

**A deficiência mental e o mundo laboral: representações e
vivências**

Cidália Parra Malhado

Dissertação apresentada à Escola Superior de Educação de Bragança para a obtenção
do Grau de Mestre em Educação Social

Orientada por:

Professora Doutora Maria do Nascimento Esteves Mateus

Bragança

2013

**A deficiência mental e o mundo laboral: representações e
vivências**

Cidália Parra Malhado

Dissertação apresentada à Escola Superior de Educação de Bragança para a obtenção
do Grau de Mestre em Educação Social

Orientada por:

Professora Doutora Maria do Nascimento Esteves Mateus

Bragança

2013

Dedicatória:

Aos meus pais

Aos meus avós

Agradecimentos

Aos meus pais pelo carinho, compreensão, orgulho sentido e esforço feito ao longo do meu percurso acadêmico;

Aos meus avós pelo orgulho demonstrado e pelas palavras sábias de apoio quando mais precisei;

Ao meu tio que apesar do seu estado de saúde e da sua idade avançada sempre me deu uma palavra de apoio, que em muito contribuiu pra me incentivar a terminar esta etapa;

À Professora Doutora Maria do Nascimento Esteves Mateus, pela disponibilidade, apoio e saber que muito contribuíram para este estudo ter sido concluído;

À Doutora Manuela Miranda e à Doutora Ângela Azevedo pela autorização concedida ao pedido para realização das entrevistas na instituição que representam, e também pela disponibilidade e simpatia com que sempre me receberam;

A todos os técnicos da instituição pela compreensão que sempre demonstraram, quando eu pedia para dispensarem os portadores de deficiência mental das atividades que estavam a realizar com a finalidade de realizar as entrevistas para o meu estudo;

A todos os portadores de deficiência mental entrevistados e a tantos outros que conheço, sem eles nunca tinha sido possível a realização deste estudo;

A todos os empregadores que participaram no estudo, pela simpatia com que me receberam e pelo tempo disponibilizado;

À minha prima Catarina pelo apoio demonstrado nos momentos mais difíceis da minha vida como mestranda, agradeço do fundo do coração;

A todos os amigos que de uma forma ou de outra me apoiaram e me incentivaram a continuar, um agradecimento especial à Alexandra, à Cris, à Eduarda e à Sofia;

A todos estes e muitos mais que fizeram parte da minha vida acadêmica, um agradecimento sincero.

OBRIGADA!

Índice geral

	Pág.
Dedicatória.....	i
Agradecimentos	ii
Índice geral	iii
Índice de Tabelas	vi
Índice de Figuras	vii
Siglas	viii
Resumo	ix
Abstract.....	x
Introdução.....	1
Capítulo I - Enquadramento teórico	3
1. A deficiência.....	3
1.1. Breve história acerca da deficiência	3
1.2. Conceito de deficiência	4
1.3. Deficiência mental.....	5
1.4. Classificação de deficiência mental.....	6
1.5. Causas da deficiência mental.....	9
2. Emprego para pessoas portadoras de deficiência	10
2.1. O emprego para pessoas portadoras de deficiência como fator de inclusão na sociedade.....	11
2.2. O parecer dos profissionais e empregadores em relação à empregabilidade da pessoa portadora de deficiência	13
2.3. Formação profissional para pessoas portadoras de deficiência	15
3. Legislação sobre o direito ao emprego da pessoa com deficiência	16
Capítulo II- Caracterização global da instituição	18
1. Caracterização geral da Associação Socio - Cultural Dos Deficientes de Trás – os – Montes.....	18

1.1. Caracterização institucional.....	18
1.2. Caracterização sumária dos clientes e sócios da ASCUDT	19
1.3. Caracterização dos colaboradores da ASCUDT.....	21
Capítulo III – Conceptualização da investigação	23
1. Pergunta problema	23
2. Objetivos do estudo	23
3. Metodologia.....	24
4. Caracterização global dos protagonistas do estudo	25
5. Técnica de recolha de dados.....	31
5.1. Procedimentos associados à utilização da entrevista.....	32
5.2. Preparação das entrevistas	34
5.3. Descrição do local das entrevistas	34
5.4. Transcrição das entrevistas.....	35
6. Tratamento da informação – análise de conteúdo	35
6.1. Análise dos dados: construção das categorias e subcategorias no processo de análise de conteúdo.....	35
6.2. Análise dos resultados das entrevistas.....	37
7. Discussão dos dados	52
Considerações finais.....	57
Referências bibliográficas	61
ANEXOS	65
Anexo I- Organograma geral da ASCUDT	66
Anexo II- Organograma funcional da ASCUDT.....	67
Anexo III-Guião de entrevista aos portadores de deficiência mental.....	68
Anexo IV- Guião de entrevista aos empregadores	71
Anexo V- Pedido de Consentimento	74
Anexo VI- Termo de consentimento	75

Anexo VII- Transcrição das entrevistas dos portadores de deficiência mental.....	76
Anexo VIII- Transcrição das entrevistas aos empregadores	91

Índice de Tabelas

	Pág.
Tabela 1- Graus de classificação de deficiência mental.....	8
Tabela 2- Caracterização sociodemográfica de sócios e clientes da ASCUDT.....	20
Tabela 3- Caracterização sociodemográfica dos colaboradores da ASCUDT.....	21
Tabela 4- Caracterização sociodemográfica dos participantes.....	28
Tabela 5- Caracterização sociodemográfica dos empregadores.....	30

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1- Idade dos clientes e sócios portadores de deficiência.....	20
Figura 2- Identidade de género.....	21
Figura 3- Idade dos colaboradores.....	21
Figura 4- Habilitações literárias dos colaboradores das ASCUDT.....	22
Figura 5- Identidade de género dos colaboradores das ASCUDT.....	22

Siglas

A.A.M.D. (Associação Americana de Deficiência Mental)

ASCUDT (Associação sócio-cultural dos deficientes de Trás-os-Montes)

CAO (Centro de Atividade Ocupacionais)

CRPG (Centro de Reabilitação Profissional de Gaia)

IC (Idade Cronológica)

IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional)

IM (Idade Mental)

INE (Instituto Nacional de Estatística)

ISCTE (Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa)

MSSS (Ministério da Solidariedade e da Segurança Social)

O.M.S (Organização Mundial de Saúde)

QI (Quociente Intelectual)

RA (Residência Autónoma)

SAD (Serviço de Apoio Domiciliário)

UE (União Europeia)

Resumo

Ao abordar o tema – A deficiência mental e o mundo laboral: representações e vivências - pretendeu-se analisar a relação existente entre o emprego, considerado um dos fatores mais relevantes de inserção social, e a sua influência na vida dos indivíduos portadores de deficiência mental.

Para tal foi formulado o problema - Serão os portadores de deficiência mental aceites pelos empregadores e pela sociedade em geral no mercado de trabalho? e definidos os objetivos - Identificar as oportunidades de trabalho que os empregadores dão às pessoas portadoras de deficiência mental em Bragança; compreender quais as perspetivas que os portadores de deficiência mental têm em relação ao emprego; analisar as dificuldades que os portadores de deficiência mental encontram na procura de emprego; especificar como é que os empregadores percecionam a inclusão no mundo do laboral dos portadores de deficiência mental.

O estudo foi realizado numa instituição particular de solidariedade social, a Associação Sócio - Cultural dos Deficientes de Trás-os-Montes em Bragança, que acolhe portadores de deficiência nas suas cinco respostas sociais – Lar Residencial, Centro de Atividades Ocupacionais, Apoio ao Domicílio, Residência Autónoma I e II e Centro de Reabilitação e Formação Profissional.

A metodologia utilizada foi de natureza qualitativa, partindo de um estudo de caso múltiplo, pois a amostra utilizada foi uma amostra por conveniência sendo considerados dois grupos – o grupo dos portadores de deficiência mental com 6 elementos e o grupo dos empregadores com 5 elementos.

A técnica de recolha de dados foi uma entrevista semiestruturada, aplicada a cada grupo de forma a obter respostas que nos permitissem concretizar os objetivos definidos e compreender o problema, tendo sido feita análise de conteúdo.

O enquadramento teórico serviu de suporte a toda a investigação e em conjunto com os dados recolhidos fundamentaram a discussão dos mesmos que nos permitirá a apresentar as considerações finais. De notar que os portadores de deficiência mental encontram vários obstáculos na entrada para o mercado de trabalho. Contudo, atualmente apesar de existir uma maior abertura por parte dos empregadores, na aceitação desta população a nível laboral, ainda se verificam muitos entraves e barreiras que impedem os portadores de deficiência mental de exercerem o seu direito ao trabalho.

Abstract

Addressing the issue – Mental disability and the world of work: representations and experiences - was intended to examine the relationship between employment, considered one of the most important factors of social integration, and its influence in the lives of individuals with intellectual disabilities.

This is why we formulated the problem - Are the mentally handicapped accepted by employers and society in general in the labor market? and defined goals - Identify job opportunities that employers give people with mental disabilities in Bragança; understand what the prospects that the mentally disabled have in relation to employment; analyze the difficulties that the mentally disabled are at job search, specify how employers perceive inclusion in the world of employment of the disabled.

The study was conducted in a private social solidarity, Socio - Cultural Association of the Disabled of Trás-os-Montes in Bragança, which welcomes people with disabilities in its five social responses - Residential Home, Occupational Activity Centre, Support Domicile, Residence Autonomous I and II and Center for Rehabilitation and Vocational Training.

The methodology was qualitative in nature, based on a multiple case study, because the sample was a convenience sample considering two groups - the group of mentally handicapped with 6 elements and the group of employers with 5 elements.

The technique of data collection was a semi structured interview, applied to each group in order to obtain answers that allow us to achieve the set goals and understand the problem, having been made content analysis.

The theoretical framework served to support all research and in conjunction with the data collected based the discussion of them that will allow us to present the final remarks. Note that the mentally disabled are several obstacles in the entrance to the labor market. However, although there is currently a greater openness on the part of employers, acceptance of this population at work, there are too many obstacles and barriers that prevent people with mental disabilities from exercising their right to work.

Introdução

O preconceito, os mitos, as atitudes discriminatórias e as crenças, foram ao longo da história, uma realidade na sociedade. Apesar da sociedade contemporânea se considerar moderna e sem preconceitos, existe uma faixa da população que, apenas por ter uma diferença que lhes concede características e necessidades diferentes do ser humano dito normal, é ainda, em alguns casos, posta de parte, alvo de atitudes discriminatórias e intitulada de incapaz.

De acordo com Coelho e Ornelas (2010) o acesso ao emprego, atualmente, é a porta principal para a participação ativa na sociedade, ter igualdade de oportunidades e direitos primordiais à sobrevivência. Porém, o crescimento que se tem verificado nos últimos anos a nível das novas tecnologias remete-nos para atitudes de marginalização e de exclusão social, que frequentemente recaem sobre as classes minoritárias e vulneráveis, como é o caso dos portadores de deficiência mental.

Contudo, de acordo com Monteiro (2009) nas últimas décadas têm-se verificado inúmeros esforços para que os portadores de deficiência possam ter uma participação mais ativa no mercado de trabalho. Mesmo assim, o nível de desemprego neste grupo continua a ser mais elevado que na restante população, pois o baixo nível escolaridade contribui para que tal se verifique.

Desta forma, pensamos que se justifica a importância do presente estudo, **A deficiência mental e o mundo laboral: representações e vivências**, pois acreditamos que possa contribuir para dar a conhecer esta situação, a nível da cidade de Bragança.

Assim, formulamos o problema - Serão os portadores de deficiência mental aceites pelos empregadores e pela população da cidade de Bragança no mercado de trabalho? e definimos os objetivos - Identificar as oportunidades de trabalho que os empregadores dão às pessoas portadoras de deficiência mental em Bragança; compreender quais as perspectivas que os portadores de deficiência mental têm em relação ao emprego; analisar as dificuldades que os portadores de deficiência mental encontram na procura de emprego; especificar como é que os empregadores percecionam a inclusão no mundo do laboral dos portadores de deficiência.

Para dar resposta ao problema e aos objetivos utilizamos uma metodologia de natureza qualitativa, tendo como base o estudo de um caso múltiplo, uma vez que a amostra utilizada é uma amostra por conveniência constituída por dois grupos distintos,

nomeadamente o grupo dos portadores de deficiência mental com seis elementos e o grupo dos empregadores com cinco elementos. Como técnica de recolha de dados utilizamos a entrevista semiestruturada, aplicada a cada um dos elementos de cada um dos grupos.

Para a realização do estudo optamos pela Associação Sócio - Cultural dos Deficientes de Trás-os-Montes, uma instituição particular de solidariedade social, situada em Bragança.

Este trabalho apresenta uma estrutura em capítulos, em que no Capítulo I apresentamos o enquadramento teórico, onde se pretende explorar o tema em análise, segundo diversos autores e abordamos a temática da deficiência, questões relativas à empregabilidade na deficiência e damos ênfase à legislação em Portugal, sobre o direito que o portador de deficiência tem ao emprego. O Capítulo II é dedicado à caracterização global da instituição onde o estudo foi realizado. Salientamos três pontos essenciais, nomeadamente a caracterização da instituição, a caracterização dos seus sócios e clientes e a caracterização dos colaboradores. No Capítulo III procedemos à concetualização da investigação, formulamos o problema e os objetivos nos quais todo o estudo assenta, a metodologia utilizada no trabalho, a escolha da amostra e a técnica utilizada para a recolha de dados. Evidenciamos a análise de conteúdo para tratar os dados obtidos, a discussão dos dados onde cruzamos o problema, os objetivos e a revisão bibliográfica com os resultados obtidos.

São ainda apresentadas as considerações finais, seguindo-se as referências bibliográficas utilizadas ao longo do estudo e os anexos considerados essenciais para a compreensão dos dados apresentados.

Capítulo I - Enquadramento teórico

1. A deficiência

1.1. Breve história acerca da deficiência

Ao longo da história o conceito de deficiência e a maneira como a pessoa portadora de deficiência é tratada pela sociedade tem variado.

De acordo com Bautista (1997) na sociedade antiga praticava-se frequentemente o infanticídio quando era detetada qualquer anormalidade na criança. Na Idade Média a pessoa portadora de deficiência era vista como possuidora do demónio e de outros espíritos malignos e não de Deus e perante isto estas pessoas eram marginalizadas e afastadas da comunidade. Nos séculos XVII e XVIII as pessoas portadoras de deficiência mental passaram a ser integradas em manicómios ou orfanatos onde permaneciam até à sua morte, juntas com criminosos, velhos e pobres, sem qualquer tipo de discriminação ou cuidado especial. Mais tarde, no início do século XIX, teve início a era das instituições que tinham um carácter essencialmente de assistencialismo e ainda pouco educativo, pois ainda vigorava a ideia que quem precisava de proteção eram as pessoas ditas normais e não as pessoas portadoras de deficiência, sendo estas vistas como um perigo para a sociedade. Com o passar do século XIX a sociedade toma consciência que estas pessoas necessitam de cuidados especiais e para colmatar essas necessidades foram criadas escolas especiais para pessoas portadoras de deficiência, nomeadamente para surdos, cegos e deficientes mentais.

Febra (2009) afirma que depois da Segunda Guerra Mundial foi época de mudança de atitude em relação às pessoas portadoras de deficiência, uma vez que, devido à guerra, o número de pessoas portadoras de deficiência aumentou em larga escala, devido a acidentes provenientes da mesma, e estas novas pessoas que possuíam alguma deficiência eram vistas como heróis. Assim, houve a necessidade de criar novos serviços para dar apoio a esta população. Por outro lado, com o avanço da investigação verificaram-se mudanças a nível da aprendizagem e das relações sociais, tendo então surgido duas fases para a adaptação do portador de deficiência à sociedade dita normal.

Na primeira fase criou-se um sistema de ensino paralelo ao ensino regular, adaptado às necessidades de cada tipo de deficiência, com a finalidade de tornar a pessoa portadora de deficiência mais independente e para que esta construísse as suas

relações sociais. Simultaneamente, lutava-se para conseguir o reconhecimento dos direitos humanos e legais da pessoa portadora de deficiência, luta que se dá por terminada em 1971, com a *Declaração dos Direitos dos Deficientes Mentais* pelas Nações Unidas;

Na segunda fase surgiu o conceito de normalização criado por Bank-Mikkelsen em 1975 que pretendeu com este conceito aproximar a pessoa portadora de deficiência o mais possível de uma vida dita normal, passando por incluir as pessoas portadoras de deficiência numa escola regular, embora com acompanhamento especializado.

1.2. Conceito de deficiência

Ao longo dos tempos as pessoas portadoras de deficiência foram olhadas com preconceito e discriminação, sendo essa situação causada pelo aspeto físico e pelas características pessoais da pessoa. Contudo, nos últimos anos, o conceito de deficiência tem sido alvo de reflexão e transformação, embora ainda não se tenha encontrado um conceito uniforme para definir este conceito, pelo que iremos ver a opinião de vários autores para conseguir esclarecer a temática.

De acordo com Lopes (2008) para analisar a deficiência devemos ter em conta três conceitos que se interligam, sendo eles a deficiência, a incapacidade e a desvantagem. “A deficiência é entendida como qualquer tipo de dano (perda) ou anomalia na estrutura psicológica, fisiológica, ou anatómica dos indivíduos de carácter temporário ou permanente” (p. 3). O conceito de incapacidade é definido como o “desvio da norma relativamente à atividades habitualmente esperada pelo indivíduo” (p. 3) a desvantagem é definida como uma “limitação ou impedimento do desempenho de uma atividade considerada normal em consequência de uma deficiência ou incapacidade, tendo em conta a idade, o sexo e os factores sócio-culturais” (p. 3).

Reforçando a conceção anteriormente exposta, Monteiro (2009) afirma que a deficiência é vista como a restrição na execução de tarefas normais para o indivíduo, tendo resultado esta restrição de uma perda. Quanto à incapacidade o mesmo autor considera que esta é uma “desvantagem individual, resultante do impedimento ou da deficiência, que limita ou impede o cumprimento ou desempenho de um papel social, dependendo da idade, sexo e factores sociais e culturais” (p. 25).

1.3. Deficiência mental

Antes de abordar o conceito de deficiência mental é importante fazer uma breve abordagem ao conceito de inteligência, na medida em que muitas correntes científicas e muitos autores classificam a deficiência mental com base no Q.I (Quociente de Inteligência).

Bautista (1997) definiu Inteligência como sendo “a capacidade para aprender, capacidade para pensar abstractamente, capacidade de adaptação a novas situações...” (p. 209).

Segundo Febra (2009) a inteligência é o processo onde o Q.I. é modificado, “através de experiências espontâneas adequadas e de uma intervenção intencional, centrada em determinadas perspectivas de desenvolvimento e destinada a provocar uma evolução nas capacidades intelectuais” (p. 8).

O conceito de deficiência mental ainda é um campo onde existe alguma divergência entre autores e organismos científicos, pois a pessoa com deficiência mental é definida pelo funcionamento intelectual abaixo da média e pelo défice no comportamento de adaptação.

No Comité para a Deficiência Mental em 1978 aprovou-se que deficiência mental se refere a um funcionamento cognitivo geral inferior à média independentemente da etiologia, manifestando-se durante o período de desenvolvimento, o qual é de uma severidade tal que marcadamente limita a capacidade do indivíduo para aprender e, conseqüentemente, para tomar decisões lógicas, fazer escolhas e julgamentos e limita também a sua capacidade de auto- controle e de relação de envolvimento (Vieira e Pereira, 2003, p. 43).

Para Febra (2009) “a deficiência mental é um termo que se utiliza quando um indivíduo apresenta certas limitações no funcionamento mental, e no desempenho de tarefas, como as de comunicação, cuidado pessoal e relacionamento pessoal” (p. 8).

O atraso mental refere-se a limitações substanciais no funcionamento actual. Caracteriza-se por um funcionamento intelectual significativamente inferior a média, que geralmente coexiste com limitações em duas ou mais das seguintes áreas de competências de adaptação: comunicação, independência pessoal, vida diária, competências sociais, utilização da comunicação, autonomia, saúde e segurança, capacidades académicas funcionais, tempos livres e trabalho (Alonso e Bermejo, 2001, p. 6).

