
Fatores de integração	Características da pessoa	3
	Aceitação dos colaboradores	3
Abertura da organização à integração	Ajustamento à tarefa	5
	Integração socioprofissional	1
	Com reservas	1

Considerando a entrevista efetuada aos empregadores que já contrataram pessoas com Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento, foi realizada a mesma entrevista, sendo que a mesma sofreu algumas alterações em função do público-alvo uma vez que nunca tiveram contacto com esta população. Assim, também as categorias e subcategorias foram organizadas de uma forma diferente uma vez que nem todas as perguntas (e.g. “Tipo de contrato” ou “No presente integra indivíduos”) puderam ser aplicadas aos dois grupos. Assim sendo, em função das respostas dadas pelos empregadores que nunca tiveram contacto com esta população foram retiradas as questões que não se ajustavam a estes empregadores.

No que respeita à primeira categoria *Historial de Contratação*, todos os participantes referiram que nunca contrataram esta população.

A segunda categoria *Conhecimento das Medidas de Apoio* ficou dividida em duas subcategorias: Sim e Não. Nesta subcategoria cinco dos participantes referiram que, na

generalidade, têm algum conhecimento das medidas de apoio, contudo, não dominam o seu conteúdo em pormenor (e.g. “*Conheço algumas medidas de apoio, não com muitos pormenores*” participante MC ou e.g. “*Dentro dos possíveis, não na totalidade*” participante (PJ). Apenas dois participantes disseram não ter qualquer conhecimento sobre as medidas de apoio à contratação de pessoas com incapacidades (e.g. “*Não, por acaso até não as conheço*”, participante LB).

Respeitante à terceira categoria *Razões de não Contratação* esta organizou-se em quatro subcategorias: Características das Organizações, Inexistência de Contactos Exteriores, Sem motivos e Não Conhecer os Apoios. Nesta categoria, quatro dos inquiridos referiu que a falta de contactos exteriores por parte das entidades, que normalmente estabelecem os contactos para contratação, é o principal motivo para não contratar esta população (e.g. “*nunca termos sido contactados*” participante D ou e.g. “*nunca fomos contactados para receber pessoas de formação quer da CERIC quer do Centro de Emprego*” participante MC).

No que concerne à quarta categoria *Integração na Perspetiva da Organização* a mesma foi disposta em duas subcategorias: Falta de Conhecimento e Características da Pessoa e da Problemática. Revelou-nos a análise desta resposta que a maioria das pessoas, no geral, e destes empregadores em particular, que ainda existe muita falta de conhecimento sobre as questões de Pessoas com Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento bem como das suas potencialidades enquanto trabalhadores (e.g. “*Depende...de muitos fatores... da pessoa, da problemática em si, da vontade da pessoa...*” participante RC ou e.g. “*Não faço ideia*” participante D). Quatro dos participantes referiram mesmo não ter qualquer conhecimento sobre a área (e.g. “*Não tenho muitos conhecimentos na área*”, participante MC), enquanto três dos participantes apontam as características da pessoa ou da problemática como justificação.

A quinta categoria *Fatores de Integração* a mesma foi organizada em duas subcategorias: Características da Pessoa e Aceitação dos colaboradores. Ao analisar esta categoria foi passível de verificar, mais uma vez que, três dos participantes mencionaram, a pessoa e as características da problemática são fatores muito importantes aquando do processo de contratação.

A sexta e última categoria *Abertura da Organização à Integração* organizou-se em duas subcategorias: Ajustamento à Tarefa e Integração Socioprofissional. Nesta categoria é visível que nenhum dos empregadores inquiridos excluem totalmente a hipótese futura de uma contratação de pessoas com Dificuldades Intelectuais e de Desenvolvimento, no

entanto, serão casos que requerem análise (e.g. “*Seria uma experiência nova que não descarto, mas teria de ser muito bem pensado*” participante MC).

2.4. Discussão dos resultados.

O presente estudo teve como principal objetivo analisar a perspetiva dos empregadores face à inserção socioprofissional de indivíduos com DID no mercado de trabalho. Para aprofundar o conhecimento desta perspetiva da integração socioprofissional de pessoas com DID, procurou-se comparar a perspetiva dos empregadores que já integraram pessoas com DID com empregadores que nunca integraram esta população. Assim, a análise dos resultados fez-se considerando as perspetivas de cada grupo de empregadores (quem contratou e quem não contratou população com DID), para posteriormente se realizar a comparação dos resultados.

Relativamente aos empregadores com experiência de integração os resultados evidenciam que, possivelmente ainda não existe uma grande tradição de integração e contratação de pessoas com DID, pois, para alguns era a primeira vez que o faziam. Além disso, entre os empresários que contrataram há um que desconhecia as medidas de contratação. Estes resultados vão ao encontro dos obtidos por outros investigadores (Boyle, 1997, Bricout & Bentley, 2000, cit. por Devile et al., 2011) evidenciando que muitos empregadores ainda têm uma visão fechada sobre as pessoas com DID, considerando-as como menos produtivos. Outra possibilidade para não haver grande tradição de integração de pessoas com DID em empresas relaciona-se com o facto de os empregadores evitarem qualquer tipo de responsabilidade na gestão das dificuldades destas pessoas (Tanaka & Manzini, 2005). A pouca frequência de empregadores aceitando pessoas com DID e alguma resistência em integrá-las também está evidenciada no facto de só quatro empregadores terem atualmente pessoas nos seus quadros de pessoal. Esta justificação fundamenta-se, por exemplo, no estudo realizado por Gonçalves & Nogueira (2012), com mais de 200 empresas, foram analisados os trabalhadores que as constituíam e os mesmos confirmaram que apenas 1,2% dos inquiridos tinha no seu quadro de pessoal pessoas com deficiência ou incapacidade, o que demonstra assim a baixa taxa de empregabilidade destas populações no geral. Acrescente-se ainda que, estes empregadores são do setor público o que sugere algum alheamento das entidades privadas face ao seu papel social de integração socioprofissional de pessoas com DID. Devile et al. (2011), refere que o próprio Estado tem vantagens na

contratação desta população, não só por reconhecer a importância do trabalho como um dever, mas, também porque se torna economicamente mais rentável a criação de apoios ao emprego comparativamente aos custos inerentes ao pagamento de subsídios ou financiamento de instituições que sejam responsáveis pelo cuidado destes indivíduos.

Relativamente ao tipo de contrato os resultados evidenciam a precariedade da condição laboral, uma vez que só dois dos sete empregadores referem ter pessoas com contrato por tempo indeterminado. Sendo que os restantes recorrem a medidas de estágio, contratos a termos e medidas de apoio ao emprego. Estes dados são contraditórios aos apresentados por Gonçalves & Nogueira (2012) no seu estudo, isto é, de acordo com os inquéritos realizados a grande maioria dos funcionários com incapacidade (94,7%) tinham um contrato de trabalho permanente ou sem termo, o que demonstra assim uma estabilidade na condição laboral.

As razões que levam a contratar pessoas com DID, foi outro assunto abordado pelo estudo realizado. As razões apresentadas pelos empregadores prendem-se principalmente com o facto de os empregadores considerarem que esta população deve estar em igual situação de oportunidades de vida e deve ser favorecida a integração no mercado de trabalho. De facto, este resultado vai ao encontro do que refere Burge et al (2007) o qual julga ser de extrema importância a inclusão laboral como um meio de promoção para a igualdade de oportunidades, bem como a sua participação ativa na sociedade promovendo a autonomia do indivíduo com DID e contribuindo para a abertura da sociedade face a estas questões.

Não menos importante, surgem as características das organizações, ou seja, pode ser considerado que alguns empregadores começam a estar mais despertos para estas situações de desvantagem e pretendem ter um papel social mais ativo na vida destas pessoas, no entanto, apenas dois dos empregadores referiram que a contratação de pessoas com DID se deve a uma influência social. No entanto, na análise realizada por Gonçalves & Nogueira (2012) revela que continua a existir uma discrepância significativa em relação à empregabilidade de população com incapacidade. Nos dados analisados pelos investigadores, dos 146.760 colaboradores das empresas estudadas apenas 1,2% (1720) tinham alguma deficiência ou incapacidade. Revela este estudo, portanto, que não obstante o facto das entidades empregadoras reconhecerem vantagens na contratação de pessoas com algum tipo de incapacidade ou limitação ainda é reduzido o número de pessoas contratadas com essa condição.