O conceito de deficiência mental é utilizado como modo de rotulagem para identificar todos aqueles que tendo em conta a sua idade tem défice de rendimento a nível social e intelectual inferior ao normal (Reis e Peixoto, 1999).

Segundo Bautista (1997) a deficiência mental define-se essencialmente por cinco correntes: a psicológica ou psicométrica a sociológica ou social, a médica ou biológica a comportamentalista e a pedagógica. Segundo a corrente psicológica ou psicométrica o deficiente mental é todo aquele que apresenta uma diminuição do seu défice e das suas capacidades intelectuais. A corrente sociológica ou social sustenta a ideia que o deficiente mental é todo o indivíduo que apresenta alguma dificuldade de adaptação ao meio social onde está inserido e não consegue gerir a sua vida de forma autónoma. De acordo com a corrente médica ou biomédica a “deficiência mental teria um substrato biológico, anatómico ou fisiológico e manifestar-se-ia durante o desenvolvimento”. A corrente comportamentalista o défice mental resulta de quatro fatores, os fatores biológicos passados, ou seja fatores genéticos, pré - natais, pós - natais e genéticos, os fatores biológicos atuais, como drogas, fármacos, cansaço e stresse, a história anterior de interação com o meio e as condições ambientais presentes ou outras situações. A corrente pedagógica define o deficiente mental como o “ indivíduo que tem uma maior ou menor dificuldade em seguir o processo regular de aprendizagem e que por isso tem necessidades educativas especiais, ou seja, necessita de apoios e adaptações curriculares que permitam seguir o processo de ensino” (1997, pp. 210 - 211).

Outros autores afirmam que:

Deficiência mental refere-se a limitações substanciais na funcionalidade presente. É caracterizada por um funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, que é concomitante com limitações relacionadas em duas ou mais das seguintes áreas das competências adaptativas; comunicação, autonomia pessoal, autonomia em casa, competências sociais, auto - direção, saúde e segurança, funcionamento académico, lazer e emprego (Reis e Peixoto, 1999, p. 23).

1.4. Classificação de deficiência mental

De acordo com Febra (2009) existem diversas correntes para determinar o grau de deficiência mental e todas elas se apoiam na definição estabelecida pela Organização Mundial de Saúde (O.M.S.) que caracteriza a deficiência mental por um funcionamento inferior à média, juntamente com limitações associadas em duas ou mais habilidades

adaptativas e utiliza uma das classificações definida pela Associação Americana de Deficiência Mental (A.A.M.D.), que assenta na intensidade dos apoios necessários e que considera quatro categorias:

Generalizado: quando o deficiente necessita apoio permanente e intenso em diferentes áreas de actividade; (...) Extenso: quando o apoio tem que ser regular e diário em pelo menos uma área de actividade; (...) Limitado: quando o deficiente necessita de apoio intenso de duração continua (...) Intermitente: o apoio efectua-se apenas quando é necessário, destina-se a fazer face a problemas pontuais (Febra, 2009, p. 10).

Bautista (1997) opta pelas técnicas psicométricas para classificar a deficiência mental, afirmando que são as que mais se aplicam, e utilizando o QI que se traduz no resultado da multiplicação por cem do quociente obtido pela divisão da IM (Idade Mental) pela IC (Idade Cronológica).

Atendendo ao QI existem cinco níveis ou graus de deficiência mental propostos pela A.A.M.D. e pela O.M.S., são eles a deficiência limite ou *bordeline* com QI entre 68 e 85, a deficiência ligeira com QI entre 52 e 68, a deficiência média com QI entre 36 e 51, a deficiência severa com QI entre 20 e 35 e por fim a deficiência profunda com QI inferior a 20 (Bautista, 1997, p. 212).

Para Bautista (1997) existem cinco graus para classificar a deficiência:

Deficiência limite ou *bordeline* “é um grupo recentemente introduzido nesta classificação” e diz respeito a crianças que apresentam algumas dificuldades de aprendizagem ou algumas dificuldades concretas, normalmente indivíduos com origem em ambientes socioculturais desfavorecidos (p. 212).

Deficiência mental ligeira é um grupo onde se inserem indivíduos que, tal como no grupo anterior, não são claramente deficientes mentais, “mas pessoas com problemas de origem cultural, familiar ou ambientais. Podem desenvolver aprendizagens sociais e de comunicação e têm capacidade de se adaptar e integrar ao mundo laboral. Apresentam um atraso mínimo nas áreas pressentíveis e motoras” (p. 212).

Deficiência mental moderada ou média é um grupo de indivíduos que “apresentam algumas dificuldades na expressão oral e na expressão dos convencionalismos sociais. Apresentam um desenvolvimento motor aceitável e têm possibilidades para adquirir alguns conhecimentos pré-tecnológicos que lhes permitam realizar algum trabalho” (p. 213)

Deficiência mental grave é um grupo com indivíduos que “necessitam geralmente proteção ou ajuda, pois o seu nível de autonomia tanto social como pessoal é pobre.

Apresentam muitas vezes problemas psicomotores algo graves. A sua linguagem verbal é sempre muito deficitária. Poderão ser treinados em algumas actividades de vida diária básicas” (p. 213).

Deficiência mental profunda é um grupo em que se observam “grandes problemas a nível sensorial e de comunicação com o meio. São dependentes dos outros em quase todas as funções e actividades pois os *hadicaps* físicos e intelectuais são gravíssimos” (p. 213).

A A.A.M.D. estabeleceu apenas quatro graus de classificação de deficiência mental, cujos valores são diferentes dos que referimentos anteriormente. No primeiro nível encontramos a deficiência mental ligeira com QI entre 55 e 70, no segundo nível encontramos a deficiência mental moderada com QI entre 40 e 54, no terceiro nível situa-se a deficiência mental grave com QI entre 25 e 39 e por fim a deficiência mental profunda com QI inferior a 25 (Vieira e Pereira, 2003).

Febra (2009) apresenta-nos a seguinte tabela onde estão representados apenas quatro graus de classificação de deficiência mental.

Tabela 1
Graus de classificação de deficiência mental

Categoria	Q.I.	Idade Mental (Anos)	Nível cognitivo
Leve ou Ligeira	55-69	8,3 a 10,9	Sub-estádio das operações simples e complexas
Média ou Moderada	40-54	5,7 a 8,2	Sub-estádio do pensamento indutivo
Grave ou Severa	25-39	3,2 a 5,6	Sub-estádio da aquisição da noção de sei e do outro
Profunda	Menos de 25	Menos de 3,1	Estádio sensório- motor

Adaptado de Febra (2009, p. 11)

A A.A.M.D, para além do QI, considera muito importante para a classificação dos graus da deficiência mental o comportamento adaptativo. Em 1992, a A.A.M.D. percebeu que para além do QI para concluir se o indivíduo possui deficiência mental é necessário também ter em conta a forma como cada pessoa se adapta às condições de

vida e às exigências do seu meio social, deixando assim de fazer sentido a atribuição a uma pessoa de um nível determinado segundo uma escala rígida (Vieira e Pereira, 2003).

1.5. Causas da deficiência mental

Embora a etiologia da deficiência seja muito diversa, para Bautista (1997) existem dois tipos de fatores que causam a deficiência mental: os fatores genéticos e os fatores extrínsecos. Os fatores genéticos atuam antes da gestação e a origem da deficiência é determinada pelos genes ou pela herança genética. Existem dois tipos de causas genéticas conhecidas, as gnopatias (alterações genéticas que produzem metabolopatias, endocrinopatias, síndromes polimalformativos e outras genopatias) e as comossomopatias (síndromes devido a anomalias ou alterações nos cromossomas e podem ser fundamentalmente três tipos, os síndromes autossômicos específicos, os síndromes autossômicos não específicos e os síndromes gonossômicos).

Os fatores extrínsecos dividem-se em três grupos, os fatores pré- natais, os fatores perinatais e neonatais e os fatores pós- natais. Os fatores pré- natais atuam antes do nascimento e podem ser embriopatias que atuam nos primeiros três meses de gestação e fetopatias que atuam a partir dos primeiros três meses de gestação. Dentro do grupo dos fatores que atuam sobre o embrião ou sobre o feto, destacam-se as infeções (rubéola, citomegalia, herpes, sífilis congénita, lúes, listerioses, toxoplasmoses), as endocrinometabolopatias (perturbações da tiróide, diabetes, défices de nutrientes e vitaminas), as intoxicações (álcool, drogas, chumbo, mercúrio, fármacos), as radiações e também as perturbações psíquicas. Os fatores prinatais e neonatais atuam no momento do parto e no recém-nascido, destacando-se a prematuridade, as metabolopatias, o síndrome de sofrimento cerebral e as infeções como por exemplo a meningite e a incompatibilidade de RH entre a mãe e o recém-nascido. Os fatores pós- natais atuam após o nascimento e causam a deficiência através de infeções, endocrinometabolopatias, convulsões, anoxia, intoxicações e traumatismos crânio-encefálicos e fatores ambientais (estes geralmente provocam deficiências ligeiras, com antecedentes em qualquer familiar próximo), não se detetando qualquer patologia orgânica e são geralmente provenientes de famílias carenciadas, com baixo nível cultural, social e económico.

2. Emprego para pessoas portadoras de deficiência

Segundo Silva (s/d) o emprego desempenha um papel fundamental para a sociedade, estando associado a ele questões como o comportamento humano, a organização social e o reconhecimento social, pois “representa uma das mais relevantes condições de base de inserção” (p. 1).

Referindo Lopes (2008) a integração das pessoas portadoras de deficiência na vida profissional tem particular relevância e interesse para a construção de uma sociedade solidária e justa, pela qual cada vez mais se luta, que não constitua barreiras e que proporcione igualdade de oportunidades a todos os cidadãos.

Atualmente, as pessoas portadoras de deficiência, ao contrário do que acontecia anteriormente, integram legalmente a parte ativa da sociedade. No entanto, segundo dados estatísticos citados por Monteiro (2009) estima-se que apenas 5% da população europeia com deficiência consegue enveredar no mercado do trabalho em comparação com as pessoas sem deficiência, cuja percentagem é de 68%.

Também Silva (s/d) afirma que a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito inferior à sua percentagem na população e Tavares (2012) justifica que a inferioridade relativa ao emprego das pessoas portadoras de deficiência, está relacionada com o facto de muitos empregadores entenderem que os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores, e que estes não são capazes de manter um nível de qualidade de desempenho aceitável e de desempenhar tarefas diferentes das habituais.

Silva (s/d) salienta ainda que não podemos classificar todos os tipos de deficiência de forma igual no que respeita ao emprego e à inserção no mercado de trabalho, pois os portadores de deficiência física têm mais oportunidades de serem escolhidos para um posto de trabalho do que os portadores de deficiência mental.

Também Tavares (2012) partilha da opinião referida anteriormente, afirmando que o portador de deficiência mental sente maior dificuldade de integração profissional, sendo esta dificuldade mais incidente a nível das competências adaptativas.

A inclusão dos portadores de deficiência mental no mercado de trabalho apresenta enormes dificuldades sendo que:

A escassez de oportunidades profissionais para estas pessoas, num meio económica e tecnologicamente cada vez mais evoluído, assim como as

dificuldades de ordem cognitiva a elas inerentes que impedem a habilidade e agilidade tantas vezes requeridas, e a imaturidade sócio - emocional e vocacional que, normalmente, transportam, são fatores que têm repercussões, nesta tarefa de desenvolvimento, ficando inúmeras vezes, parcialmente cumprida (Silva, s/d, p. 1).

2.1. O emprego para pessoas portadoras de deficiência como fator de inclusão na sociedade

Sendo o emprego um fator de importante relevo pra a inclusão da pessoa portadora de deficiência na sociedade, vários países da União Europeia (UE) consideram essencial integrar estas pessoas no mercado regular de trabalho (Centro de Reabilitação Profissional de Gaia - CRPG e Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – ISCTE, 2007).

Segundo o Ministério da Solidariedade e da Segurança Social - MSSS (2012) um dos primeiros documentos emitidos na UE que foi de grande importância pra questões como a orientação, a formação profissional e o emprego das pessoas com deficiência foi a *Recomendação do Comité de Ministérios dos Estados Membros do Concelho da Europa - Uma Política Coerente para as Pessoas com Deficiência*, adaptado a 9 de Abril de 1992, e que aborda os princípios fundamentais do direito ao trabalho e ao emprego remunerado, à igualdade de oportunidades em mercado normal de trabalho, o contexto normal de trabalho e o trabalho no domicílio.

Depois de 1992 foram emitidos outros documentos, também de grande importância, para a questão do emprego das pessoas portadoras de deficiência, destacando-se a *Convenção sobre os Direitos das pessoas com Deficiência*, que defende também a promoção do emprego para este grupo de pessoas a nível do mercado aberto de trabalho, a implementação de medidas anti - discriminatórias e ações positivas para garantir a igualdade de oportunidades, a progressão na carreira e o apoio à progressão para passarem do emprego protegido ao mercado de trabalho livre.

Em relação a Portugal, tal como a nível da UE, também se considera a integração das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho um fator fundamental para a inclusão social, para a independência económica e conseqüente valorização e realização pessoal. Uma das primeiras iniciativas para dar apoio ao emprego das pessoas portadoras de deficiência foi criada pelo Decreto - Lei nº40/83, de 25 de janeiro emitido pelo Ministério do Trabalho (1983) segundo o qual:

A Constituição da República consagra como obrigação do Estado a realização de uma política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e integração social dos deficientes; devendo pois, ser-lhes assegurado o exercício efectivo dos direitos reconhecidos e atribuídos ao cidadão em geral, nomeadamente o direito ao trabalho (p. 171).

De acordo com Decreto – Lei supracitado:

O emprego protegido tem como finalidade proporcionar aos deficientes que possuam capacidade média de trabalho igual ou superior a um terço da capacidade normal exigida a um trabalhador não deficiente no mesmo posto de trabalho, facilitando a sua transferência para um emprego normal, quando tal lhes for assegurado convenientemente. Os deficientes em regime de emprego protegido consideram-se trabalhadores para todos os efeitos sendo-lhes reconhecido, em princípio, os direitos, deveres e garantias inerentes aos trabalhadores em regime normal de trabalho, com algumas especificidades próprias decorrentes da situação de deficiência (p. 171).

O Decreto - Lei nº 247/89, de 25 de agosto emitido pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social (1989) foi também de grande relevância para o apoio e a promoção do emprego para as pessoas portadoras de deficiência e incapacidade. Este Decreto-Lei estabeleceu os apoios e incentivos às pessoas portadoras de deficiência e incapacidade, e também ajudou a fixar os termos e condições da atribuição do apoio técnico e financeiro e a atribuir competências nesta área ao Instituto do Emprego e Formação Profissional.

De acordo com o Artigo 26º, Lei nº 38/2004 emitido pela Assembleia da Republica (2004) a Lei de *Bases Gerais do Regime Jurídico da Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa com Deficiência*, de 2004, reforçou a importância do emprego e do trabalho na inclusão social das pessoas portadoras de deficiência, aumentando a responsabilidade do Estado na promoção e implementação de medidas que favoreçam essas pessoas. Segundo esta Lei de Bases, ao Estado compete:

Adaptar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego ao trabalho, à orientação, à formação, habilitações e reabilitação profissional e adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência (...) o Estado deve fomentar e apoiar o recurso ao auto-emprego, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e no domicílio (p. 5234).

Em 2009 foi aprovado pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social o Decreto - Lei nº 290/2009, de 12 de outubro, que criou o *Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade* que define o regime

de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade. Neste Decreto - Lei são adaptadas medidas de apoio à qualificação, à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho, sendo criado o emprego apoiado.

Mais recentemente, a Estratégia Nacional para Deficiência 2011 - 2013 está a criar um conjunto de medidas como a sensibilização, formação e apoio à inserção profissional e manutenção do emprego das pessoas portadoras de deficiência e incapacidade é uma das medidas adotadas pelo programa, com mais importância, passa pelo emprego apoiado, que foi introduzido pelo Decreto - Lei 290/2009.

De acordo com o MSSS (2012) a nível de estatísticas relativas à temática do emprego e do trabalho em Portugal, ainda são escassos os estudos feitos e os valores apresentados, embora existam alguns que não caracterizam este fenómeno, apenas nos facultam uma visão geral acerca da situação do emprego das pessoas portadoras de deficiência. Assim, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística apresentados pelo MSSS (2012) no ano de 2002 verificou-se que as pessoas com problemas de saúde prolongada ou deficiência constituem 15,9% do total dos empregados e 21,3% dos desempregados.

Em concordância com os dados referidos anteriormente está o estudo intitulado *Mais Qualidade de Vida para Pessoas com Deficiência e Incapacidade - Uma Estratégia para Portugal*, que nos permite apurar que em Portugal o valor da taxa de atividade é muito inferior ao dos restantes países da União Europeia e para além disso a taxa de desemprego é muito mais elevada para as pessoas com deficiência e incapacidade que para a restante população (CRPG e ISCTE, 2007).

2.2. O parecer dos profissionais e empregadores em relação à empregabilidade da pessoa portadora de deficiência

Segundo Tanaka e Mamzini (2005) a falta de informação e o mito que o portador de deficiência não consegue a mesma produtividade que o do trabalhador dito normal são das principais causas da dificuldade de inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. A falta de informação poderá levar a que os empregadores desconheçam as capacidades reais das pessoas portadoras de deficiência, o que leva a que os preconceitos relativos a esta população perdurem. Além de vários fatores económicos, sociais, e individuais, associados à dificuldade da pessoa portadora

de deficiência ser integrada no mercado de trabalho, também outros fatores como a falha na formação e qualificação profissional, pois a formação é feita, frequentemente, através de oficinas pedagógicas, que na maioria dos casos não vão de encontro às aptidões da pessoa portadora de deficiência, mas ao encontro dos recursos materiais e humanos que estas têm disponíveis.

Freitas (2009) realizou um estudo relativo à inserção e gestão do trabalho de pessoas portadoras de deficiência, onde concluiu que 21% dos gestores que participaram no estudo entendem a deficiência como o desvio da normalidade e que as pessoas com esta característica deveriam trabalhar em setores separados ou estarem institucionalizados em lugares específicos, mas uma grande parte (81%) dos gestores inquiridos afirma que o ambiente de trabalho deverá ser adequado e acessível a todos. Relativamente ao desempenho, o estudo revelou que existem divergências entre os gestores das diferentes empresas inquiridas, sendo que 92% dos gestores avalia de forma positiva o desempenho das pessoas portadoras de deficiência, afirmando que estas desempenham as suas funções de maneira idêntica aos restantes colaboradores da empresa, contudo, um grupo de gestores afirma que “o desempenho depende muito das pessoas, elas são diferentes” e outro grupo declara que “(...) a questão do desempenho das pessoas com deficiência depende muito das pessoas. Algumas tratam a própria deficiência como muleta e acham que tem de ter tratamento diferenciado. (...) Agora, há outros que são excelentes trabalhadores e que veem o trabalho como uma oportunidade” (pp. 130 - 131).

No que concerne ao caso específico do parecer dos empregadores face ao trabalho da pessoa com deficiência mental, uma vez que será a nível da empregabilidade da destas que a investigação do presente trabalho irá incidir, existe um estudo realizado por Silva (s/d) onde se conclui que os empregadores questionados valorizam sobretudo categorias como o respeito pelas regras, sendo que 67% dos inquiridos avalia este item como muito importante para a inserção da pessoa portadora de deficiência na sua empresa, a motivação que é considerada por todos como muito importante, o desempenho profissional que foi considerado também como muito importante para 75% dos inquiridos, e as competências sociais que também foram vistas como muito importantes por 60% dos inquiridos.

Estes fatores deveriam ser potenciados pelos técnicos que trabalham a formação, reabilitação e inserção social de pessoas com deficiência mental. Nestes casos as

peças portadoras de deficiência mental, a formação profissional e o emprego devem ser equacionados em conjunto.

2.3. Formação profissional para pessoas portadoras de deficiência

De acordo com Ferreira (2010) quando nos referimos à formação profissional para pessoas portadoras de deficiência, tal como sendo para qualquer outra pessoa dita normal, entendemos que se trata de ações formativas que tem como finalidade dar às pessoas conhecimento e capacidade para a obtenção de uma qualificação profissional, que lhe seja útil para conseguir colocação no mercado de trabalho normal. O objetivo na formação profissional, no caso das pessoas portadoras de deficiência, é mais abrangente “procurando não só a inserção profissional mas que esta se faça preferencialmente no mercado normal de trabalho e só quando essa situação não se consegue se avança para a situação de emprego protegido ou emprego apoiado” (p. 16).