No presente estudo apenas um dos empregadores referiu a importância do perfil do trabalhador para as funções a desempenhar, aliás, considerou mesmo que esse é o principal motivo na escolha dos trabalhadores, no geral, e não apenas nos casos de pessoas com DID. De acordo, com este empregador esse é o primeiro ponto a ter em conta aquando de qualquer contratação. Foram ilustrativas as suas palavras: *“Aqui (nome da entidade), no seu percurso de contratação, contratou pessoas com deficiência, com incapacidades físicas ou intelectuais e acho que essa situação não esteve logo à cabeça, que não foi o pensamento se era deficiente ou não era deficiente, mas sim a capacidade. A pessoa a contratar, se tinha o perfil para aquele trabalho, se cumpria ou não os requisitos necessários para a contratação. Se calhar a questão da deficiência não contou... a experiência que tenho daqui é que não há aquela ideia do “coitadinho”, confraternizamos todos sem olhar de forma diferente. Estive nalguns júris desses concursos e não houve esse pensamento...foi um pensamento de não tem importância...viu-se as qualidades, se tem perfil para o lugar... abriu concurso, as pessoas concorreram e não houve aquele pensamento “ah, está aqui um deficiente...”, não escolhemos a pessoa pelas suas dificuldades...”*. Esta resposta vai de encontro dos resultados obtidos por Gonçalves e Nogueira (2012) e que permitiram concluir que os empregadores consideram o perfil e o profissionalismo dos trabalhadores, quando contratam, e não tanto questões como, por exemplo, os apoios à contratação de indivíduos com DID. Num estudo com funcionários do sector de Recursos Humanos e que visava avaliar a perceção dos empregadores quanto à contratação de trabalhadores com DID, Violante e Leite (2011) também concluíram que o desempenho profissional de funcionários com DID é equiparado aos restantes. Neste estudo, 16,6% dos entrevistados analisam apenas o trabalho em si, não associando a indivíduos com DID nenhum tipo de estigma, e encarando estes indivíduos como capazes de exercer um trabalho com qualidade e eficiência.

No que diz respeito à questão relacionada com os tipos de limitação todos os inquiridos no estudo revelaram que já contrataram população com limitações cognitivas. Trabalhadores com limitações físicas apenas dois trabalhadores referiram como alvo de contratação e sensorial apenas um dos empregadores. Estas respostas não refletem o exposto pela literatura, ou seja, na maioria dos casos os empregadores preferem contratar pessoas com limitações físicas (Ju et al., 2013). Quando confrontados com a contratação de pessoas com DID os empregadores tendem a avaliar estes candidatos como menos empregáveis (Bordieri, Crehmer, & Taricone, 1990; Drehmer & Bordieri, 1985; Millington, Szymanski, & Hanley – Maxwell, 1994, cit. por Sequeira et al., 2006).

Deslocando a discussão dos resultados para as dificuldades que os empregadores percebem na integração de pessoas com DID, sobressaem as dificuldades pessoais, nomeadamente, dificuldades de temperamento e de comunicação. No geral, o grupo de empregadores considerou que os indivíduos se discriminam a si próprios, ou seja, na maioria das vezes são eles quem se exclui. Esta questão foi abordada por Thomas (1990, cit. por Devile et al., 2011), que destacou que o próprio indivíduo com DID tem por vezes um autoconceito depreciativo e descrença nas suas capacidades, face à falta de experiências positivas que o confrontem com a realidade contrária e estimulem a noção de valor próprio e de confiança.