A formação profissional para pessoas portadoras de deficiência, além da qualificação pessoal, deve ter em conta também a colocação e seguidamente o acompanhamento no local de trabalho, onde também é importante o apoio dos empregadores e dos restantes trabalhadores, criando assim as condições necessárias ao desenvolvimento do seu trabalho.

Segundo Brandão (1998) como atualmente as novas tecnologias fazem parte do quotidiano, surge a necessidade de formação em novas áreas que podem “criar novas oportunidades de inserção da pessoa deficiente na atividade laboral (...) ambicionando novos horizontes e novas vias de integração profissional” (p. 8) e de acordo com Ferreira (2010) com a entrada de novas tecnologias e as novas exigências do mercado de trabalho existem formações que devem ser modificadas e adaptadas, pois os programas de formação profissional para as pessoas com deficiência devem basear-se no que é exigido em cada emprego, como acontece em qualquer outra formação profissional, tendo de existir uma confrontação entre a capacidade de cada portador de deficiência e aquilo que é exigido por cada trabalho.

No caso das pessoas portadoras de deficiência existem problemas que resultam normalmente da falta de adaptação à sua deficiência. Uma forma de ultrapassar o problema será demonstrar o que estas pessoas valem e aquilo que elas conseguem

realizar através da formação em contexto de trabalho e estágios (Godinho e Graça, 2009).

Ferreira (2010) afirma que:

Os métodos de formação devem ser escolhidos tendo em atenção que devem existir condições para que o processo formativo seja desenvolvido de uma forma que permita a adaptação ao ritmo individual de aprendizagem de cada indivíduo e ao seu acompanhamento mais personalizado mas que não podem esquecer a formação social (pp. 18-19).

Durante muitos anos a formação profissional preocupou-se com o desempenho da atividade profissional, nos nossos dias existem diferentes tipos de competências que são exigidas aos trabalhadores, como competências sociais, pessoais, relacionais e transversais. Esta situação levamos a pensar que atualmente se dá mais valor às competências pessoais, sociais e relacionais de cada um, do que propriamente ao profissionalismo (Godinho e Graça, 2009).

3. Legislação sobre o direito ao emprego da pessoa com deficiência

Abordando agora os aspetos legais relativos ao emprego da pessoa portadora de deficiência, salientamos o Artigo 58 n.º1 da Constituição da República Portuguesa (2005) que nos diz que todo o cidadão em geral tem direito ao trabalho. Além deste artigo que demonstra que todos têm direito ao trabalho, evidenciamos ainda o Artigo 23 n.º1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (s/d) que diz “Todas as pessoas tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” (p. 4).

Segundo o Artigo 26 n.º1 e n.º 2 publicados em Diário da República, I SÉRIE - A N.º194, de 18 de agosto de 2004:

Compete ao Estado adoptar medidas específicas necessárias para assegurar o direito de acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissional e a adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência (p. 5234).

No cumprimento do disposto no número anterior, o Estado deve fomentar e apoiar o recurso ao auto-emprego, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e no domicílio (p. 5234).

As pessoas com deficiência têm direito à segurança económica e social e a um nível de vida decente. Têm o direito, segundo as suas competências, ao acesso e

permanência no emprego ou a exercícios de actividades úteis, produtivas e lucrativas, de fazerem parte das organizações sindicais (...). (Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes, 1975).

Apesar da diferença que existe entre as pessoas ditas normais e as pessoas portadoras de deficiência, estas não podem ser tratadas de maneira diferenciada, pois os direitos dizem respeito a toda a população e não apenas a uma parte dela.

Capítulo II- Caracterização global da instituição

1. Caracterização geral da Associação Socio - Cultural Dos Deficientes de Trás – os – Montes

1.1. Caracterização institucional

De acordo com o estudo sociodemográfico da Associação Sócio - Cultural dos Deficientes de Trás- os- Montes (2013) a Associação Sócio - Cultural dos Deficientes de Trás- os- Montes (ASCUDT) é uma instituição particular de solidariedade social, sem fins lucrativos.

Foi constituída, em 19 de Julho de 1993, fruto da vontade de dez sócios fundadores, com e sem deficiência que apoiados pelo Projecto de Luta Contra a Pobreza e sobre a tutela do Centro Distrital de Segurança Social de Bragança, deram os primeiros passos no sentido de combater a exclusão social e promover a plena inclusão das pessoas portadoras de deficiência da região de Trás-os-Montes (Associação Sócio – Cultural dos Deficientes de Trás – os – Montes, 2013, p. 4).

A ASCUDT iniciou a sua atividade em 16 de abril de 1994, no entanto, até maio de 2011 a instituição funcionou em instalações precárias, com apenas 3 respostas sociais: Centro de Atividades Ocupacionais (CAO) com capacidade para 20 pessoas; Serviço de Apoio Domiciliário (SAD) com capacidade para 3 pessoas; Residência Autónoma (RAI) com capacidade para 5 pessoas portadoras de deficiência.

Estas respostas sociais pretendiam dar aos seus clientes serviços de:

Acolhimento residencial; cuidados alimentares e de higiene; atividades ocupacionais; apoio à integração profissional; atendimento psicológico; orientação e encaminhamento médico e terapêutico; reorientação educativa e formativa; promoção de competências tecnológicas da comunicação e informação; manutenção física e expressão corporal; desenvolvimento pessoal, social e profissional (Associação Sócio - Cultural dos Deficientes de Trás - os – Montes, 2013, p. 4).

Desde 1 de junho de 2011 que a instituição conta com novas instalações, situadas na Avenida da Dinastia de Bragança nº19, em Bragança, onde atualmente funciona a Sede- Lar Residencial com capacidade para 24 clientes, a Residência Autónoma II com capacidade para 5 clientes, os Serviços de Apoio Domiciliário com capacidade para 43 clientes e o Centro de Reabilitação e Formação Profissional com capacidade para 30

clientes, abrangendo agora a ASCUDT 5 respostas sociais distintas (Anexo I), todas elas direcionadas para apoiar pessoas portadoras de deficiência.

Com estas novas respostas sociais, aliadas às já existentes, a ASCUDT pretende cumprir a missão, os valores e a visão, definidos pela mesma, sendo que segundo o estudo feito, a missão da ASCUDT, é “apoiar a plena inclusão de todas as pessoas com deficiência na sociedade - Inclusão e Cidadania Sempre em Construção!” (p. 3) e os valores são: “igualdade de oportunidades; dignidade da vida humana; responsabilidade social; confidencialidade; cidadania ativa; privacidade; integridade e rigor” (p. 3).

A visão da instituição passa por:

Ser uma instituição de referência, a nível distrital, na promoção da qualidade de vida da pessoa com deficiência; ter a maioria dos clientes integrados a nível sociocultural, formativo e profissional; criar sinergias e parcerias para a sustentabilidade organizacional e implementar serviços de apoio às pessoas com deficiência e à comunidade em geral (Associação Sócio – Cultural dos Deficientes de Trás – os- Montes, 2013, p. 3).

A ASCUDT está, como todas as instituições deste tipo, organizada de forma hierárquica, sendo que no topo da hierarquia se encontra a direção, seguida da diretora de serviços e dos restantes colaboradores (Anexo II).

1.2. Caracterização sumária dos clientes e sócios da ASCUDT

Com base no estudo sociodemográfico realizado pela ASCUDT em 2013, a instituição tem, atualmente, cerca de 995 sócios, dos quais cerca de 193 são portadores de deficiência.

As deficiências dos clientes e sócios são diversas como verificamos na tabela 2, sendo a maioria deficientes mentais (61), seguindo-se a deficiência motora (30), deficiência física (21), deficiência visual (19), multideficiência e paraplégico (17 cada), deficiência auditiva (15), paralisia cerebral (10), esquizofrenia (2) e tetraplégico (1).

Tabela 2

Caracterização de sócios e clientes da ASCUDT

Tipologia de deficiência	Nº de sócios e clientes
Auditiva	15
Multideficiência	17
Paraplégico	17
Mental	61
Visual	19
Tetraplégico	1
Motora	30
Esquizofrenia	4
Física	21
Paralisia cerebral	10
Total	193

Fonte: ASCUDT (2013)

Os clientes e sócios com deficiência têm idades compreendidas entre os 10 e mais de 60 anos de idade, como é indicado na figura 1, sendo que as faixas etárias que comportam mais clientes e sócios são 40-49 anos de idade, com 27% e a dos 30-39 anos de idade, com 26%.

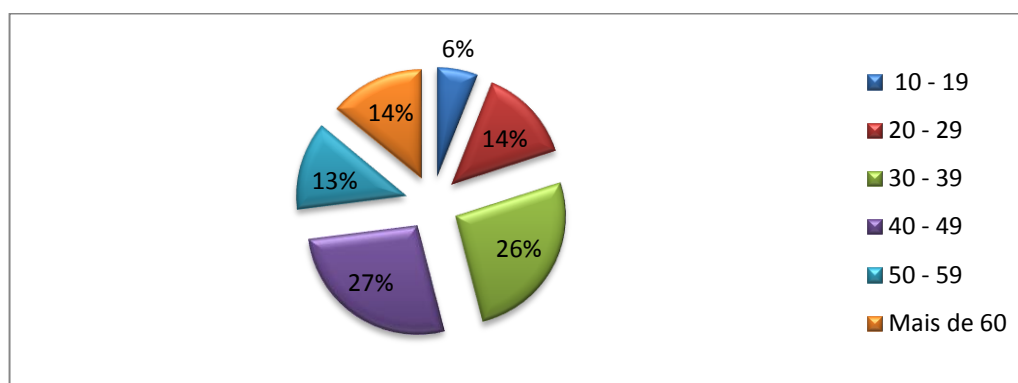


Figura 1: Idades dos clientes e sócios portadores de deficiência (Fonte: ASCUDT (2013))

A nível da identidade de género, 37% são do género feminino e 63% do género masculino, como se verifica na figura 2.

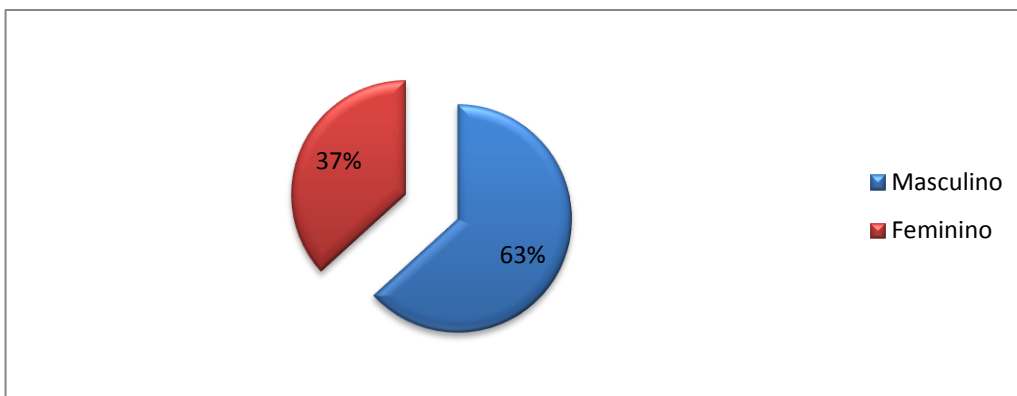


Figura 2: Identidade de género (Fonte: ASCUDT (2013))

1.3. Caracterização dos colaboradores da ASCUDT

A ASCUDT dispõe de 46 colaboradores que atuam em diferentes áreas, como é descrito na tabela 3.

Tabela 3

Caraterização sociodemográfica dos colaboradores da ASCUDT

Diretora de serviços/técnica	Técnicos superiores	Trabalhadores auxiliares	Cozinheiras e ajudante de cozinha	Motorista	Total
2	15	28	2	1	46

Fonte: ASCUDT (2013)

Os colaboradores da ASCUDT têm idades compreendidas entre os 20 e os 69 anos de idade, em que a faixa dos 40 aos 49 anos de idade é a que comporta mais colaboradores, numa percentagem de 39% (figura 3).

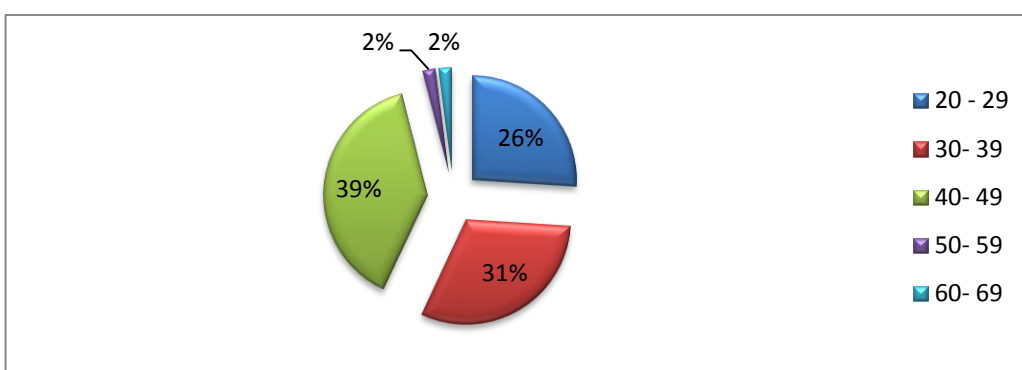


Figura 3: Idade dos Colaboradores (Fonte: ASCUDT (2013))

As habilitações literárias dos colaboradores vão do 2º ciclo do ensino básico até ao mestrado em Educação Social e em Ciências da Educação (figura 4), sendo que a maioria dos colaboradores da ASCUDT é licenciado em diversas áreas, nomeadamente, em contabilidade, educação social, psicologia, enfermagem, gerontologia, reabilitação, serviço social, professora do ensino básico, desporto e terapia da fala.

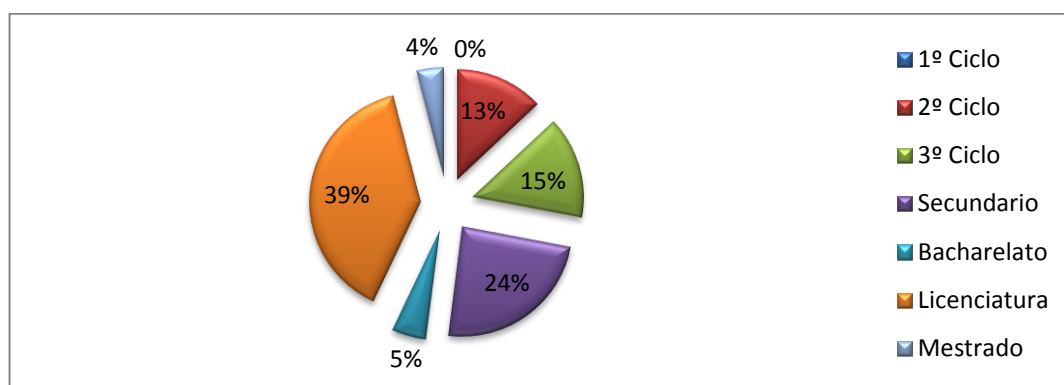


Figura 4: Habilitações literárias dos colaboradores da ASCUDT (Fonte: ASCUDT (2013))

A maioria dos colaboradores é do sexo feminino (76%), sendo que apenas 24% dos colaboradores da ASCUDT são do sexo masculino, como podemos observar na figura 5.

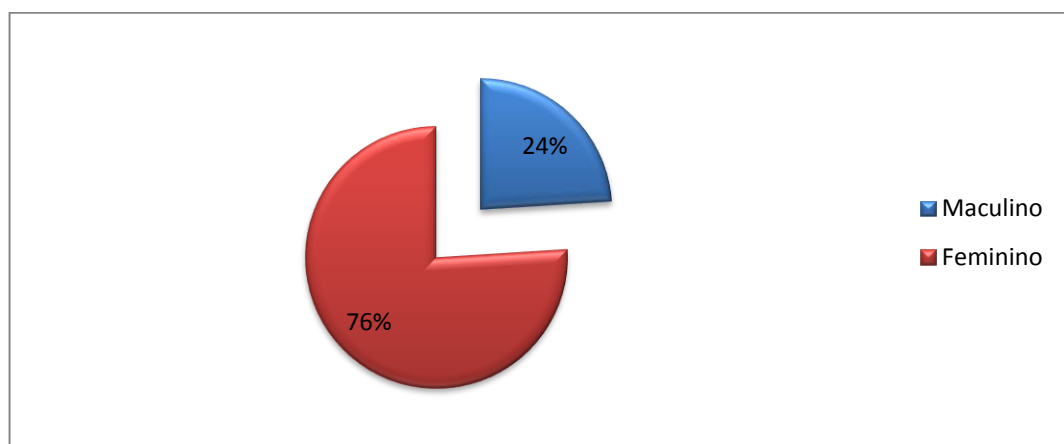


Figura 5: Identidade de género dos colaboradores da ASCUDT (Fonte: ASCUDT (2013))

Capítulo III – Conceptualização da investigação

1. Pergunta problema

Sendo o emprego cada vez mais escasso, torna-se mais difícil a inserção de uma pessoa *diferente* no mercado de trabalho. Aliado ao desemprego vivido nos nossos dias, estão ainda associados os preconceitos e estereótipos que facilmente na nossa sociedade se atribuem a indivíduos portadores de deficiência e à sua capacidade para desempenhar, condignamente, um bom papel a nível profissional. Assim, surge a formulação do problema: Serão os portadores de deficiência mental aceites pelos empregadores e pela população da cidade de Bragança no mercado de trabalho?

2. Objetivos do estudo

Para dar resposta ao problema serão formulados objetivos, que, segundo Serrano (2008) constituem o ponto central do trabalho, pois é a partir destes que a natureza e o plano de ação do trabalho ficam definidos, pois “ Os objetivos de um programa podem definir-se como o enunciado dos resultados esperados ou como os propósitos que se desejam alcançar dentro de um período determinado através da realização de determinadas acções articuladas em projectos” (p. 44), o que nos leva a dizer que através dos objetivos explicamos aquilo que pretendemos fazer ao longo do trabalho.

Neste pressuposto, passamos a elencar os objetivos do presente trabalho:

- Identificar as oportunidades de trabalho que os empregadores dão às pessoas portadoras de deficiência mental em Bragança;
- Compreender quais as perspetivas que os portadores de deficiência mental têm em relação ao emprego;
- Analisar as dificuldades que os portadores de deficiência mental encontram na procura de emprego;
- Especificar como é que os empregadores percecionam a inclusão no mundo do laboral dos portadores de deficiência mental.

3. Metodologia

Para obter uma resposta ao problema e aos objetivos formulados neste estudo, adotou-se uma metodologia, que de acordo com Esteves (2002) “ tem importância capital no desenvolvimento de qualquer trabalho de investigação” (p. 206) e segundo Fortin (2009) é “um processo sistemático de colheita de dados observáveis e verificáveis no mundo empírico, isto é no mundo que é acessível aos nossos sentidos” (p. 5).

De entre as possibilidades que a investigação qualitativa nos dispõe escolhemos o estudo de casos múltiplos, uma vez que nos parece ser o mais adequado ao tipo de trabalho que estamos a realizar, dado considerarmos dois grupos, o grupo constituído pelos portadores de deficiência mental e o grupo constituído pelos empregadores.

O estudo de caso:

Consiste no exame intensivo, tanto em amplitude como em profundidade, e utilizando todas as técnicas disponíveis, de uma amostra particular, seleccionada de acordo com determinado objectivo (...) de um fenómeno social, ordenando carácter unitário da amostra, tudo isto com a finalidade de obter uma ampla compreensão do fenómeno na sua totalidade. Uma outra característica do método é (...) a intensidade que tem a ver com a multiplicidade das facetas a explorar na análise da unidade de investigação e com a profundidade do estudo (...). Outra característica é a flexibilidade do método, que se traduz numa selecção e utilização normalmente mais livres e amplas (...) uma outra característica tem a ver com a (...) grande quantidade de material informativo recolhido sobre a unidade de análise (Mateus, 2008, p. 164).

Para tal, usamos a investigação qualitativa que segundo Bogdam e Bicklen (1994) é definida como aquela que é influenciada pelo meio em que os investigadores atuam. Este tipo de investigação é descritiva, os dados recolhidos através desta investigação “são em forma de palavras e não de números” (p. 48). Segundo Fortin (2009) “os estudos qualitativos têm como objectivos principais descrever um problema ainda mal conhecido e defini-lo” (p. 209). Para Vilelas (2009) a investigação qualitativa define-se como “ a forma de estudo da sociedade que se centra no modo como as pessoas interpretam e dão sentido às suas experiências e ao mundo em que vivem” (p. 105).

De acordo com Sousa e Baptista (2011) a investigação qualitativa dirige a sua atenção essencialmente para compreender o problema e analisar comportamentos, atitudes e valores, pois “este tipo de investigação é indutivo e descritivo, na medida em que o investigador desenvolve conceitos, ideias e entendimentos a partir de padrões

encontrados nos dados, em vez de recolher dados para provar modelos, teorias ou verificar hipóteses (...)" (p. 56).

Existe um conjunto de pontos essenciais que caracterizam a investigação qualitativa que são:

Apresentar um maior interesse no próprio processo de investigação e não apenas nos resultados; o investigador tem ainda que mostrar uma grande sensibilidade ao contexto onde está a realizar a investigação; a investigação qualitativa é indutiva – o investigador desenvolve conceitos e chega à compreensão dos fenómenos a partir de padrões resultantes da recolha de dados; a investigação qualitativa é holística, tendo em conta a complexidade da realidade; o significado tem uma grande importância – o investigador tenta compreender os sujeitos de investigação a partir dos quadros de referência, dos significados que são atribuídos aos acontecimentos, às palavras e aos objectos; o plano de investigação é flexível, pois o investigador estuda sistemas dinâmicos; utilizam-se procedimentos interpretativos, não experimentais, com valorização dos pressupostos relativistas e a representação verbal dos dados; a investigação qualitativa e descritiva (Sousa e Baptista 2011, pp. 56-57).

No presente trabalho vamos utilizar uma metodologia qualitativa porque tal como referem os autores anteriormente citadas (2011) a investigação qualitativa dirige a sua atenção essencialmente para compreender o problema e analisar comportamentos atitudes e valores, o que vai de encontro à investigação que pretendemos fazer uma vez que com a nossa investigação queremos compreender o problema proposto - Serão os portadores de deficiência mental aceites pelos empregadores e pela população da cidade de Bragança no mercado de trabalho?- e compreender a atitude dos portadores de deficiência mental e dos empregadores face a este problema.

4. Caracterização global dos protagonistas do estudo

Segundo Hill e Hill (2002) todas as investigações empíricas exigem a necessidade de fazer recolha de dados. A partir dos dados obtidos, recolhemos informação que geralmente é fornecida por uma ou várias entidades. Ao conjunto dos casos dos quais se deseja recolher os dados chama-se população ou universo. Não sendo possível recolher dados de toda a população ou universo, faz-se a seleção de um pequeno grupo da população, ao qual se dá o nome de amostra.

De acordo com D'Hainaut (1990) a amostra "é o conjunto dos elementos relativamente aos quais se recolheram efectivamente os dados" (p. 17).

Os métodos da amostragem segundo Fortin (2009) podem ser probabilísticos e não probabilísticos. No grupo da amostragem não probabilística salientamos a amostragem por conveniência, que irá ser utilizada neste trabalho, uma vez que nos pareceu ser a mais adequada para poder trabalhar a temática em causa – A deficiência mental e o mundo laboral: representações e vivências- e poder obter respostas para o problema enunciado - Serão os portadores de deficiência mental aceites pelos empregadores e pela população da cidade de Bragança no mercado de trabalho?- e os objetivos traçados para este estudo - identificar as oportunidades de trabalho que os empregadores dão a pessoas portadoras de deficiência mental em Bragança; compreender quais as perspetivas que os portadores de deficiência têm em relação ao emprego; analisar as dificuldades que os portadores de deficiência encontram na procura de emprego; especificar como é que os empregadores percecionam a inclusão no mundo do laboral dos portadores de deficiência mental - pois a amostragem por conveniência “é constituída por indivíduos facilmente acessíveis e que respondem a critérios de inclusão precisos” (p. 321). Também na opinião de Hill e Hill (2002) na amostragem por conveniência os casos escolhidos são aqueles a que facilmente se tem acesso, sendo assim mais fácil e rápida a investigação. Contudo, segundo os autores existem desvantagens, pois “em rigor, os resultados e as conclusões só se aplicam à amostra, não podendo ser extrapolados com confiança para o Universo” (pp. 49-50).

Na presente investigação vamos considerar dois grupos, ou seja dois estudos de caso- estudo de caso múltiplo e portanto consideramos um grupo com 6 elementos que são os portadores de deficiência e outro grupo de 5 elementos que são os empregadores. Escolhemos uma amostra de 6 participantes, portadores de deficiência mental, que atualmente frequentam a ASCUDT, e que têm um grau de deficiência mental entre o ligeiro e o moderado, tendo em conta a classificação feita pela A.A.M.D, citada no enquadramento teórico do presente trabalho, cujo código atribuído será PD (PD-Portador de Deficiência), acrescido de um dígito que começa no 1 até ao 6 (PD1, PD2, PD3, PD4, PD5, PD6).

Dos 6 participantes escolhidos, 3 frequentam apenas o Centro de Atividades Ocupacionais (CAO), 1 frequenta o lar residencial e o CAO e os 2 restantes frequentam apenas o lar residencial. Escolhemos participantes que frequentam só o CAO e participantes que frequentam o lar residencial, porque achamos pertinente comparar se existem ou não diferenças, a nível das oportunidades de emprego, entre os portadores de deficiência mental que estão permanentemente na instituição (no caso dos portadores de

deficiência que frequentam o lar residencial) e aqueles que apenas passam um período do dia na mesma (no caso dos portadores de deficiência que frequentam só o CAO).

Relativamente ao segundo grupo, constituído por 5 empregadores que tem a sua empresa na cidade de Bragança, foi atribuído o código E (Empregador), acrescido de um dígito que começa no 1 até ao 5 (E1, E2, E3, E4, E5).

Os cinco entrevistados eram proprietários de salão de beleza (2) e café/bar (3). Apenas são considerados empregadores nestas duas áreas, porque contactadas outras empresas noutras áreas, nomeadamente um mini mercado e uma sapataria, e não nos foi dada resposta positiva para realizar as entrevistas, que nos permitiriam enriquecer a recolha de dados a que nos propusemos.

Nesta investigação tivemos a necessidade de considerar 2 grupos uma vez que os nossos objetivos vão de encontro não só às perspetivas e às dificuldades que os portadores de deficiência mental encontram na procura do emprego, mas também de encontro às oportunidades que são dados pelos empregadores da cidade de Bragança a este grupo da população. Assim, para alcançarmos os objetivos propostos foi necessário a análise da opinião dos portadores de deficiência mental e também a dos empregadores.

Os critérios de seleção dos participantes portadores de deficiência mental foram os seguintes: frequentarem a instituição escolhida para realizar a investigação, terem capacidades cognitivas para efetuarem possíveis tarefas propostas no local de trabalho.

Breve caracterização dos portadores de deficiência

Na tabela 4 apresentamos a caracterização dos participantes portadores de deficiência mental, a nível sociodemográfico, como a idade, o género, as habilitações literárias e o número de anos que frequentam a instituição.

Tabela 4**Caracterização sociodemográfica dos participantes**

Participante	Idade (anos)	Género	Habilitações literárias	Nº de anos na instituição
PD1	44	Masculino	9º ano de escolaridade obtido através do programa Novas Oportunidades	13
PD2	22	Feminino	9º ano de escolaridade obtido no ensino público	2
PD3	39	Masculino	9º ano de escolaridade obtido através do programa Novas Oportunidades	18
PD4	42	Feminino	12º ano de escolaridade obtido através do programa Novas Oportunidades	9
PD5	47	Feminino	6ªano de escolaridade obtido através do programa Novas Oportunidades	18
PD6	28	Masculino	Ensino regular até ao 2º ano não tendo obtido aproveitamento; -Centro Educativo Especial também não obteve resultados; -Centro de reabilitação profissional- curso de hotelaria e restauração, iniciado em 2008 e terminado em 2011, com aproveitamento.	2

Todos os dados apresentados a seguir foram retirados das entrevistas realizadas por nos aos participantes portadores de deficiência mental e também dos planos de desenvolvimento individual de cada participante, redigidos pelos técnicos da instituição.

O participante PD1 tem 44 anos de idade, é solteiro, vive com os pais e um irmão, com quem diz ter uma boa relação, é portador de deficiência mental ligeira e é autónomo no que respeita às atividades de vida quotidiana. Frequenta o Centro de Atividades Ocupacionais e a loja da instituição onde faz voluntariado duas vezes por semana. Como habilitações literárias tem o 9º ano de escolaridade, sendo que até ao 4º ano de escolaridade frequentou um ensino adequado às suas necessidades, no Centro Educativo Especial e do 5º até ao 9º ano de escolaridade frequentou o programa Novas Oportunidades (Tabela 4).

A portadora de deficiência mental designada por PD2 tem 22 anos de idade, é solteira, vive no lar da instituição há 2 anos, é portadora de multideficiência, consegue

exercer algumas atividades de vida cotidiana sozinha, embora necessite de supervisão de terceiros naquelas que são mais complexas. Vai de 15 em 15 dias à sua terra natal visitar a família com quem vivia até à data da entrada na instituição. Tem como habilitações literárias o 9º ano de escolaridade que frequentou no ensino regular (Tabela 4). Além das atividades socioculturais que realiza no lar residencial e no CAO, a participante faz ainda voluntariado, uma vez por semana, no salão de cabeleireira no centro de formação e reabilitação profissional da ASCUDT.

O participante PD3 tem 39 anos de idade, é solteiro, vive com a família, é portador de deficiência mental ligeira e é autónomo no que respeita às atividades da vida quotidiana. Frequenta o CAO da instituição há 18 anos. Antes da vinda para esta instituição frequentou o Centro Educativo Especial e trabalhou numa carpintaria durante mais de dois anos. Concluiu o 9º ano de escolaridade através do programa Novas Oportunidades, sendo que frequentou o ensino regular até ao 6º ano de escolaridade (Tabela 4). Atualmente, além das atividades em que participa no CAO faz ainda voluntariado, duas vezes por semana, na loja da ASCUDT.

A participante PD4 tem 42 anos de idade, vive na instituição há cerca de 9 anos, é portadora de deficiência mental ligeira e é completamente autónoma no que concerne às atividades de vida quotidiana. Antes da entrada na instituição vivia com uma irmã na mesma cidade onde a instituição se situa. Concluiu o 12º ano de escolaridade através do programa Novas Oportunidades. Trabalha dois dias por semana em regime de voluntariado, na loja da instituição (Tabela 4). Além de ser voluntária na loja, pratica diversas atividades manuais, nomeadamente tricô, fada do lar (trabalho manual feito com tela de serapilheira e lã) e pintura.

A portadora de deficiência PD5 tem 47 anos de idade, frequenta a instituição há 18 anos, vive atualmente no lar da instituição, é portadora de paralisia cerebral, consegue executar as atividades de vida quotidiana, embora em algumas necessite de ajuda de terceiros. Até à data da vinda para a instituição vivia com os pais. Conseguiu concluir o 6º ano de escolaridade, através do programa Novas Oportunidades (Tabela 4). Na instituição participa em atividades de cariz sociocultural e executa também atividades manuais, nomeadamente fada do lar (trabalho manual feito com tela de serapilheira e lã).

O participante PD6 é portador de deficiência mental moderado, tem 27 anos de idade e exerce as tarefas de vida quotidiana com a ajuda da mãe ou dos colaboradores da instituição que frequenta no período da manhã e da tarde, onde participa em

atividades lúdicas, desportivas, educativas, recreativas de lazer e de inclusão na sociedade. Vive com os pais na cidade de Bragança, com quem diz ter uma boa relação, e tem irmãos que já são independentes. Frequentou o ensino regular até ao 2º ano e não tendo obtido aproveitamento foi transferido para o Centro Educativo Especial onde, durante dois anos não obteve resultados positivos. Em 2008 iniciou o curso de hotelaria e restauração, que se prolongou durante 3 anos, no Centro de Reabilitação Profissional D. Abílio Vaz das Neves, em Macedo de Cavaleiros, tendo este sido concluído com aproveitamento (Tabela 4).

Breve caraterização dos empregadores

Os critérios de seleção dos empregadores foram ser proprietários ou gerentes numa empresa da cidade de Bragança e terem disponibilidade para participar na investigação.

Na tabela 5 apresentamos a caracterização dos empregadores a nível sociodemográfico, salientando a idade, o género, o estado civil, as habilitações literárias, o papel que desempenham na empresa e o número de anos que trabalham na empresa em questão, todos estes dados foram recolhidos das entrevistas realizadas aos empregadores.

Tabela 5

Caracterização sociodemográfica dos empregadores

Empregadores	Idade	Género	Estado Civil	Habilitações literárias	Papel desempenhado na empresa	Nº de anos que trabalha na empresa
E1	27	Feminino	Casada	9º ano de escolaridade	Proprietária	10
E2	42	Feminino	Casada	11º ano de escolaridade	Proprietária	16
E3	32	Masculino	Casado	Licenciatura em Psicologia	Gestor	½
E4	28	Feminino	Solteira	12º ano de escolaridade	Gestora	2
E5	25	Feminino	Solteira	Licenciatura em Educação Social	Empregada de Balcão	3

A empregadora designada por E1 tem 27 anos de idade, é do sexo feminino e é casada. Tem o 9º ano de escolaridade e é proprietária do café onde trabalha há 10 anos. A sua empresa situa-se na cidade de Bragança e de momento é apenas a proprietária que trabalha na empresa (Tabela 5).

A participante E2 tem 42 anos de idade, é do sexo feminino e é casada. Tem o 11º ano de escolaridade e é proprietária de um salão de beleza onde trabalha há cerca de 16 anos. O salão de beleza situa-se na cidade de Bragança e atualmente não tem nenhum colaborador (Tabela 5).

O empregador designado por E3 tem 32 anos de idade, é do sexo masculino e é casado. É licenciado em Psicologia e atualmente é gestor do café onde trabalha há meio ano. Para além do gestor trabalha na empresa a sua mulher e uma funcionária. A sua empresa situa-se na cidade de Bragança (Tabela 5).

A empregadora E4 tem 28 anos de idade, é do sexo feminino e é solteira. Completou o 12º ano de escolaridade e é gestora na empresa onde trabalha há 2 anos. O salão de cabeleireira situa-se na cidade de Bragança. Atualmente, na empresa, além da gestora, trabalha uma funcionária, que completou o curso de cabeleireira (Tabela 5).

A empregadora E5 tem 25 anos de idade, é do sexo feminino e é solteira. Concluiu a licenciatura em Educação Social, em 2010 e atualmente, trabalha como empregada de balcão num café na cidade de Bragança, onde trabalham mais 4 funcionários (Tabela 5).

5. Técnica de recolha de dados

Como instrumento de recolha de dados iremos utilizar a entrevista semiestruturada, pois segundo Fortin (2009) “a entrevista é o principal método de colheita dos dados nas investigações qualitativas” (p. 375).

Mateus (2008) considera que “a entrevista é uma técnica não documental de observação não participante, podendo-se distinguir vários tipos, que vão desde as mais rígidas e estruturadas até às entrevistas em profundidade” (p. 175), já Sousa e Baptista (2011) afirmam que a entrevista é um meio pelo qual podemos obter informação.

Para Bogdam e Biklen (1994) “uma entrevista consiste numa conversa intencional geralmente entre duas pessoas, embora por vezes possa envolver mais pessoas” (p. 34), tendo esta como finalidade permitir ao investigador obter uma ideia de como os sujeitos vivenciam a realidade.

A entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversa de profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social (Marconi e Lakatos, 2003, p. 195).

Posada (2001) considera três tipos de entrevista, a estruturada, a semiestruturada e a não estruturada ou livre, enquanto que Quivy e Campenhoudt (2003) consideram que em investigações de caráter social o tipo de entrevista mais utilizada é a semidireta ou semidirigida, uma vez que este tipo de entrevista, não sendo livre, é apenas orientada por um grupo de perguntas abertas que servem como guia. De acordo com Fortin (2009) a entrevista pode ser não dirigida (ou não estruturada) e dirigida (ou estruturada).

Segundo Marconi e Lakatos (2003) a realização de uma entrevista tem vantagens mas também tem limitações. Relativamente às vantagens podemos salientar o facto de esta poder ser aplicada a toda a população, dando a possibilidade de repetir uma questão ou fazê-la de outra forma e do entrevistador estar frente a frente com o entrevistado, tendo assim a possibilidade de registar atitudes e reações.

No presente estudo tivemos em conta as vantagens acima enunciadas para a escolha da entrevista semiestruturada, pois através dela conseguimos obter os resultados e registar a forma como cada entrevistado reagiu à pergunta efetuada pela entrevistadora.

No que respeita às limitações salientamos as dificuldades que possam existir relativas à comunicação entre o entrevistado e o entrevistador que podem dificultar a compreensão e levar a que a resposta à questão não seja a melhor e a retenção de dados fundamentais à investigação seja deficiente.

5.1. Procedimentos associados à utilização da entrevista

Como foi referido no ponto anterior o instrumento de recolha de dados utilizado foi a entrevista semiestruturada, uma vez que consideramos ser a mais adequada para recolher dados que respondam ao problema e aos objetivos delineados para o estudo.

Neste pressuposto, utilizamos este tipo de entrevista tanto para os portadores de deficiência mental como para os empregadores, sendo estas orientadas por um guião de entrevista (Anexos III e IV), pois tal como salienta Fortin (2009) “o guião de entrevista facilita a comunicação apresentando de forma lógica as questões que tocam os diferentes aspectos do tema” (p. 379). O guião para ambas as entrevistas foi elaborado

antecipadamente, com perguntas abertas, com o objetivo de abordar o tema em estudo e sem que o entrevistado se desvie do assunto a abordar.

Os guiões são constituídos por três grupos, sendo o primeiro (A) igual para os dois tipos de entrevistados, portadores de deficiência mental ligeira, multideficiência e paralisia cerebral e empregadores, destinando-se apenas a informar o entrevistado sobre o objetivo do estudo e as questões relacionadas com a confidencialidade da entrevista.

O segundo grupo (B) é dedicado à identificação do entrevistado, sendo que tanto no guião dos portadores de deficiência mental como no guião dos empregadores são feitas perguntas de carácter sociodemográfico.

Por fim, no terceiro grupo (C), o conteúdo das questões no guião dos portadores de deficiência mental e também no dos empregadores terá como finalidade obter dados que permitam responder aos objetivos e dar resposta ao problema do estudo, cujas questões têm como objetivo compreender as preferências e as perspetivas que o entrevistado tem a nível do emprego, no caso do guião dos portadores de deficiência mental. No caso dos empregadores os objetivos passam por compreender as razões pelas quais os empregadores poderão ou não dar a possibilidade de trabalho aos portadores de deficiência mental e compreender como é avaliado e valorizado o desempenho do portador de deficiência mental a nível do trabalho.

Atendendo ao facto de nenhum dos empregadores participantes no presente estudo ter ou já ter tido, em algum momento, uma pessoa portadora de deficiência mental na sua empresa, a análise e as respostas às perguntas que integram esta subcategoria tornou-se mais complicada. Assim as respostas dadas pelos empregadores foram baseadas apenas em opiniões pessoais baseadas no conhecimento comum, no facto de todos eles conhecerem e já terem, de um modo ou de outro, contactado com pessoas portadoras de deficiência mental, pois não pela experiência obtida pela presença de alguém com estas características na sua empresa.

A definição das categorias e subcategorias, definidas para as entrevistas realizadas aos portadores de deficiência mental e aos empregadores foi verificada por dois juízes, que se pronunciaram sobre as mesmas, sendo necessário fazer ligeiras adaptações no caso da entrevista aos empregadores, nomeadamente no que diz respeito à categoria C – Empregabilidade e às subcategorias que referem o emprego protegido e a valorização do desempenho a nível do trabalho do portador de deficiência.