Com menor frequência surge a exclusão social e as características da organização como fatores que dificultam a perceção dos empregadores quanto às dificuldades de integração desta população. Relativamente à exclusão social o caso registado era de uma escola onde o principal problema de integração passa pelos encarregados de educação dos alunos do colégio, os quais não aceitaram este tipo de trabalhadores com os seus filhos. Uma possível explicação deste resultado, que decorre da experiência profissional, pode ter a ver com a excessiva competitividade que vai crescendo nas escolas e onde os mais desfavorecidos podem ser perspetiva dos como limitadores de condições que permitam aos outros, sem qualquer limitação, de se tornarem mais competitivos. Em síntese, as pessoas com DID percebidas como fonte de problemas que pode prejudicar o desempenho dos outros.

Por sua vez, analisando os fatores de integração os resultados mostram que os empregadores consideram que acompanhar esta população na sua integração é fundamental para um bom desempenho das tarefas a realizar. As características individuais surgem como o segundo fator a ter em conta para uma boa integração da população com DID na empresa. Apenas um dos empregadores referiu ser importante formar os colaboradores já existentes na empresa para funcionarem como tutores facilitando a integração da população com DID. Vários autores consideram as tutorias nas empresas como um elemento chave para a resolução dos problemas de integração pois promovem a compreensão da incapacidade no local onde ocorre o processo de integração socioprofissional (Olson, Cioffi, Yovanoff & Mank, 2001; Morgan & Alexander, 2005, cit. por Burge et al., 2007).

Considerando os dados analisados anteriormente evidenciaram que dos sete empregadores que têm experiência na contratação de pessoas com DID, apenas dois consideraram a experiência como negativa. Uma dos empregadores que considerou a experiência como negativa atribuiu-a às características individuais da pessoa em questão. Ou

seja, a experiência negativa refere-se a um caso em particular, uma vez que não existiram mais experiências na organização, não sendo passível de comparar. Estes resultados podem sugerir que apesar da abertura das empresas face a integração socioprofissional de pessoas com DID, continua a existir um nível de baixa expectativa face ao seu desempenho (Soresi, 1998). No entanto, também se deve notar que apesar das expectativas baixas, os empregadores que têm contacto com esta população acabam por repetir a experiência e voltar a contratar (McFarlin et al., 1991; Gilbride, Stensrud, Vandergoot & Golden, 2003; Levy, Jessop, Rimmerman & Levy, 2001, cit. por Sousa et al., 2008). Tal, evidencia que muito há a fazer para esbater o preconceito face à contratação de pessoas com DID e que um fator relevante para esbater esse preconceito é o contacto direto com a atividade profissional destas pessoas.

Por último, no que concerne à questão da abertura da organização à integração futura de pessoas com DID, os resultados apresentados mostram que os empregadores mostram reservas em futuras contratações e sugerindo a necessidade de fazer uma avaliação da problemática e da proposta de inserção. Tal como Ju et al., (2013) apresentaram na sua revisão de literatura, os empregadores já apresentam atitudes positivas face à contratação de indivíduos com deficiência, contudo, é salientada a existência de algumas reservas. Estes resultados salientam, por isso, a necessidade de grande rigor quer na avaliação quer na formação de pessoas com DID de modo a que os processos de integração sejam de sucesso e, desse modo, experiências transformadoras da mentalidade dos empregadores mais resistentes e capazes de abrir portas à crescente integração destas pessoas.

Ainda nesta questão, apenas dois dos trabalhadores consideraram que voltam a integrar esta população sem dúvidas devido às experiências anteriores. É notório, apesar do que se encontra na literatura afirmar que quem teve experiência numa contratação de população com DID ou outra problemática volta a contratar (Ju et al., 2013), no caso deste estudo em particular esta questão não é muito visível. Partindo deste pressuposto previa-se que estas entidades estivessem mais abertas à contratação e integração socioprofissional destes trabalhadores, no entanto, tal não se verificou. Por último, surge ainda, um dos empregadores que demonstrou não estar disponível para futuras contratações, referindo que não o voltará a fazer devido à experiência negativa que teve. Este dado vem reforçar a ideia veiculada quanto à necessidade do processo de integração ser bem cuidado a fim de não ser pervertido, tornando-se entrave à contratação de mais pessoas com DID.