5.2. Preparação das entrevistas

Para prepararmos a entrevista relativa aos portadores de deficiência mental utilizamos os seguintes procedimentos: foi pedido por escrito à diretora de serviços da instituição autorização para a realização das entrevistas (Anexo V). Seguidamente, antes de começar a entrevista propriamente dita, foi lido a cada participante o termo de consentimento (Anexo VI), que foi assinado pelo próprio, depois de esclarecidas algumas dúvidas que surgiram por parte dos mesmos.

No caso da entrevista realizada aos empregadores foi explicado aos participantes nas entrevistas os objetivos do estudo, a confidencialidade dos dados recolhidos, pedida autorização para gravar a entrevista e solicitada a assinatura do termo de consentimento (Anexo VI).

5.3. Descrição do local das entrevistas

As entrevistas realizadas aos portadores de deficiência mental, decorreram entre o dia 9 e o dia 11 do mês de abril de 2013. Nem todas foram realizadas no mesmo local, pois as realizadas aos participantes PD1, PD2, PD3 e PD6 tiveram lugar no gabinete psicossocial do CAO, e as restantes realizadas a, PD4 e PD5, tiveram lugar na sala de reuniões do lar da instituição.

Tal situação teve a ver com o facto da instituição estar dividida em várias respostas sociais, entre as quais o CAO e o lar residencial, sendo que PD1, PD2, PD3 e PD6 se encontravam, no momento da entrevista, no CAO e PD4 e PD5 se encontravam no lar residencial. O gabinete psicossocial e a sala de reuniões foram escolhidas para realizar as entrevistas visto serem locais onde existe mais privacidade.

A duração total das entrevistas realizadas aos portadores de deficiência mental foi de 34 minutos e 25 segundos, sendo que a duração média de cada entrevista foi de 5 minutos e 71 segundos.

No caso dos empregadores as entrevistas foram realizadas entre o dia 9 e o dia 10 do mês de maio de 2013. A gravação das entrevistas foi efetuada no local de trabalho dos empregadores entrevistados.

A duração das entrevistas realizadas aos empregadores foi de 18 minutos e 54 segundos, sendo que a média de cada entrevista foi de 3 minutos e 7 segundos.

5.4. Transcrição das entrevistas

As entrevistas realizadas aos portadores de deficiência mental foram transcritas na totalidade e encontram-se no anexo VII. A transcrição foi feita por nós, sendo que substituímos nomes próprios pela letra X, para assegurar a não identificação dos entrevistados.

A transcrição de cada entrevista contém entre duas e quatro páginas, perfazendo um total de dezasseis páginas.

As entrevistas realizadas aos empregadores foram igualmente transcritas na íntegra, e encontram-se no anexo VIII. A transcrição foi feita por nós e cada entrevista contém, aproximadamente, três páginas, perfazendo um total de onze páginas.

6. Tratamento da informação – análise de conteúdo

6.1. Análise dos dados: construção das categorias e subcategorias no processo de análise de conteúdo

Para analisar os dados qualitativos recolhidos através da realização das entrevistas efetuadas, utilizamos a análise de conteúdo.

Enquanto Bardim (1977) define análise de conteúdo como “uma técnica para fazer inferência por identificação sistemática e objectiva das características específicas de uma mensagem” (p. 220), Silva e Pinto (2009) definem a análise de conteúdo “como uma técnica de investigação que permite a descrição objectiva sistemática e quantitativa do conteúdo manifestado da comunicação” (p. 103).

No presente estudo consideramos pertinente fazer o tratamento da informação retirada da análise das entrevistas utilizando a técnica da análise de conteúdo visto que pretendemos retirar a máxima informação possível das entrevistas realizadas e através desta técnica obter todo o conteúdo da mensagem que recebemos dos entrevistados.

De acordo com Quivy e Campenhoudt (2003) a análise de conteúdo possibilita que o tratamento dos dados recolhidos através dos testemunhos dos entrevistados seja feito de forma organizada e com um certo grau de profundidade e complexidade.

As categorias e subcategorias de análise correspondem às definidas no guião da entrevista.

Para o guião correspondente aos portadores de deficiência mental, definimos as seguintes categorias e subcategorias:

A - Legitimação da entrevista

A1 - Confidencialidade e questões éticas.

B - Identificação do entrevistado

B1 - Relação Familiar;

B2 - Percurso na Instituição.

C - Empregabilidade

C1 - Preferências a nível do emprego;

C2 - Perspetivas profissionais;

C3 - Entraves relativamente ao emprego;

C4 - Necessidade de ter um local de trabalho;

C5 - Vantagens de formação profissional adequada.

Para o guião correspondente aos empregadores, foram definidas as seguintes categorias:

A - Legitimação da entrevista

A1 - Confidencialidade e questões éticas.

B - Identificação do entrevistado

B1 - Percurso na empresa.

C - Empregabilidade

C1- Razões pelas quais os empregadores dão ou não a possibilidade de trabalho aos portadores de deficiência mental;

C2 - Dificuldades apontadas aos portadores de deficiência mental a nível da realização de tarefas rotineiras e não rotineiras no trabalho e a importância do emprego protegido;

C3 - Valorização do desempenho a nível do trabalho do portador de deficiência mental;

C4 - Avaliação do desempenho do portador de deficiência mental a nível do trabalho.

6.2. Análise dos resultados das entrevistas

Iremos neste ponto apresentar a análise dos resultados obtidos através das respostas dos participantes às entrevistas realizadas e recorrer também ao enquadramento teórico que fundamenta esta investigação. A análise dos resultados terá por base as categorias B e C e as subcategorias B1, B2, C1, C2, C3, C4 e C5, para o caso das entrevistas realizadas aos portadores de deficiência mental. Para os empregadores teremos igualmente as categorias B e C e as subcategorias B1, C1, C2, C3 e C4, apresentadas anteriormente.

B - Identificação do entrevistado relativo à entrevista realizada aos portadores de deficiência mental

Iremos aqui analisar, através das narrações dos participantes, as subcategorias B1- Relação familiar e B2- Percurso na instituição.

B1 - Relação familiar

Relativamente à relação familiar dos nossos participantes, constatamos que todos afirmam ser boa, sendo de referir que PD1, PD3 e PD6 ainda vivem com os seus familiares (pais e irmãos). Os restantes participantes, embora vivam no lar da instituição, continuam a ter contacto com os seus familiares, pois estes visitam os mesmos semanalmente ou quinzenalmente.

Tal é evidente nas respostas dadas a esta questão, pois:

- *Sim, dou-me bem (PD1);*
- *Sim, sim, é boa a relação (PD2);*
- *Sim (PD3);*
- *Sim, a relação é boa (PD4);*
- *Sim, é boa a relação familiar (PD5);*
- *Sim, sim é boa. Damo-nos bem (PD6).*

B2 - Percurso na Instituição

No que concerne à subcategoria percurso na instituição verificamos que a maioria dos entrevistados já se encontra na instituição há alguns anos, sendo exceção os participantes PD2 e PD6 que se encontram a frequentar a instituição apenas há dois e três anos, como podemos constatar com as seguintes transcrições:

- *Desde 2000, até agora (...). Há 13 aninhos (PD1);*
- *Há 2 anos”(PD2);*
- *18 (PD3);*
- *Mais ou menos 8 ou 9 anos (PD4);*
- *Há 18 (PD5);*
- *3 Anos (PD6).*

C- Empregabilidade

Segundo Silva (s/d) o emprego desempenha um papel fundamental para a sociedade, estando associado a ele questões como o comportamento humano, a organização social e o reconhecimento social, pois “representa uma das mais relevantes condições de base de inserção” (p.1). Neste pressuposto, nesta categoria consideramos pertinente analisar as seguintes subcategorias: C1 - Preferências a nível do emprego, C2 - Perspetivas profissionais, C3 - Entraves sentidos em relação à empregabilidade por parte dos empregadores e C4- Necessidade de ter um local de trabalho e formação profissional adequados.

C1- Preferências a nível do emprego

Apresentamos a seguir excertos das entrevistas que realizamos, relativas à subcategoria preferências a nível do emprego:

- *Eu sempre gostei da área de ajudar as pessoas... (...) Auxiliar de idosos (PD1),*
- *Num jardim-de-infância ou como cabeleireira (PD2);*

- *Talvez trabalhar numa carpintaria, porque já trabalhei lá há muito tempo, e no Centro Educativo Especial trabalhei numa carpintaria. Talvez a nível disso (PD3);*
- *Isso (pausa) (...) Gosto muito de trabalhar com as mãos, artesanato (...) Trabalhos manuais, informática também gosto (PD4);*
- *Gostava de trabalhar na área da informática (PD5);*
- *Jardinagem (PD6).*

Pelos relatos dos participantes podemos verificar que as preferências a nível da área onde gostariam de trabalhar são muito diversas e apenas duas participantes do sexo feminino, nomeadamente PD4 e PD5, têm preferências idênticas pela área da informática, embora PD4 goste também de trabalhar na área dos trabalhos manuais e do artesanato. Verificamos também que os portadores de deficiência mental preferem trabalhar numa área de conforto onde já trabalharam anteriormente, como é o caso do participante PD3.

C2- Perspetivas profissionais

A nível desta subcategoria concluímos que a maior parte dos participantes não tem perspectivas de emprego para o futuro, apenas PD1 e PD2 afirmam ter perspectivas de emprego. Contudo, PD3 apesar de, atualmente, não se encontrar a trabalhar, já trabalhou tendo sido despedido por falta de trabalho da empresa e consequentemente o encerramento da mesma, como podemos confirmar com as seguintes transcrições:

- *Sim, se aparecer alguma coisa porque não (...) Aceitava (PD1);*
- *Sim (PD2);*
- *Não nenhuma (...). Desde que estou aqui na instituição nunca mais tive propostas de trabalho nem perspectivas (...) Já Trabalhei numa fábrica de móveis, durante 2 anos e pico, dois anos e meio mais ou menos. Depois o patrão foi-se embora, já não havia trabalho. (PD3);*
- *Não, está complicado (PD4);*
- *Não (PD5);*
- *Não, está complicada arranjar emprego. Não há trabalho nem para mim, nem para ninguém (PD6).*

Em concordância com a falta de oportunidades e de perspectivas de emprego que os participantes relataram temos os estudos realizados por autores como Monteiro (2009) que afirma que se estima que apenas 5% da população europeia com deficiência consegue enveredar no mercado do trabalho, em comparação com as pessoas sem deficiência, cuja percentagem é de 68%. Também Silva (s/d) afirma que a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito inferior à sua percentagem na população.

C3- Entraves sentidos em relação à empregabilidade, por parte dos empregadores

Referindo Lopes (2008) a integração das pessoas portadoras de deficiência na vida profissional tem particular relevância e interesse para a construção de uma sociedade solidária e justa, pela qual cada vez mais se luta, que não constitua barreiras e que proporcione igualdade de oportunidades a todos os cidadãos.

Contudo, verificamos que as barreiras relativas ao preconceito e à discriminação das pessoas portadoras de deficiência mental ainda não foram completamente ultrapassados e a igualdade de oportunidades continua a não estar presente na nossa sociedade, como podemos verificar nos seguintes excertos, retirados da resposta à questão – Considera que há barreiras que não lhe proporcionam igualdade de oportunidades?

- *Eu acho que ainda há muitas barreiras contra as pessoas com deficiência, mesmo sem serem deficientes mentais, os deficientes de outros tipos também sentem que existem barreiras (PD1);*
- *Sim, por nós termos esta deficiência não nos deixam trabalhar, não nos querem como empregados (PD2);*
- *Há, há sempre (PD3);*
- *Sim a nossa deficiência dificulta um bocado a procura de trabalho, ou a aceitação no trabalho. Ainda não nos aceitam bem a trabalhar (PD4);*
- *Sim, ainda existe muito preconceito em relação ao nosso trabalho, por termos uma deficiência as pessoas acham que não conseguimos trabalhar, então os empregadores poem muitos entraves para não nos aceitarem (PD5);*
- *Sim (PD6).*

Relativamente à questão - Considera que os empregadores entendem que os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores? obtivemos as seguintes respostas:

- *Acham que não somos capazes de fazer o trabalho que eles... mandam e exigem. Nós por termos esta deficiência, não quer dizer que não possamos fazer o trabalho como fazem as outras pessoas. É preciso ter alguém que nos apoie e que nos estenda a mão. Quando nos estenderem a mão, nós fazemos o que eles querem (PD1);*
- *Sim, eles pensam que não conseguimos fazer o trabalho que nos mandam (PD2);*
- *Sim, sim eles acham que precisamos de muita supervisão (PD3);*
- *Depende da deficiência e do trabalho e também de pessoa para pessoa. Mas sim, os empregadores pensam que precisamos todos, em geral, de muita supervisão (PD4);*
- *Acho que sim (...). De alguma maneira. Por um lado sim, por outro não. Se calhar somos capazes talvez de trabalhar tão bem como as outras pessoas normais, mas os empregadores pensam que não (PD5);*
- *Não, eu no meu estágio conseguia fazer tudo o que me mandavam, só no início é que precisei de ajuda. Mas quem nos dá trabalho acha que precisamos de muita ajuda (PD6).*

Relativamente a esta questão inserida na subcategoria C3, concluímos que todos os portadores de deficiência responderam que os empregadores entendem que estes precisam de mais supervisão que os restantes empregados. Contudo, a maioria dos participantes considera que conseguem executar a maioria das tarefas que lhes são propostas sem muita supervisão, embora salientem também que poderá depender da deficiência, do trabalho a executar e varia de pessoa para pessoa.

Analisamos agora outra questão- Considera que os empregadores acham que os portadores de deficiência não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras?, também esta pertencente a subcategoria C3:

- *Acho que isso é mentira, nós conseguimos ter um bom desempenho. Estou a trabalhar como voluntário numa loja e faço as tarefas como sendo uma pessoa normal (PD1);*

- *É verdade. Os empregadores acham isso, mas nós conseguimos fazer as tarefas todas (PD2);*
- *Eu acho que, com alguma ajuda nessas tarefas nós vamos lá, conseguimos (PD3);*
- *Acho que sim. Os empregadores pensam que não conseguimos mas conseguimos (PD4);*
- *Sim, eles pensam que só sabemos executar uma tarefa (PD5);*
- *Eu conseguia, pois no estágio fiz tarefas diferentes, mas se calhar eles pensam que não consigo (PD6).*

Depois de feita a análise verificamos que os portadores de deficiência mental participantes no estudo se consideram capazes de fazer tarefas não rotineiras, contudo, salientam que os empregadores não os consideram capazes de realizar tarefas não rotineiras.

C4- Necessidade de ter um local de trabalho

Relativamente a esta subcategoria e à questão - Ter um trabalho, significa para si, ser um fator de inclusão social, de independência económica, de valorização e realização pessoal? podemos concluir que os portadores de deficiência mental do sexo masculino sentem necessidade de ter um local de trabalho essencialmente por questões económicas. Já nos entrevistados do sexo feminino verificou-se, que a importância de ter um local de trabalho passa tanto pela parte económica como pela realização pessoal, como podemos verificar nos excertos das entrevistas transcritos a seguir:

- *Ter um trabalho para mim é ser independente na vida. Não precisar que me digam as coisas, o que devo fazer, o que não devo, mandar em mim. É ser isso (PD1);*
- *Para me sentir bem e realizada pessoalmente e claro também profissionalmente (PD2);*
- *Independência económica (...) (PD3);*
- *Sim, ter um trabalho, tanto independência económica como realização pessoal (PD4);*
- *Independência económica e realização pessoal (...) (PD5);*

- *Para ganhar o meu dinheiro (PD6).*

C5- Vantagens de formação profissional adequada

De acordo com Silva (s/d) no caso das pessoas portadoras de deficiência mental, a formação profissional e o emprego devem ser equacionados em conjunto.

Na opinião dos portadores de deficiência mental entrevistados, a formação profissional adequada à sua realidade é uma mais-valia tanto para facilitar a integração no mercado de trabalho como para a obtenção de mais informação e aprendizagens, como é transcrito a seguir:

- *Eu acho que é bem, tendo cursos próprios para pessoas deficientes era bom. Também há cursos que não são para pessoas com deficiência, mas os deficientes são pessoas como outras quaisquer, por ter deficiência não quer dizer que não façam um bom papel nesses cursos (PD1);*

- *Sim, eu gostava de tirar um curso, para aprender mais coisas (PD2);*

- *Acho que é bem, quanto mais formação uma pessoa tiver, melhor para ela. Já sabe como se deve trabalhar na área em que tem formação (PD3);*

- *Eu acho boa, que assim ajuda-nos (pausa) havendo mais informação a gente tem mais bases de escolha, mais que uma área de escolha, uma vasta área de escolha (PD4);*

- *Sim, a formação profissional era muito boa para depois entrarmos no mercado de trabalho e para nos valorizar (PD5);*

- *Era importante porque na formação ensinam muitas coisas boas para a nossa vida (PD6).*

B - Identificação do entrevistado relativo à entrevista realizada aos empregadores

Neste item iremos analisar, através da narração dos empregadores, a subcategoria B1- Percurso na empresa onde estão atualmente inseridos.

B1 - Percurso na empresa

Relativamente à subcategoria percurso na empresa verificamos que os empregadores entrevistados são, na sua maioria, proprietários e gestores da empresa

onde trabalham, embora E5 seja apenas empregada de balcão como podemos verificar nas transcrições que respondem à questão: Qual o papel que desempenha na empresa?

- *Sirvo às mesas e ao balcão (...) e sou proprietária há 10 anos (E1);*

- *Proprietária (...) Para aí há uns 15, 16 anos (E2);*

- *Gestor (...) meio ano (E3);*

- *Gestora (...) 2 anos (E4);*

- *Empregada de balcão (E5).*

C – Empregabilidade

Segundo o Artigo 23 N°1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos “Todas as pessoas têm direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” (p. 4). Neste pressuposto, na categoria empregabilidade consideramos importante a análise das subcategorias C1- Razões pelas quais os empregadores dão ou não a possibilidade de trabalho aos portadores de deficiência, C2-Dificuldades apontadas aos portadores de deficiência a nível da realização de tarefas no trabalho, C3- Valorização do desempenho a nível do trabalho do portador de deficiência e C4- Avaliação do desempenho do portador de deficiência a nível do trabalho.

C1- Razões pelas quais os empregadores dão ou não a possibilidade de trabalho aos portadores de deficiência mental

Segundo Tanaka e Mamzini (2005) a falta de informação e o mito que o portador de deficiência não consegue a mesma produtividade que o do trabalhador dito normal são das principais causas da dificuldade de inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Na nossa investigação retiramos diferentes opiniões no que respeita à questão- Que causas apontam os empregadores para darem ou não emprego aos deficientes? Será por razões económicas, sociais, individuais, falha na formação e qualificação profissional? como verificamos nos excertos:

- Na minha opinião não se dá emprego a pessoas com deficiência porque ainda existe muita discriminação (E1);

- Eu acho que os empregadores devem dar a oportunidade de trabalho a essas pessoas, pois assim elas ficam mais integradas na sociedade. E acho que é o motivo mais que suficiente para eles se sentirem úteis junto dos outros trabalhadores. É uma boa motivação para uma pessoa deficiente, o facto de terem uma oportunidade de trabalho (E2);

- À partida, não se dá emprego a uma pessoa portadora de deficiência pela sua imagem e aparência e também pela falta de formação. Não falo por mim, eu já trabalhei com pessoas portadoras de deficiência e sei que alguns têm capacidades para trabalhar, mas a sociedade em geral e os empregadores ainda vêm os portadores de deficiência como sendo incapazes (E3);

- Eu não daria emprego a uma pessoa portadora de deficiência e a causa que aponto é principalmente o esforço que a profissão requer e a falha na formação, mas também por razões económicas (E4);

- A deficiência dessas pessoas, o medo que elas não consigam desempenhar as suas funções e resolver situações que lhes possam surgir, por causas económicas, sociais, individuais, por falha na formação e também pelo preconceito que a sociedade sente relativamente a essas pessoas (E5).

Concluimos, assim, que os motivos apontados, relativamente à subcategoria em análise, passa essencialmente pela discriminação, falta de confiança para a realização correta das tarefas que lhe possam ser propostas. A falha na formação é também apontada pela maioria dos empregadores como motivo para não se dar a oportunidade de emprego a uma pessoa portadora de deficiência. É considerado também por um participante (E3) a imagem e a aparência como motivo para não se dar emprego aos portadores de deficiência mental.