Quanto aos empregadores que não tiveram qualquer experiência na contratação de população com DID, foram inquiridos seis no total, sendo que quatro empregadores são

proprietários de empresas privadas, um dos empregadores pertence ao setor público e o outro a uma instituição. Os seis participantes referiram nunca ter tido qualquer tipo de contacto com população com DID. Quando inquiridos acerca dos conhecimentos das medidas de apoio à contratação de pessoas com deficiência ou incapacidade, neste caso particular com DID, quatro dos empregadores disseram conhecer as medidas de uma forma superficial, enquanto, dois referiram não ter qualquer conhecimento sobre as medidas de apoio à contratação. Este resultado salienta a falta de informação acerca das vantagens de contratação desta população como um dos fatores que pode limitar a integração socioprofissional de pessoas com DID. De acordo com Ju et al. (2013) os empregadores continuam a manifestar uma atitude estereotipada e de preconceito relativamente às capacidades e produtividade de pessoas com DID (Boyle, 1997, Bricout & Bentley, 2000, cit. por Devile et al., 2011), pois na sua maioria os empresários pretendem o sucesso ao nível comercial e económico da sua empresa, pelo que o processo de integração no mercado laboral desta população se torna complicado. Esta visão só pode ser alterada no contacto direto com esta situação, promovendo a compreensão da incapacidade no local de inclusão do trabalhador (Olson, Cioffi, Yovanoff & Mank, 2001; Morgan & Alexander, 2005, cit. por Burge et al., 2007).

Quando questionados acerca das razões que levam a não contratar este tipo de população as razões elencadas focam principalmente a inexistência de contactos exteriores. Dois dos empregadores referiram ainda que as características da empresa não permitem a contratação desta população. Foi ainda referenciado por dois empregadores que não têm qualquer motivo e um deles mencionou, ainda, que não tem conhecimento das medidas de apoio e como tal nunca se colocou tal questão. Este conjunto de resultados deixa transparecer alguma desresponsabilização dos participantes por não terem participado em processos de inclusão socioprofissional de pessoas com DID. No entanto, nestes resultados também está patente a desinformação destes empregadores sobre as condições legais para a integração socioprofissional de pessoas com DID. O mesmo tipo de resultados foi obtido por Devile e colaboradores (2011), evidenciando que os empregadores têm poucos conhecimentos acerca do custo-benefício na contratação de pessoas com DID bem como das suas capacidades na resposta ao trabalho.

No que respeita à questão da integração da população com DID na perspetiva da organização, ou seja, o que pensam que poderá eventualmente acontecer, quatro dos trabalhadores referiram não ter conhecimentos na área pelo que não poderiam opinar acerca da temática. Três dos empregadores consideraram ainda que tal deverá ter em conta a pessoa

e a problemática em questão, o que leva a que terá de ser feita uma análise da questão no futuro. Mais uma vez, podemos observar que existe muita falta de informação acerca dos benefícios e capacidades das pessoas com DID. Na visão dos trabalhadores são hipóteses que devem ser bem analisadas porque ainda há uma grande apreensão em relação ao trabalho efetivo desta população. De acordo com o exposto pela literatura podemos confirmar que os empregadores que já tiveram contacto com estas pessoas estão mais disponíveis para as receber novamente, tal como Silva (s/d) apresentou no estudo por si realizado em que os participantes manifestaram intenções futuras de contratação de população com DID. Este parecer também foi apresentado por Ju et al. (2013) o qual referiu que quem as expectativas iniciais dos empregadores são negativas, contudo, altera-se esta visão quando há historial de contratação

Na questão relativa aos fatores que podem levar à integração desta população no mercado de trabalho, e nas suas empresas em particular, três dos trabalhadores consideraram que depende da pessoa em causa, sendo que os outros três empregadores salientam que também dependerá da aceitação dos colaboradores já presentes na empresa. Mais uma vez é salientada a importância das características pessoais de quem é integrado bem como de quem recebe para que a integração tenha sucesso. No mesmo sentido vão os resultados relativos à abertura dos empregadores para futuras contratações.