C2 - Dificuldades apontadas aos portadores de deficiência mental a nível da realização de tarefas rotineiras e não rotineiras no trabalho e a importância do emprego protegido

Relativamente à pergunta - Na sua opinião, os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores? obtivemos as seguintes respostas indicadas nos excertos:

- Sim, alguns deficientes, na minha opinião, precisam de ser mais vigiados, depende da deficiência de cada um (...) (E1);

- *Sim, em algum tipo de tarefas penso que eles precisam de mais supervisão que uma pessoa dita normal (...)* (E2);

- *Penso que tudo vai depender do tipo de deficiência de cada um. Os deficientes mentais têm mais necessidade de ser supervisionados por alguém, porquê tem mais limitações a nível psicológico, intelectual e até mesmo emocional, precisam de mais supervisão. Mas a supervisão para eles pode também ser um incentivo e um estímulo para que continuem a trabalhar (...)* (E3);

- *Sim, e aqui no salão requeriam muito mais atenção uma vez que lidam diretamente com os clientes (...)* (E4);

- *Depende do grau de deficiência. Existem casos que sim, outros que não. Nos que a deficiência é menor devem conseguir realizar as tarefas com maior destreza. Todavia, a supervisão será sempre necessária, nem que seja só como uma forma de incentivar os trabalhadores. (...)* (E5).

Feita a análise dos excertos acima transcritos verificamos que os cinco empregadores entrevistados concordam que os portadores de deficiência mental necessitam de mais supervisão e atenção na realização das tarefas que lhes são propostas. Contudo, é referido, por todos, que consoante o grau e o tipo de deficiência o portador de deficiência tem que ser mais ou menos vigiado.

A supervisão do trabalho para estas pessoas não tem que ser vista de forma negativa, mas sim como um incentivo e uma forma de motivação para executar as tarefas propostas. Um dos entrevistados considera que *a supervisão para eles pode também ser um incentivo e um estímulo para que continuem a trabalhar* (E3).

Freitas (2009), no seu estudo, contraria a opinião dos nossos participantes quando realça que 92% dos gestores inquiridos avalia de forma positiva o desempenho das pessoas portadoras de deficiência, afirmando que estas desempenham as suas funções de maneira idêntica aos restantes colaboradores da empresa.

Quanto à questão - *Pensa que os portadores de deficiência não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas não rotineiras?* Os entrevistados emitiram as seguintes opiniões:

-*Penso que sim, alguns podem desempenhar melhor que outros, mas eles conseguem desempenhar as tarefas menos rotineiras também (...)* (E1);

-*Acho que se eles forem habituados e incentivados a fazer vários tipos de tarefas conseguem lindamente (...)* (E2);

- *No caso dos portadores de deficiência mental, quando não realizam tarefa rotineira vai-se tornar mais difícil. Por exemplo, os portadores de deficiência física a esse nível têm mais facilidade em executar tarefas diferentes, não rotineiras, agora os portadores de deficiência mental executam melhor as tarefas rotineiras (...)* (E3);

- *Talvez seja mais complicado para um deficiente fazer tarefas diferentes daquelas que executa no seu dia-a-dia* (E4);

- *Talvez seja para estas pessoas mais complicado a associação a essas novas tarefas, mas após a prática habitua-se. Têm que ser estimulados. (...)* (E5).

Relativamente à execução de tarefas não rotineiras observamos que a maioria concorda que para uma pessoa portadora de deficiência mental se torna mais complicado a realização de tarefas que não são feitas diariamente.

À pergunta - Considera relevante para a plena inserção profissional do portador de deficiência no mercado normal de trabalho, a passagem do mesmo pelo regime de emprego protegido ou apoiado? Foi-nos dito:

- *Penso que não, o portador de deficiência poderá ser logo integrado no mercado normal de trabalho* (E1);

- *Eu penso que sim, deve existir o emprego apoiado, o estado principalmente deve dar apoio a esse tipo de pessoas com deficiência, porque assim ajuda a incentivá-los e ajuda a ver que eles são pessoas normais como os outros colegas, só têm uma pequena diferença* (E2);

- *Sim, considero importante serem inseridos nesse tipo de emprego, assim ficam com mais habilitações, mais capacidade para trabalhar posteriormente no mercado normal de trabalho. Também é importante serem inseridos neste tipo de emprego porque um empregador normal não tem formação para lidar com os portadores de deficiência e pode até não conseguir fazer com que os portadores de deficiência se sintam bem e realizados. Com o emprego protegido ou apoiado será mais fácil a sua inserção* (E3);

- *Sim, considero que poderá ser importante* (E4);

- *Depende dos casos, as pessoas que tenham mais autonomia não necessitam desses apoios, os mais dependentes sim penso que será benéfica a passagem pelo emprego protegido ou apoiado* (E5).

No que concerne a esta questão as opiniões dos empregadores não são unânimes, pois apesar da maioria dar importância ao emprego protegido para a plena inserção do portador de deficiência mental no mercado de trabalho existem opiniões contrárias.

C3 - Valorização do desempenho a nível do trabalho do portador de deficiência mental

As respostas às perguntas - O que é valorizado para a inserção social na sua empresa? O respeito pelas regras? A motivação? As competências sociais?, foram variadas, pois foi dito:

- *Um bocadinho de tudo (...) (E1);*
- *O respeito e a motivação (...) (E2);*
- *Se falarmos acerca das pessoas portadoras de deficiência penso que a motivação é muito importante para a inserção na minha empresa, porque o respeito e as competências sociais eles cumprem minimamente, agora a motivação para trabalhar é muito importante para não se sentirem discriminados e terem vontade de trabalhar (...) (E3);*
- *Na minha empresa é valorizado um pouco de tudo (...) (E4);*
- *Todos estes valores são essenciais para a inserção em qualquer empresa, seja para pessoas portadoras de deficiência ou não. Na minha empresa é valorizada uma boa capacidade de comunicação e a responsabilidade. (...) (E5).*

Depois da análise dos excertos podemos concluir que todos os valores referidos, respeito pelas regras, motivação e competências sociais, são importantes para a maioria dos entrevistados. Contudo, na análise feita observamos que se dá maior ênfase à motivação do que aos restantes valores, uma vez que esta é fulcral para que o portador de deficiência se sinta integrado no local de trabalho. Tal está presente nas respostas dadas por E3 e E5.

Silva (s/d) realizou um estudo onde podemos encontrar opiniões idênticas às dos empregadores que participaram no presente estudo, onde conclui que os empregadores questionados valorizam sobretudo categorias como o respeito pelas regras, sendo que 67% dos inquiridos avalia este item como muito importante para a inserção da pessoa portadora de deficiência na sua empresa, a motivação que é considerada por todos como muito importante, e as competências sociais que também foram vistas como muito importantes por 60% dos inquiridos.

À pergunta - Quem pode potenciar estes fatores? foi-nos dito:

- *Os professores e os empregadores devem colaborar com os deficientes, para eles se sentirem mais integrados na equipa (E1);*
- *É assim, começa pelos familiares porque se os familiares pensarem que eles são uns coitadinhos e não conseguem fazer nada, a partir daí já os estão a excluir. Não é? Acho que começa pela família, e depois as seguintes entidades (...) Escolas e professores, com a ajuda deles acho que eles vão fazer um papel como uma pessoa normal se eles forem motivados, com respeito e com igualdade perante todos eles (E2);*
- *Formação e acompanhamento por parte das instituições onde a maiorias dos portadores de deficiência estão inseridos, ou até mesmo o próprio Estado (...);*
- *As instituições que são dirigidas para estas pessoas com este tipo de deficiência (E4);*
- *As entidades empregadoras bem como os próprios funcionários (E5).*

Estes fatores, na opinião dos participantes, devem ser trabalhados e potenciados por diversas entidades, como os professores, a escola, as instituições onde muitos dos portadores de deficiência mental estão inseridos e também pela família.

Os estudos de Silva (s/d) vão também de encontro ao que concluímos através deste estudo, pois este refere que os fatores deveriam ser potenciados pelos técnicos que trabalham a formação, a reabilitação e a inserção social de pessoas com deficiência mental.

À questão - Acha que a formação profissional é imprescindível para a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho? Foi respondido pelos entrevistados:

- *Sim, acho que é importante para os ajudar (E1);*
- *Sim (E2);*
- *Eu acho que a formação é importante, porque lhes permite ultrapassar algumas das suas limitações, trabalhar as suas capacidades e quem sabe, se calhar, até descobrir muitas outras capacidades que até eles próprios desconhecem (E3);*
- *Sem dúvida, a formação profissional é indispensável para a inserção de qualquer pessoa no mercado de trabalho (E4);*
- *Sim, como para todos os outros funcionários, apesar de neste caso específico ser necessário para lhe dar maior apoio na inserção e motivação no trabalho, ou seja, para não se sentirem tão desprezados. (E5).*

Depois de analisada a questão concluímos que todos os participantes consideram importante a formação profissional para que a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho seja mais facilitada.

No que concerne à última questão da subcategoria C3 - Como considera que deve ser a atitude dos restantes empregados? os entrevistados consideram que:

- *Devem colaborar com os deficientes, para eles se sentirem mais integrados na equipa (E1);*
- *Com respeito e com igualdade perante todos eles, para eles não se sentirem excluídos e não sentirem que são inferiores aos restantes trabalhadores (E2);*
- *Devem aceitar os portadores de deficiência como eles são, principalmente o seu tipo de deficiência e as suas limitações. Deve haver ajuda, os empregadores ditos normais devem ajudar os portadores de deficiência e não lhes colocar um rótulo (E3);*
- *Deve ser uma atitude normal (E4);*
- *Deve haver colaboração e ajuda e acima de tudo respeito pelos colegas (E5).*

Analisando as opiniões dos entrevistados acerca da atitude dos empregados perante um empregado portador de deficiência mental concluímos que as mesmas passam pelo respeito e igualdade, interajuda e colaboração, e não pela discriminação e rotulação.

C4 - Avaliação do desempenho do portador de deficiência mental a nível do trabalho

No que concerne à categoria acima indicada e à questão: Como é que avalia o desempenho das funções das pessoas portadoras de deficiência?, conclui-se que existem opiniões que diferem, sendo que alguns dos participantes (E1 e E3) consideram que o desempenho a nível do trabalho desta população depende da deficiência de cada um e da função que este desempenhar, por outro lado um dos participantes (E2) pensa que os portadores de deficiência mental têm um bom desempenho a nível do trabalho. Os restantes entrevistados (E4 e E5) defendem que os portadores de deficiência executam

as tarefas, que lhes são propostas, da melhor maneira que sabem e conseguem, como podemos observar nas seguintes transcrições:

- *Depende da deficiência de cada um, uns desempenham melhor outros pior (E1);*
- *Sim, sim, penso que eles podem ter um bom desempenho (E2);*
- *Isso é muito abrangente. Tudo depende da pessoa, do nível de deficiência, da função que o portador de deficiência for desempenhar. Se for um trabalho do seu agrado, dentro das suas preferências a nível profissional, ele sente-se mais motivado e desempenha melhor o seu papel, se o trabalho for imposto e não for ao seu gosto é mais complicado e vai-se refletir no seu desempenho que não vai ser tão bom (E3);*
- *Eu penso que os portadores de deficiência dão o seu melhor (E4);*
- *Penso que fazem o melhor que sabem, dão o seu melhor, com certeza (E5).*

7. Discussão dos dados

Ao realizar o presente estudo pretendemos dar resposta ao problema proposto: Serão os portadores de deficiência mental aceites pelos empregadores e pela população da cidade de Bragança no mercado de trabalho? e aos objetivos: identificar as oportunidades de trabalho que os empregadores dão às pessoas portadoras de deficiência mental em Bragança; compreender quais as perspetivas que os portadores de deficiência mental têm em relação ao emprego e analisar as dificuldades que os portadores de deficiência mental encontram na procura de emprego; especificar como é que os empregadores percecionam a inclusão no mundo laboral dos portadores de deficiência.

Em seguida, iremos analisar relatos das entrevistas quer dos portadores de deficiência mental, quer dos empregadores e relacioná-los com o problema e os objetivos acima enunciados.

Assim, e em relação ao primeiro objetivo que pretende identificar as oportunidades de trabalho que os empregadores dão às pessoas portadoras de deficiência mental em Bragança, realçamos que segundo os participantes estas oportunidades são escassas, pois foi verificado que este grupo da população, pela sua diferença, é visto com discriminação. Embora, na *Convenção sobre os Direitos das pessoas com Deficiência* em 1992, se tenha defendido a promoção do emprego para pessoas portadoras de deficiência mental e também a implementação de medidas anti – discriminatórias e ações para garantir a igualdade de oportunidades, tal não parece ter sido adotado nesta situação específica.

Esta discriminação tem como base, essencialmente, a falta de confiança por parte dos empregadores, no que respeita à execução das tarefas que lhes são propostas.

A imagem e a aparência dos portadores de deficiência são também motivos de discriminação num contexto de emprego, especialmente quando a deficiência em causa é a deficiência mental. Como realça Silva (s/d) nos seus estudos, a procura do emprego é mais dificultada aos portadores de deficiência mental do que aos portadores de outro tipo de deficiência, na medida em que estes terão mais dificuldade de desempenhar tarefas que impliquem um grande esforço cognitivo, pois apresentam dificuldades a esse nível. Assim, os portadores de deficiência mental serão aceites para trabalhar em setores onde a exigência seja a um nível mais prático e menos intelectual.

Aliada à discriminação, que ainda nos nossos dias se faz sentir quando falamos em pessoas portadoras de deficiência mental, observamos a falta de formação que é também muitas vezes apontada para não dar oportunidade de trabalho a uma pessoa portadora de deficiência mental.

Todos estes motivos, remetendo para as reflexões de Tanaka e Mamzini (2005) que apontam a falta de informação e o mito que o portador de deficiência não consegue a mesma produtividade que o trabalhador considerado normal como as principais causas que dificultam a inserção deste grupo da população no mercado de trabalho.

Atendendo agora ao segundo objetivo, que pretende compreender quais as perspetivas que os portadores de deficiência mental têm em relação ao emprego, destacamos o facto de existir alguma perspetiva de emprego numa minoria dos nossos participantes. Embora, essas perspetivas sejam muito vagas, ou seja, existe a esperança de talvez um dia ter a oportunidade de conseguir um trabalho adequado às suas preferências.

No entanto, a maioria dos participantes, embora tenham áreas de interesse onde gostariam de trabalhar, que passam essencialmente pela carpintaria, jardinagem, elaboração de trabalhos de artesanato e informática e ambicionem ter um trabalho por razões económicas (no caso dos participantes do sexo masculino) e também de realização pessoal (no caso dos participantes do sexo feminino), não demonstram ter qualquer perspetiva de emprego, bem pelo contrário, aludem ao facto de ser extremamente complicada a sua integração no mercado de trabalho, o que vai de encontro à revisão da literatura nomeadamente ao apontado por Silva (s/d) e Monteiro (2009) que referem que apenas uma pequena parte da população portadora de deficiência, residente na Europa, consegue enveredar pelo mundo do trabalho.

Ainda dando resposta ao objetivo anteriormente definido, mas atendendo às respostas recolhidas das entrevistas aos empregadores, observamos que a falta de perspetivas e a falta de oportunidades notadas no relato dos portadores de deficiência mental estão certamente relacionadas com o facto de os empregadores considerarem que os portadores de deficiência mental necessitam de ser mais vigiados que os restantes empregados, quando lhes é proposta a realização de uma tarefa, o que contaria os estudos realizados por Freitas (2009) que atestam que uma grande parte dos inquiridos sobre esta temática realçam que o trabalho é desempenhado de forma positiva.

No ver dos portadores de deficiência mental, os empregadores têm uma opinião errada acerca da necessidade de mais supervisão a nível do trabalho, quando falamos de

peessoas portadoras de deficiência mental, pois estes consideram-se capazes de executar praticamente todas as tarefas que lhes forem propostas, com o mesmo tipo de supervisão que necessita uma pessoa dita normal.

Em relação ao terceiro objetivo que tem como finalidade analisar as dificuldades que os portadores de deficiência mental encontram na procura de emprego, damos, em primeiro lugar, ênfase à opinião dos portadores de deficiência mental no que respeita a inúmeras barreiras associadas ao preconceito e à discriminação, nomeadamente aquelas que foram relatadas pelos mesmos, como a questão da necessidade dos portadores de deficiência precisarem de ser mais vigiados que os restantes trabalhadores na execução das tarefas, como já foi salientado no objetivo anterior.

Interligada com a questão da necessidade de mais supervisão no desempenho das tarefas realçamos, como uma dificuldade apontada para a procura de emprego, a questão da execução de tarefas não rotineiras, que no ver dos empregadores, quando se fala em portadores de deficiência mental, este tipo de tarefas tornam-se ainda mais complicadas.

Estas ilações remetem-nos para os estudos de Tavares (2012) que afirma que os empregadores entendem que os portadores de deficiência necessitam de uma maior supervisão que os restantes trabalhadores, e que estes não são capazes de manter um nível de qualidade de desempenho aceitável e de desempenhar tarefas diferentes das habituais.

Ao nível do nosso estudo, quanto a esta situação, podemos afirmar que também os empregadores por nós entrevistados entendem que os portadores de deficiência mental precisam de maior supervisão na realização das tarefas que lhes são propostas, especialmente quando estas não são rotineiras.

Como em outras questões já analisadas também nesta existe discordância entre as reflexões dos empregadores e dos portadores de deficiência, pois estes dizem-se capazes de executar tarefas não rotineiras com alguma facilidade.

Ainda, atendendo ao objetivo analisar as dificuldades que os portadores de deficiência mental encontram na procura de emprego, abordamos a questão da formação profissional adequada aos portadores de deficiência. Uma vez que foi um dos motivos apontados pelos empregadores como justificação para não aceitarem um portador de deficiência mental na sua empresa. A abordagem da formação profissional adequada aos portadores de deficiência mental é também importante pelo facto de ser considerada como essencial por ambos os grupos participantes no estudo, para facilitarem a entrada dos portadores de deficiência mental no mercado de trabalho.

Os autores por nós estudados dão também grande relevância à formação profissional para a integração do portador de deficiência no mercado de trabalho.

Salientamos as afirmações de Ferreira (2010) que quando se refere à formação profissional para pessoas portadoras de deficiência realça que, tal como sendo para qualquer outra pessoa dita normal, a formação profissional tem como finalidade dar às pessoas conhecimento e capacidade para a obtenção de uma qualificação profissional que lhe seja útil para conseguir colocação no mercado de trabalho normal. Contudo, no caso dos portadores de deficiência, a formação tem uma grande importância e deve ser ainda mais cuidada e pormenorizada, pois com ela pretende-se que o portador de deficiência pratique o seu trabalho em ambiente normal, sem ter de passar pelo emprego protegido ou apoiado.

Atendendo ao facto de Ferreira (2010) salientar nas suas afirmações a passagem pelo emprego protegido ou apoiado, analisamos a opinião dos empregadores participantes no estudo que, neste ponto, não são unânimes. Uma parte dos empregadores considera que os portadores de deficiência mental consegue entrar diretamente para o mercado normal de trabalho, já outra parte considera que o emprego protegido ou apoiado é de grande importância, até para que os portadores de deficiência mental consigam adquirir competências e valores que lhes serão úteis aquando da passagem para o mercado normal de trabalho. Um dos empregadores refere a importância que o emprego protegido ou apoiado pode ter para os próprios empregadores, pois estes muitas vezes não têm formação adequada para lidar, da melhor forma, com uma pessoa portadora de deficiência mental e este tipo de emprego poderia ser uma mais - valia para adquirir alguma experiência com esta faixa da população. Salientamos a importância do papel do Estado como a principal instituição para adotar medidas de reabilitação e integração social dos portadores de deficiência e definir políticas de direito ao trabalho, à formação e reabilitação profissional dos portadores de deficiência. Deve ainda proporcionar condições de trabalho, como seja fomentar e apoiar o auto – emprego, o teletrabalho, o trabalho a tempo parcial no domicílio.

Ao analisarmos os dados das entrevistas quanto à questão - O que é valorizado para a inserção social na sua empresa? O respeito pelas regras? A motivação? As competências sociais? - concluímos que embora todos os valores referidos fossem de grande importância, o que teve mais destaque foi a motivação.

Para que este conjunto de valores sejam incutidos aos portadores de deficiência mental na opinião dos empregadores por nós estudados, é de grande importância que

familiares, Estado e também pessoas especializadas como professores e técnicos que trabalham em instituições que acolhem portadores de deficiência mental tenham um papel ativo. No ver dos empregadores, este conjunto de pessoas pode atuar para que estes valores sejam ensinados aos portadores de deficiência mental e, assim, estes poderão conseguir desempenhar um papel de maior qualidade no trabalho quando integrados como trabalhadores numa empresa.

Em relação ao último objetivo que pretende explicar como é que os empregadores percecionam a inclusão no mundo laboral dos portadores de deficiência mental, podemos salientar que os empregadores não vêm da mesma forma a inclusão dos portadores de deficiência mental no mundo laboral. Observamos que uma parte dos empregadores afirma que se deve integrar os portadores de deficiência mental no mundo laboral, pois assim, será também uma forma de os incluir na sociedade. Outra parte, afirma que existem tarefas e profissões que exigem um grande esforço a nível físico e também intelectual, nomeadamente quando é necessária a intervenção em situações que possam surgir sem estar previstas. Situações estas que no ver dos empregadores os portadores de deficiência mental não teriam capacidade para as resolver da melhor forma.

Associada à falta de confiança em relação à resolução de situações que possam surgir em contexto laboral, realçamos também itens que já foram discutidos anteriormente, mas que também nos ajudam a responder ao presente objetivo, como o facto de os empregadores afirmarem que os portadores de deficiência mental necessitam de mais supervisão para a realização das tarefas essencialmente quando estas não são rotineiras.

Em relação ao problema que pretendia identificar se os portadores de deficiência mental serão aceites pelos empregadores e pela população da cidade de Bragança? podemos concluir, pelos dados obtidos, que os portadores de deficiência não são bem aceites pelos empregadores nem pela sociedade em geral. Pois ao longo da análise dos objetivos definidos para elaboração do presente estudo, foi notória, por parte dos empregadores, a discriminação e falta de confiança a nível das suas capacidades para integrar o mundo do trabalho.

Considerações finais

Ao longo da realização deste estudo foram sentidas algumas limitações que tiveram consequências na elaboração de todo o trabalho em geral e que passaram, essencialmente, pela falta de bibliografia acerca da temática empregabilidade na deficiência mental, pois esta é escassa e muito vaga. Outra limitação foi a dificuldade em encontrar empregadores disponíveis para a realização das entrevistas.

Porém, apesar das dificuldades encontradas, o estudo prosseguiu e através da análise dos dados das entrevistas, o problema proposto foi analisado e os objetivos foram atingidos.

Consideramos que existe a necessidade de abordar esta temática uma vez que o cidadão com deficiência mental possui os mesmos direitos e os mesmos deveres que qualquer outro cidadão considerado normal pela sociedade, direitos e deveres que passam também pela sua entrada no mercado de trabalho.

É de salientar que ao longo da realização das entrevistas, quer dos portadores de deficiência mental quer dos empregadores, foi notória alguma timidez que impediu os entrevistados de se expressarem com mais clareza, dando-nos a sensação que nem tudo o que sentiam foi dito, o que não contribuiu para aprofundar a temática em análise.

Atendendo à importância do emprego para a plena inserção na sociedade de todo e qualquer cidadão, apresentamos de seguida algumas ilações do estudo realizado, analisando os testemunhos dados pelos empregadores e pelos portadores de deficiência mental verificamos que:

- O grupo de participantes portadores de deficiência mental é heterogéneo a nível da idade, das habilitações literárias e relativamente às preferências a nível profissional;
- Os portadores de deficiência sentem inúmeras barreiras que os impedem de trabalhar, sendo assim as suas perspetivas de emprego reduzidas na maioria dos casos, embora estes manifestem desejo em ter um emprego. Também os empregadores têm consciência que ainda existem várias barreiras que impedem os portadores de deficiência mental de usufruírem do seu direito ao trabalho. Contudo, é de salientar que apesar de não existirem perspetivas de emprego, quatro dos seis portadores de deficiência mental entrevistados fazem voluntariado, três na loja da instituição onde decorreu o estudo e um no salão de cabeleireiro, a funcionar nas instalações do Centro de Reabilitação Profissional da referida instituição;

- A importância de poder trabalhar é encarada de duas formas pelos portadores de deficiência mental, uma vez que os participantes do sexo masculino encaram a oportunidade de ter um trabalho apenas para conseguirem alcançar a sua independência a nível económico, quanto aos participantes do sexo feminino além da importância a nível da independência económica é salientada também a importância a nível da realização pessoal e do seu bem-estar;

- Em relação ao emprego protegido ou apoiado as opiniões são pouco consensuais, sendo que uma parte dos empregadores valoriza a passagem pelo emprego protegido ou apoiado, para facilitar e melhorar a entrada para o mercado normal de trabalho, outra parte considera que a passagem por este tipo de emprego não será necessário;

- Os valores que os empregadores têm em conta para inserir um portador de deficiência na sua empresa é essencialmente a motivação, embora o respeito pelas regras e as competências sociais também sejam valorizados. Na opinião dos mesmos, estes fatores devem ser potenciados por diversas entidades, nomeadamente a família, o Estado, os professores e técnicos que façam parte das equipas das instituições de acolhimento de pessoas portadoras de deficiência mental;

- A nível da formação profissional ambos os grupos de participantes (portadores de deficiência e empregadores) entendem ser um ponto muito importante para a integração dos portadores de deficiência mental no mercado de trabalho, uma vez que, após um período de formação adequada às capacidades e às necessidades destes indivíduos, as competências e as condições necessárias estão reunidas para que estes consigam desenvolver um bom trabalho. Quando falamos de portadores de deficiência mental a formação profissional e o emprego devem ser equacionados em conjunto, uma vez que os objetivos da formação profissional para pessoas com deficiência são mais abrangentes, visto que além de se pretender que o portador de deficiência sejam inserido profissionalmente, pretende-se essencialmente que a inserção seja feita preferencialmente a nível do mercado de trabalho normal;

- Os empregadores participantes, mesmo tendo consciência que os portadores de deficiência mental são ainda muitas vezes discriminados, tanto a nível da procura do emprego como na sociedade em geral, continuam, na sua maioria, a considerar os portadores de deficiência como pouco capazes de realizar algumas tarefas que lhes possam ser propostas, pois ainda persiste a dúvida e o medo em relação às capacidades deste grupo da população;

- Verificamos que o facto dos portadores de deficiência mental frequentarem apenas o CAO ou frequentarem também o Lar Residencial da instituição, não altera as suas oportunidades de trabalho, pois como tem sido referido, em ambos os casos as oportunidades são praticamente inexistentes.

Os resultados aqui apresentados e as conclusões obtidas não podem ser generalizados, uma vez que estas dizem respeito a um estudo de casos múltiplos e específico e não à sociedade em geral, mas poderão ser pontos orientadores de trabalhos que futuramente possam ser realizados sobre a empregabilidade na deficiência mental.

Podemos assumir que apesar de ainda existirem crenças discriminatórias, preconceitos, tabus, mitos, barreiras e entraves que muitas vezes excluem esta faixa da população, só porque ela tem uma característica ou um conjunto de características que a distinguem do grande grupo da população, que é considerado normal, hoje, mais que ontem, a sociedade em geral vê com melhores olhos estas pessoas e a importância do seu contributo para a sociedade.

Contudo, futuramente devem ser definidas, por parte dos profissionais que trabalham com esta problemática, estratégias individuais para cada portador de deficiência mental, desde a formação profissional adequada às necessidades de cada um, de forma a poder ser inserido no mercado normal de trabalho, sem qualquer discriminação.

Para tal, é necessário a intervenção do educador social, que terá como principal papel gerar ligações, que tenham como fim a resolução deste problema, pois o educador social atua:

Na criação de pontes entre o indivíduo, a família, a instituição e a sociedade em geral, em áreas que vão desde lares da terceira idade, às escolas, prisões, hospitais e autarquias, ele desempenha o papel de um interlocutor privilegiado, apontando caminhos para a solução de problemas vividos e sentidos no contexto em que intervém (Mateus, 2012, p. 62).

Assim, a sua intervenção em instituições adequadas para portadores de deficiência mental e em escolas é essencial, na medida em que o educador social tem o papel de fazer a articulação entre instituição - pais - escola - centro de formação profissional - empregadores. Pode ainda intervir com os empregadores na adaptação da sua empresa às necessidades de cada portador de deficiência.

Por fim, sugerimos que outros estudos possam ser realizados, dando o seu contributo de forma mais consciente, mais conhecedora, mais inclusiva, para que este

tipo de população, tal como qualquer cidadão, tenha a possibilidade de demonstrar a sua vontade de poder trabalhar sem qualquer restrição.

Referências bibliográficas

- Alonso, M. e. Bermejo, B (2001). *Atraso Mental*. Amadora: MC Graw Hill.
- Assembleia da República (2004). Diário da República I Série A - Decreto Lei nº 38/2004, 18 de agosto. Lisboa.
- Associação Socio Cultural dos Deficientes de Trás os Montes (2013). *Inclusão e cidadania sempre em construção - Estudo sócio - demográfico*. Bragança : Associação Sócio - Cultural dos Deficientes de Trás os Montes .
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bautista, R. (Coord) (1997). *Necessidades Educativas Especiais*. Lisboa: Dinalivro.
- Bogdan, R. e Biklen, S. K. (1994). *Investigação qualitativa em educação*. Porto: Porto Editora.
- Brandão, M. (1998). O escritório em casa: novas alternativas de emprego. *Revista Integrar nº16*. Lisboa: IEFP. p.8.
- Centro de Reabilitação Profissional de Gaia e Instituto Superior de Ciência do Trabalho e da Empresa (2007). *Mais Qualidade de Vida para as pessoas com Deficiência*. Vila Nova de Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.
- Coelho, V. Ornelas, J. (2010). *Os contributos do emprego apoiado para a integração das pessoas com deficiência mental*. de Análise Psicológica: <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf/aps/v28n3/v28n3a07.pdf> (acedido em 20 de maio de 2013)
- Constituição da República Portuguesa (2005) <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf> (acedido em 30 de janeiro de 2013).
- Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes de 9 de dezembro de 1975 <http://bippsp.bipp.pt/documentos/apoios/Documents/Declara%C3%A7%C3%A3o%20de%20Direitos%20das%20Pessoas%20Deficientes.pdf> (acedido em 30 de janeiro de 2013).
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (s/d) http://www.fpce.up.pt/sae/pdfs/Decl_Univ_Direitos_Homem.pdf (acedido em 30 de janeiro de 2013.)

- D'Hainaut, L. (1990). *Conceitos e métodos da estatística*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Diário da República - I SÉRIE - A Nº 194 de 18 de agosto de 2004
<http://dre.pt/pdf1s/2004/08/194A00/52325236.pdf> (acedido em 30 de janeiro de 2013).
- Esteves, M. M. (2002). *A investigação enquanto estratégia de formação de professores-um caso*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional .
- Febra, M. (2009). *Impacto da Deficiência Mental na Família*. Coimbra: Faculdade de Medicina de Coimbra.
https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/13520/1/Tese_mestrado_M%c3%b3nica%20Febra.pdf (acedido em 20 de março de 2012) .
- Ferreira, I. (2010). *Formação profissional destinada a pessoas com deficiência visual: um estudo de caso*. Repositorio da Universidade de Lisboa:
http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/3179/1/ulfp037693_tm.pdf (acedido em 1 de fevereiro de 2013).
- Fortin, M. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusodidacta.
- Freitas, M. N. (2009). *Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso*. Sielo: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf> (acedido em 13 de maio de 2012).
- Godinho, R. e Graça, S. (2008). Desconstruindo o mito: fatores de sucesso para a empregabilidade da pessoa com deficiência nas empresas portuguesas. *Revista Sociedade e Trabalho nº35*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. pp. 55-69.
- Hill, M. M. e. Hil, A. (2002). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Lopes, A. (2008). *A Empregabilidade das pessoas com Deficiência no Concelho de Guimarães*. Chaves: Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.
- Marconi, M. A. e Lakatos, E. V. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas.
- Mateus, M. N. E. (2008). *O estudo do meio social como processo educativo de desenvolvimento local*. Bragança: Instituto Politécnico de Bragança .
- Mateus, M. N. E. (2012). *O educador social na construção de pontes socioeducativas contextualizadas*. Instituto Politecnico de Bragança - Escola Superior de Educação :

<https://www.google.pt/search?output=search&sclient=psyab&q=O+educador+social+na+constru%C3%A7%C3%A3o+de+pontes+socioeducativas&btnK=>
(acedido em 05 de junho de 2013).

Ministério do Emprego e da Segurança Social (1989). *Diário da República I Série N° 179 - Decreto Lei nº 247/89, 25 de agosto. Lisboa.*

Ministério da Solidariedade e da Segurança Social. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade - uma abordagem pela igualdade de oportunidades.*http://www.gep.msss.gov.pt/estudos/cartasocial/rfinal_estudoem_prego_pcdi.pdf (acedido em 25 de Agosto de 2012).

Ministério do Trabalho (1983). *Diário da República I Série N° 2 - Decreto Lei nº 40/83, 5 de janeiro. Lisboa.*

Ministério do Trabalho e da Segurança Social (2009). *Diário da República Iª Série N° 179 - Decreto Lei nº290/2009, 12 de outubro. Lisboa.*

Monteiro, C. (2009). *Competencias na Diferença- uma reflexão sobre a Empregabilidade do Trabalho com Deficiencia no Destrito de Aveiro.* Aveiro: Universidade de Aveiro- Instituto Superior de Contabilidade e Administração,<http://ria.ua.pt/bitstream/10773/3594/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf> (acedido em 13 de março de 2012).

Posada, J. (2001). *Metodología de la investigación. Fundamentos.* Salamanca: Amarú Ediciones.

Quivy, R. e. Compenhoudt, L.V. (2003). *Manual de investigação em ciências sociais .* Lisboa : Gradiva.

Reis, J. e Peixoto, L. (1999). *A Deficiência Mental - Causas. Carateristicas. Intervenção.* Braga: Edições APPACDM Distrito de Braga.

Serrano, G. (2008). *Elaboração de Projectos Sociais.* Porto: Porto Editora.

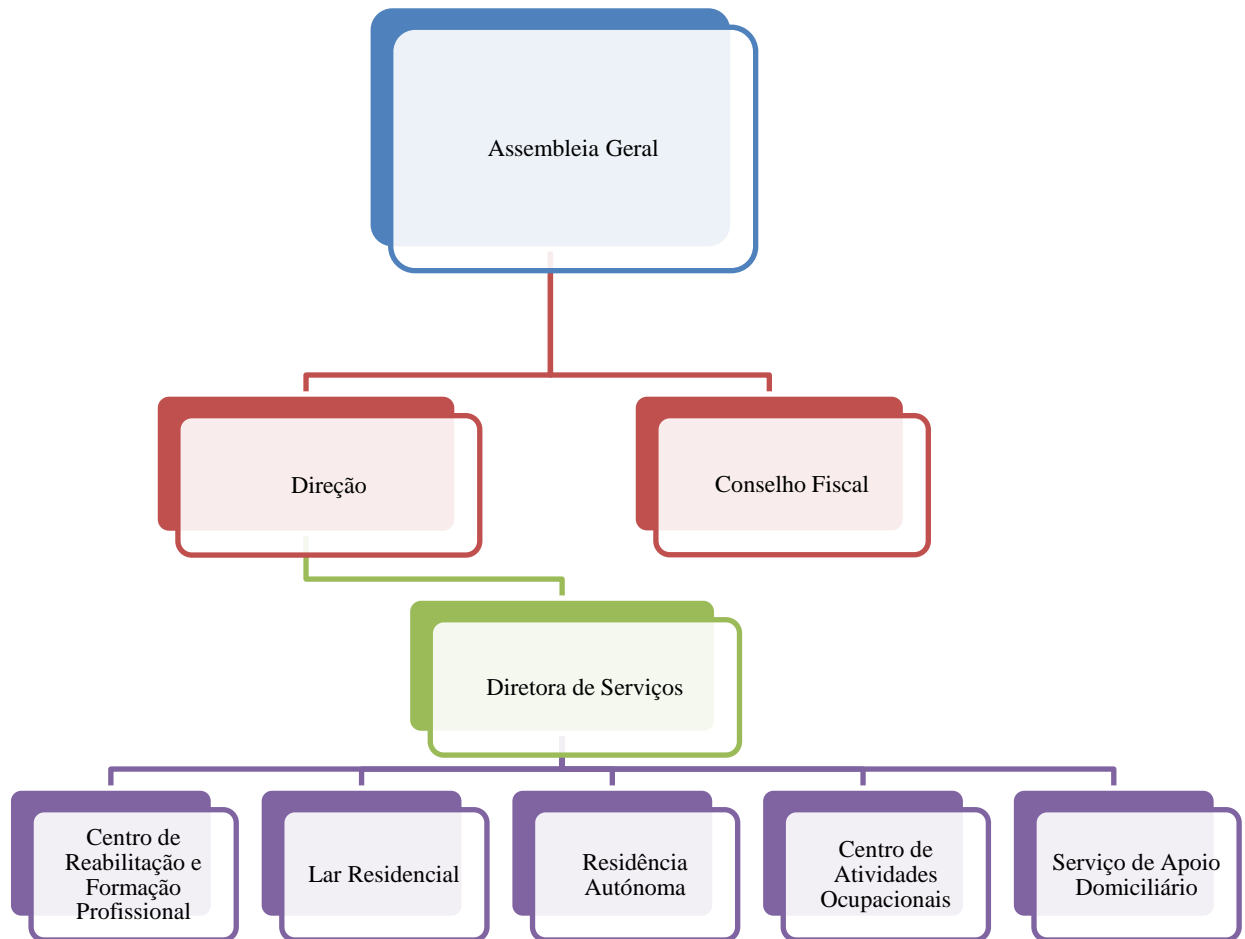
Silva, A. C. (S/D). *Inserção Profissional de Pessoas com Deficiencia Mental: perspectiva dos empregadores.*
<http://www.oed.com.pt/contents/estudos/estudos2.pdf> (acedido em 25 de agosto de 2012).

Silva, A. S. e Pinto, J. M (2009). *Metodologias das ciências sociais .* Porto: Edições Afrontamento.

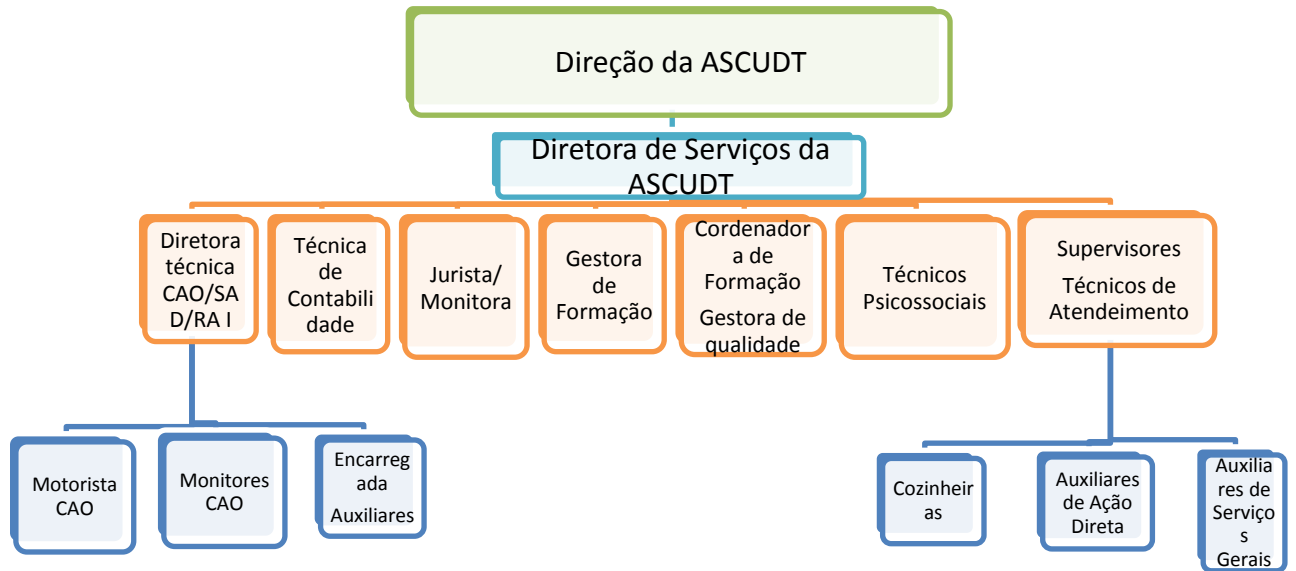
- Sousa, M. J. e Baptista, C. S. (2011). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios*. Lisboa: Pactor.
- Tanaka, E. e Manzini, E. (2005). *O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência*. Sielo: <http://www.scielo.br/pdf> (acedido em 14 de maio de 2012).
- Tavares, S. (2012). *Transição para a Vida Ativa de Jovens com Deficiência Mental*. <http://comum.rcaap.pt/bitstream/123456789/2485/1/S%c3%b3niaTavares.pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf> (acedido em 9 de janeiro de 2013).
- Vieira, F. e Pereira, M. (2003). *"Se houvera quem me ensinara..."*. Lisboa: Fundação Calouster Gulbenkian.
- Vilelas, J. (2009). *Investigação - O processo de construção do conhecimento*. Lisboa: Edições Sílabo.