2.5. Implicações práticas do estudo.

Ao analisar os resultados obtidos no estudo pode-se concluir que ainda há muito trabalho a fazer no sentido de fazer chegar às organizações informação sobre as vantagens de contratação deste tipo de população, bem como a importância do trabalho no desenvolvimento pessoal e social das pessoas com DID. Esta informação será fundamental para esbater estereótipos relativos às qualidades das pessoas com DID na relação com os colegas de trabalho e também relativa aos seus índices de produtividade.

Os resultados também sugerem a importância das instituições que se dedicam à integração socioprofissional destas pessoas articularem muito bem o seu trabalho com múltiplos agentes educativos e organizações da comunidade (e.g. família, escolas, centros de formação, empresas, autarquias) de modo proporcionar o máximo de recursos que garantam uma adequada formação das pessoas com DID bem como acompanhamento do seu processo de integração. Ilustrativo destas práticas é o Modelo de Emprego Apoiado (Sousa, 2000). Neste caso, a formação das pessoas com DID faz em empresas que articulam o seu trabalho

com a formação em escolas. Neste processo, os técnicos de emprego articulam-se com as famílias e tutores nas empresas para garantir um processo gradual de integração. Esta envolve (a) trabalho de proximidade com a escola através da elaboração de Plano Individual de Transição que permite elaborar um currículo é dirigido às exigências da integração, (b) avaliação do posto de trabalho e assim, criar ligeiras modificações que facilitem a integração do indivíduo e (c) acompanhamento do processo de integração por um tutor da empresa.

Este cuidado na integração socioprofissional de pessoas com DID poderá potenciar a mudança de mentalidades, no sentido de maior abertura à integração destas pessoas. Como referido, atuações descuidadas correm o risco de perverter os resultados e constituir-se com fator que pode potenciar a resistência dos empregadores à contratação desta população.

2.6.Perspetivas de investigação.

A investigação neste âmbito poderá ser muito relevante para obter vasta informação que, futuramente, possa ser utilizada para informar teoria e prática do desenvolvimento de carreira com esta população.

Tendo em conta os resultados obtidos sobre a necessidade de mais informação e maior qualidade nos processos de integração destas pessoas, futuros estudos poderiam avaliar os processos de informação usados pelas instituições que trabalham com pessoas com DID para sensibilizar os empregadores.

Outra área merecedora de estudo aprofundado será o que envolve o próprio processo de integração socioprofissional. Por exemplo, estudos sobre a elaboração e implementação de Planos Individuais de Transição ou estudos sobre a adequação dos postos de trabalho à pessoa com DID, sobre processos de tutoria com estas populações ou, ainda, sobre a qualidade das relações interpessoais das pessoas com DID nas organizações em que estão integradas.

2.7.Limitações do estudo.

A principal limitação deste estudo prende-se com o reduzido número de participantes. Apesar de se tratar de um estudo de natureza ideográfica, não interessado em generalizações de resultados mas focado em apreender especificidades de populações num

contexto específico, um número mais alargado de participantes e de empresas poderia ter permitido chegar à saturação dos conteúdos que caracterizam a perspetiva dos empregadores sobre a integração socioprofissional de pessoas com DID. De facto, foram contactadas 24 empresas, no entanto, só 13 aceitaram participar. Este dado, em si mesmo, pode ser revelador do muito que há para fazer no sentido da inclusão social ser, cada vez, mais uma prática e responsabilidade de todos.

Conclusão.

O mercado de trabalho é um meio cada vez mais competitivo facto que leva a que as empresas procurem trabalhadores com competências e potencialidades que visam o sucesso económico e comercial. Assim a integração socioprofissional de pessoas com algum tipo de incapacidade torna-se um processo complexo.

A empregabilidade da população com DID continua a apresentar uma discrepância relativamente à restante população, com ou sem incapacidade. Este facto surgiu como motivo para o presente estudo: analisar a perspetiva de quem emprega ou de quem não emprega e procurar algumas respostas que levam a esta opção.

Analisando os dados da presente investigação é passível de concluir que ainda há um caminho muito longo a percorrer. Os empregadores que tiveram contacto com população com DID apresentaram uma perspetiva positiva face às experiências de contratação, considerando que a integração socioprofissional desta população é importante e favorece a igualdade de oportunidades, contudo, ainda se nota um alheamento do setor privado relativamente a estas questões, uma vez que o grande historial de contratação está presente em nos setores públicos. Apesar das experiências positivas continua a notar-se um nível de instabilidade na manutenção dos postos de trabalho, uma vez que, tal como os empregadores referiram, a maioria destas pessoas se encontra em estágios ou medidas de apoio à contratação. Futuramente, os empregadores apresentam algumas reservas na contratação desta população, sendo que todos os casos devem ser analisados consoante a pessoa e a problemática, leva isto a considerar que a abertura das empresas ainda se encontra longe do desejável.

No que concerne as empregadores que nunca tiveram contacto com esta população, os dados analisados destacam principalmente o desconhecimento na área da deficiência no geral e das DID em particular, bem como das medidas de apoio à contratação desta população. Apesar de nunca terem contactado com estes indivíduos, os empregadores demonstraram alguma abertura para no futuro equacionarem a hipótese de contratação.

É ainda de ressaltar que, apesar do estudo não ter como objetivo generalizar hipóteses, o reduzido número de participantes nota-se como uma limitação de conclusões. De referir ainda que, nesta área, o trabalho realizado fica muito aquém das necessidades, quer pela escassez de informação às entidades empregadores quer pela integração efetiva de trabalhadores com DID, pelo que será de grande importância sensibilizar os empregadores para a aceitação dos mesmos no seu quadro de pessoal.

Referências bibliográficas.

American Psychiatric Association (2012). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-V)*. Washington, DC: American Psychiatric Association.

Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A new perspective for career development, counseling and public policy*. London: Lawrence Erlbaum.

Burge, P., Ouellette-Kuntz, H. & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with Intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 29–37.

Chima, F. O. (1998). Workplace and disabilities: Opinions on work, interpersonal, and intrapersonal factors. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 29, 31-37.

Cinamon, R. G. & Gifsh, L. (2004). Conceptions of Work Among And Young Adults With Mental Retardation. *The Career Development Quarterly*, 52, 212-224.

Coelho, V. P. & Ornelas, J. (2010). Os contributos do emprego apoiado para a integração de pessoas com doença mental. *Análise Psicológica*, 3 (XXVIII), 465-478.

Coles, S. & Scior, K. (2012). Public Attitudes towards People with Intellectual Disabilities: A Qualitative Comparison of White British & South Asian People. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 25, 177–188.

Corbière, M., Mercier, C. & Lesage, A. (2004). Perceptions of Barriers to Employment, Coping Efficacy, and Career Search Efficacy in People with Mental Illness. *Journal of Career Assessment*, 12 (4), 460–478.

Devile, E. L., Jesus, F. & Cruz, A. I. (2011). *A Integração de Trabalhadores Com Deficiência E/Ou Incapacidade No Sector Do Turismo: Oportunidades E Desafios*. Book Of Proceedings, Vol.. I. Algarve: International Conference on Tourism & Management Studies.

- Ferrari, L., Nota, L. & Soresi, S. (2008). Conceptions of Work in Italian Adults With Intellectual Disability. *Journal of Career Development*, XX (X), 1-27.
- Gonçalves, I. & Cardoso, P. (2010). Percepção de barreiras da carreira: estudo com estudantes universitários com incapacidade. *INFAD Revista de Psicologia/International Journal of Developmental and Educational Psychology*, XXI, Nº1(4), 495-503.
- Gonçalves, J. & Nogueira, J. M. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades – Uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento.
- GRACE (2005). *Integração das Pessoas com Deficiência – como actuar*. Lisboa.
- Grant, J. (2008). Paid work – A valued social role that is empowering more people with an intellectual disability and providing employers with dedicated employees!. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 33(1), 95–97.
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. N. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, 25, 517–572.
- Ju, S., Roberts, E. & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38, 113–123.
- Mattevi, B., Bredemeier, J., Fam, C. & Fleck, M. (2012). Quality of care, quality of life, and attitudes toward disabilities: perspectives from a qualitative focus group study in Porto Alegre, Brazil. *Rev Panam Salud Publica*, 31(3), 188–96.
- Pimpão, L. A. (2016). *O trabalho no discurso de pessoas com dificuldades intelectuais e desenvolvimentais: emprego apoiado vs emprego regular*. Doutoramento em Psicologia. Universidade do Algarve

- Ribeiro, A., Batista, D., Prado, J., Vieira, K. & Carvalho, R. (2014). Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, 12 (2), 268-276.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- Santos, S., Morato, P. (2012). Acertando o Passo! Falar de Deficiência Mental é um erro: deve falar-se de Dificuldade Intelectual e Desenvolvemental (DID). Porquê? *Rev. Bras. Ed. Esp., Marília*, v.18 (1), 3-16.
- Sequeira, A., Maroco, J. & Rodrigues, C. (2006). Emprego e inserção social das pessoas com deficiência na sociedade do conhecimento: Contributo ao estudo da inserção social das pessoas com deficiência em Portugal. *Revista Europeia de Inserção Social*, 1 (1), 3-28.
- Silva, A. (s.d.) *Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência Mental: perspectiva dos empregadores*. [online]. Disponível em <http://www.oed.com.pt/contents/estudos/estudos2.pdf> [Consultado em 20/12/2015].
- Silva, M. O. E. & Coelho, F. (2014). Da deficiência Mental à Dificuldade Intelectual e Desenvolvemental. *Revista Lusófona de Educação*, 28, 163-180.
- Soresi, S. (1998). *Psicologia dell'handicap e della riabilitazione* [Psychology of handicap and rehabilitation]. Bologna: Il Mulino.
- Sousa, A. (2000). *Emprego apoiado: uma primeira abordagem*. *Psicologia*. XIV, 73-82.
- Sousa, A., Casanova, J. L., Pedroso, P., Mota, A, Gomes, A. T., Seiceira, F., Fabela, S., Alves, T. (2007). *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades – Uma Estratégia para Portugal*. Vila Nova de Gaia: Centro para a Reabilitação Profissional de Gaia.

- Sousa, A., Benites, C., Nascimento, C., Relha, C., Mendonça, F., Bastos, J. P., Albuquerque, M., Leonardo, M, Mira, R., Madeira, T. & Duarte, T. (2008). *Estudo Custo-Benefício do Emprego Apoiado para as Empresas*. Lisboa: Associação Portuguesa de Emprego Apoiado.
- Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Szymanski, E; Parker, R., Ryan, C., Merz, M. A., Treviño-Espinoza, B. & Johnston-Rosiguez, S. (2003). Work and Disability. In E. Szymanski & R. Parker (Eds.). *Work and Disability: basic constructs* (pp. 1-26). Austin, Tx: PRO-ED.
- Tanaka, E., & Manzini, E. (2005). “O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?”. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11 (2), 273-294.
- Tourismforall. (2008), *10 good reasons to employ a disabled worker in the hospitality industry*, <http://www.tourismforall.org.uk/10-good-reasons.html>, acedido a 29/12/2015.

Anexos

Anexo I- Declaração de Consentimento Informado



Declaração de consentimento informado

**Designação do Estudo: “*Perspetiva dos empregadores face à
integração socioprofissional de pessoas com incapacidade
intelectual.*”**

Eu, _____,
fui informado(a) que a investigação acima mencionada se destina a analisar perspectiva dos empregadores sobre a integração profissional de pessoas com incapacidade intelectual. Tive conhecimento prévio das questões que me iriam ser colocadas, dos procedimentos de gravação e foi-me garantida a confidencialidade das respostas após sua transcrição. Também me foi garantido que não serão referidas informações (e.g., nome da empresa, localidade, dimensão da empresa ou sector específico de actividade) que permitam indentificar a empresa.

Sei que posso recusar-me a participar ou interromper a qualquer momento a participação no estudo, sem nenhum tipo de penalização por este facto.

Compreendi a informação que me foi dada, tive oportunidade de fazer perguntas e as minhas dúvidas foram esclarecidas.

Aceito participar de livre vontade no estudo acima mencionado.

Também autorizo a divulgação dos resultados obtidos no meio científico, garantindo o anonimato.

Nome do Investigador:

Data

____/____/____

Assinatura do Participante