ANEXOS

Anexo I- Organograma geral da ASCUDT



Anexo II- Organograma funcional da ASCUDT



Anexo III-Guião de entrevista aos portadores de deficiência mental



Guião de entrevista

Entrevista aos portadoras de deficiência mental

Tema: A empregabilidade na deficiência mental.

Objetivos gerais: Recolher testemunhos de portadores de deficiência mental acerca da empregabilidade.

Blocos temáticos: **A-** Legitimação da entrevista; **B-** Identificação do entrevistado; **C-** Empregabilidade.

Estratégias: Entrevista semiestruturada. Os blocos temáticos são apresentados de forma sequencial no guião. Pretende-se que as entrevistas sejam conduzidas de forma a obter o máximo de informação sobre o tema a abordar.

Categorias	Subcategorias	Questões
A Legitimação da entrevista	<ul style="list-style-type: none">- Informar o/a entrevistado/a sobre o tema e os objetivos da entrevista;- Criar um clima de empatia entre o/a entrevistado/a e a entrevistadora,- Agradecer a disponibilidade,- Pedir autorização para gravar a voz;- Explicar a confidencialidade da entrevista.	<ul style="list-style-type: none">- Podemos realizar a entrevista?- Dá autorização para gravar a sua voz?
B Identificação do	<ul style="list-style-type: none">- Conhecer o/a:	<ul style="list-style-type: none">- Recolha dados que permitam identificar o/a entrevistado/a.

entrevistado	<p>. Relação familiar;</p> <p>. Percurso na instituição</p>	<p>. Sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade;</p> <p>. Há quantos anos frequenta a instituição?</p> <p>. Com quem vivia antes de frequentar a instituição?</p> <p>. Como interage com a família?</p>
<p style="text-align: center;">C</p> <p>Empregabilidade</p>	<p>- Compreender as/os:</p> <p>. Preferências que o/a entrevistado/a tem a nível do emprego;</p> <p>. As perspetivas que o/a entrevistado/a tem a nível do emprego;</p> <p>. Entraves à empregabilidade por parte dos empregadores;</p>	<p>- Gostaria de exercer uma profissão?</p> <p>- Qual a área em que gostaria de trabalhar?</p> <p>- Tem perspetivas de emprego?</p> <p>- Já teve alguma proposta de trabalho? Se sim, em que área?</p> <p>- Já trabalhou? Se sim, o que fazia no seu trabalho?</p> <p>- Atualmente tem um trabalho remunerado? Se sim, onde? Qual o papel que desempenha?</p> <p>-Considera que há barreiras que não lhe proporcionam igualdade de oportunidades?</p> <p>- Considera que os empregadores entendem que os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores?</p> <p>- Considera que os empregadores acham que os portadores de deficiência não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são</p>

	<p>- A necessidade ter um local de trabalho</p> <p>- As vantagens da formação profissional adequada.</p>	<p>rotineiras?</p> <p>- Sente dificuldade de integração profissional, nomeadamente a nível das competências adaptativas?</p> <p>- Ter um trabalho, significa para si, ser um fator de inclusão social, de independência económica, de valorização e realização pessoal?</p> <p>- Considera serem necessários apoios e incentivos às pessoas portadoras de deficiência e incapacidade?</p> <p>- Quem deve proporcionar, a seu ver, esses apoios e incentivos?</p> <p>- O que pensa da formação profissional adequada à sua realidade?</p>
--	--	--

Anexo IV- Guião de entrevista aos empregadores



Guião de entrevista

Entrevista aos empregadores

Tema: A empregabilidade na deficiência mental.

Objetivos gerais: Recolher testemunhos de empregadores acerca da empregabilidade na deficiência mental.

Blocos temáticos: **A-** Legitimação da entrevista; **B-** Identificação do entrevistado; **C-** Empregabilidade.

Estratégias: Entrevista semiestruturada. Os blocos temáticos são apresentados com sequencial no guião. Pretende-se que as entrevistas sejam conduzidas de forma a obter máximo de informação sobre o tema a abordar.

Categorias	Subcategorias	Questões
A Legitimação da entrevista	<ul style="list-style-type: none">- Informar o/a entrevistado/a sobre o tema e os objetivos da entrevista;- Criar um clima de empatia entre o/a entrevistado/a e a entrevistadora,- Agradecer a disponibilidade,- Pedir autorização para gravar a voz;- Explicar a confidencialidade da entrevista.	<ul style="list-style-type: none">- Podemos realizar a entrevista?- Dá autorização para gravar a sua voz?
B Identificação do entrevistado	<ul style="list-style-type: none">- Conhecer o:	<ul style="list-style-type: none">- Recolha dados que permitam identificar o/a entrevistado/a.. Sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade;

	. Percurso na empresa.	. Qual o papel que desempenha na empresa? . Há quantos trabalha nesta empresa?
C Empregabilidade	- Compreender: . As razões pelas quais os empregadores dão ou não a possibilidade de trabalho aos portadores de deficiência; . As dificuldades apontadas aos portadores de deficiência a nível da realização de tarefas rotineiras e não rotineiras no trabalho e a importância do emprego protegido;	- Que causas apontam os empregadores para darem ou não emprego aos deficientes? - Será por razões económicas, sociais, individuais, falha na formação e qualificação profissional? - Considera que há barreiras que não proporcionam igualdade de oportunidades aos portadores de deficiência? - Na sua opinião, os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores? - Pensa que os portadores de deficiências não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras? - Considera relevante para a plena inserção profissional do portador de deficiência no mercado normal de trabalho, a passagem do mesmo pelo regime de emprego protegido ou apoiado? - Entende que a inserção e gestão do trabalho de pessoas portadoras de deficiência deveriam ser em setores separados?

	<p>.Avaliação do desempenho do portador de deficiência a nível do trabalho.</p> <p>.Valorização do desempenho a nível do trabalho do portador de deficiência.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ou que os portadores de deficiência deveriam estar institucionalizados em lugares específicos? - Ou que o ambiente de trabalho deverá ser adequado e acessível a todos? - Como é que avalia o desempenho das funções das pessoas portadoras de deficiência? - O que é valorizam para a inserção na sua empresa? - O respeito pelas regras? A motivação? As competências sociais? - Quem poderia potenciar estes fatores? - Acha que a formação profissional é imprescindível para a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho? - Como considera que deve ser a atitude dos restantes empregados?
--	---	---

Anexo V- Pedido de Consentimento



Exma. Sr.ª Dr.ª Diretora de Serviços

da Associação Sociocultural dos Deficientes de Trás -os- Montes

Pedido de autorização

Eu, Cidália Parra Malhado, com a finalidade de realizar a dissertação de mestrado em Educação Social, subordinada ao tema *A empregabilidade na deficiência mental*, solicito autorização para entrevistar e gravar entrevistas, a realizar durante o mês de abril, a alguns portadores de deficiência mental, institucionalizados na Associação a que Vossa Excelência preside.

Tendo em conta razões de deontologia profissional será garantida absoluta confidencialidade dos portadores de deficiência mental entrevistados, bem como da respetiva associação.

Agradeço, desde já, toda a colaboração prestada.

Com os melhores cumprimentos,

Pede deferimento,

(Cidália Parra Malhado)

Autorização
concedida,



Av. Dinastia de Bragança, nº19 | 5300-399 Bragança
SEDE: 273 382 506 | Fax: 273 382 507 | NIPC: 503 190 284
www.ascudt.org.pt | geral@ascudt.org.pt

Anexo VI- Termo de consentimento



Termo de consentimento

O meu nome é Cidália Parra Malhado e encontro-me, de momento, a elaborar uma dissertação cujo tema é **A empregabilidade na deficiência mental**, na Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Bragança.

Tendo como objetivos identificar as oportunidades de trabalho que os empregadores dão a pessoas portadoras de deficiência mental em Bragança, compreender as perspetivas que os portadores de deficiência têm em relação ao emprego e analisar as dificuldades que os portadores de deficiência encontram na procura de emprego, pretende-se uma recolha de dados, para a qual solicito a sua colaboração através de uma entrevista. Esta será gravada, em áudio, assegurando que todas as informações recolhidas serão confidenciais e os dados obtidos serão exclusivamente para usar nesta investigação, tendo o entrevistado o direito de não responder a questões que considere serem de âmbito mais pessoal.

Assinatura: _____

Eu, _____ fui esclarecido/a sobre o estudo **A empregabilidade na deficiência mental** e concordo que o meu testemunho possa ser utilizado na realização do mesmo.

Bragança _____ de _____ de 2013.

Assinatura: _____

Anexo VII- Transcrição das entrevistas dos portadores de deficiência mental

Transcrição das entrevistas dos portadores de deficiência mental

Entrevista ao participante PD1

Entrevistadora: Podemos realizar a entrevista?

PD1: Sim

Entrevistadora: Dá autorização para gravar a sua voz?

PD1: Sim

Entrevistadora: A nível da identificação do entrevistado: a sua idade?

PD1: 44 anos

Entrevistadora: O estado civil? É solteiro?

PD1: Solteiro

Entrevistadora: Nível de escolaridade?

PD1: Fiz a 4ª classe na instituição B e tirei o 9º ano nas novas oportunidades

Entrevistadora: Há quantos anos frequenta a instituição? Só frequenta...

PD1: Desde 2000, até agora

Entrevistadora: Até agora são 13 anos

PD1: Há 13 aninhos

Entrevistadora: Vive com os seus pais? Só frequenta o CAO (Centro de Atividades Ocupacionais) certo?

PD1: Sim só...

Entrevistadora: Então continua a viver com a sua família?

PD1: Exato

Entrevistadora: E dá-se bem com a sua família?

PD1: Sim, dou-me bem

Entrevistadora: Vive só com os seus pais ou tem mais alguém no seu agregado familiar?

PD1: Tenho... tenho o meu irmão também, também vive comigo

Entrevistadora: A nível da empregabilidade, gostaria de exercer uma profissão?

PD1: Sim, como já estive a trabalhar, já muito tempo, se aparecesse um trabalho que gostasse porque não.

Entrevistadora: Qual a área em que gostaria de trabalhar?

PD1: Eu sempre gostei na área de ajudar as pessoas, na área...

Entrevistadora: Auxiliar?

PD1: Auxiliar de idosos

Entrevistadora: **auxiliar.** Tem perspectivas de emprego?

PD1: Sim, se aparecer alguma coisa porque não

Entrevistadora: gostaria não é?

PD1: Aceitava

Entrevistadora: Já trabalhou?

PD1: Já, já trabalhei

Entrevistadora: E o que fazia no seu trabalho?

PD1: Carregava móveis, descarregava e limpava os vidros, e ... limpava os móveis, e tudo... o que aparecesse. Foi numa loja de móveis.

Entrevistadora: Atualmente tem um trabalho remunerado?

PD1: Não, hoje não

Entrevistadora: Então não tem um trabalho remunerado?

PD1: Hoje não, hoje só estou ali na loja da associação, mas é ...

Entrevistadora: Mas é um trabalho voluntario certo?

PD1: Sim, é voluntario

Entrevistadora: Considera que há barreiras que não proporcionam igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência? Ou seja, há entraves que dificultam que as pessoas com deficiência trabalhem

PD1: Eu acho que ainda há muitas barreiras contra às pessoas com deficiência, mesmo sem ser deficientes mentais, deficientes de outros tipos também sentem que existem barreias

Entrevistadora: Considera que os empregadores entendem que os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores?

PD1: Acham que não, somos capazes de fazer o trabalho que eles... mandam, exigem. Nós por termos esta deficiência, não quer dizer que não possamos fazer o trabalho como fazem as outras pessoas, é preciso ter alguém que nos apoie e que nos estenda a mão. Quando nos estenderem a mão, nos fazemos o que eles querem.

Entrevistadora: Considera que os empregadores acham que os portadores de deficiência não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras?

PD1: Acho que isso é mentira, nós conseguimos ter um bom desempenho. Estou a trabalhar como voluntario numa loja e faço as tarefas como sendo uma pessoa normal

Entrevistadora: Sente dificuldade de integração profissional, nomeadamente a nível das competências adaptativas?

PD1: Não, eu adapto-me bem a tudo

Entrevistadora: Não

PD1: Isso não, qualquer trabalho ou qualquer sítio adapto-me bem

Entrevistadora: Ter um trabalho, significa para si, ser um fator de inclusão social, de independência económica, de valorização e realização pessoal?

PD1: Ter um trabalho para mim é ser independente na vida. Não precisar que me digam as coisas, o que devo fazer, o que não devo, que mandem em mim. É ser isso.

Entrevistadora: Considera serem necessários apoios e incentivos às pessoas portadoras de deficiência e incapacidade?

PD1: Sim, algumas eu acho que sim necessitam de apoio

Entrevistadora: Quem deve proporcionar, a seu ver, esses apoios e incentivos?

PD1: Quem deve proporcionar? As associações e não só.

Entrevistadora: O que pensa da formação profissional adequada à sua realidade?

PD1: Eu acho que é bem, tendo cursos próprios para pessoas deficientes era bom. Também há cursos que não são para pessoas com deficiência, mas os deficientes são pessoas como outras qualquer, por ter deficiência não quer dizer que não façam um bom papel nesses cursos

Entrevistadora: Acha que conseguem fazer cursos que não sejam adequados à sua realidade?

PD1: Exato, eu consigo, tirei vários cursos numa associação, num centro profissional, onde trabalhava a minha mãe, e por isso não...

Entrevistadora: E conseguiu

PD1: E consegui tirar os cursos, não quer ..., por ser deficiente não consigo.

Entrevistadora: Então a formação profissional era uma mais-valia para...

PD1: É, é uma mais-valia

Entrevistadora: Mesmo depois a nível do emprego era mais fácil...

PD1: É mesmo, é mesmo... andei também a fazer o 9º ano e consegui fazê-lo há muita gente que nem isso faz

Entrevistadora: Pronto, então agradeço a disponibilidade, obrigada

PD1: Nada.

Entrevista ao participante PD2

Entrevistadora: Posso gravar a entrevista?

PD2: Pode

Entrevistadora: Podemos começar então?

PD2: Sim

Entrevistadora: A sua idade?

PD2: 22 anos

Entrevistadora: O estado civil? Solteira? Casada?

PD2: Solteira, sim solteira

Entrevistadora: Nível de escolaridade? Que ano é que fez?

PD2: 9º ano

Entrevistadora: A quantos anos frequenta a instituição?

PD2: Há 2 anos

Entrevistadora: Com quem vivia antes de frequentar a instituição?

PD2: Com a minha mãe

Entrevistadora: Só com a sua mãe?

PD2: E com as minhas irmãs

Entrevistadora: Ainda tem uma boa relação com a sua família?

PD2: Sim, sim é boa a relação

Entrevistadora: Costuma ir visitar?

PD2: De 15 em 15 dias vou a minha terra

Entrevistadora: Agora a nível da empregabilidade, gostaria de exercer uma profissão?

PD2: Sim

Entrevistadora: Qual a área em que gostaria de trabalhar?

PD2: Num jardim-de-infância, ou como cabeleireira

Entrevistadora: Tem perspetivas de emprego? Ou seja, acha que futuramente poderá vir a ter um emprego?

PD2: Sim

Entrevistadora: Já teve alguma proposta de trabalho?

PD2: Não

Entrevistadora: Já trabalhou em algum lado?

PD2: Sim, sim mas como voluntaria

Entrevistadora: Já, onde?

PD2: Num jardim-de-infância

Entrevistadora: Atualmente, tem um trabalho remunerado? Ou seja onde recebe dinheiro?

PD2: Não

Entrevistador: Considera que há barreiras que não lhe proporcionam igualdade de oportunidades? Ou seja, há situações que impedem os deficientes de trabalhar?

PD2: Sim, por nos termos esta deficiência não nos deixam trabalhar, não nos querem como empregados

Entrevistadora: Considera que os empregadores entendem que os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores? Isto significa que os empregadores, acham que vocês, os portadores de deficiência, precisam de ser mais supervisionados, que não conseguem fazer o trabalho, estando sozinhos. Acha que sim?

PD2: Sim, eles pensam que não conseguimos fazer o trabalho que nos mandam

Entrevistadores: Considera que os empregadores acham que os portadores de deficiência não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras?

PD2: É Verdade, os empregadores acham isso, mas nós conseguimos fazer as tarefas todas

Entrevistadora: Sente dificuldade de integração profissional, nomeadamente a nível das competências adaptativas?

PD2: Sim, um pouco

Entrevistador: Um pouco...

PD2: Porque eu não conhecia ninguém, quando estive no jardim-de-infância

Entrevistadora: Não conhecia ninguém

PD2: Estava assim um bocadinho nervosa ao princípio mas depois habituei-me e gostava muito dos meninos, ajudava as auxiliares a dar o lanche, e os meninos a lavar as mãos

Entrevistadora: Para si ter um trabalho significa ser independente, estar incluída na sociedade, ser valorizada? É para realiza pessoal, ou seja para se sentir bem, o que acha que é para si o trabalho?

PD2: Para me sentir bem e realizada pessoalmente e claro também profissionalmente

Entrevistadora: É para você se sentir bem e realizada?

PD2: Sim

Entrevistadora: Considera serem necessários apoios e incentivos às pessoas portadoras de deficiência e incapacidade?

PD2: Sim

Entrevistadora: Sim, considera?

PD2: Sim

Entrevistadora: Quem deve proporcionar a seu ver esses apoios e incentivos? Quem é k acha que deve dar esses apoios?

PD2: A doutora X

Entrevistadora: A doutora X

PD2: Sim

Entrevistadora: O que pensa da formação profissional adequada à sua realidade? Ou seja, tirar um curso profissional adaptada a sua deficiência acha que seria bom?

PD2: Sim, eu gostava de tirar um curso, para aprender mais coisas.

Entrevistadora: Acha que a formação profissional seria uma boa opção?

PD2: Sim

Entrevistadora: Tem mais alguma coisa a dizer?

PD2: Não

Entrevistadora: Então agradeço a disponibilidade.

Entrevista ao participante PD3

Entrevistadora: Boa tarde. Posso gravar a entrevista?

PD3: Podes

Entrevistadora: Posso gravar a sua voz?

PD3: Podes

Entrevistadora: A sua idade?

PD3: 39 anos

Entrevistadora: O estado civil?

PD3: Solteiro

Entrevistadora: e a escolaridade?

PD3: 9º com as novas oportunidades

Entrevistadora: Fez o 9º nas novas oportunidades e no ensino regular fez até a 4ª classe?

PD3: 6º ano

Entrevistadora: Há quantos anos frequenta a instituição?

PD3: 18 anos

Entrevistadora: Mas frequenta só o centro de atividades ocupacionais, certo?

PD3: Sim

Entrevistadora: Então continua a viver com a sua família?

PD3: Com os meus pais

Entrevistadora: Com os seus pais. E tem uma boa relação com a sua família?

PD3: Sim

Entrevistadora: Agora a nível da empregabilidade, gostaria de exercer uma profissão?

PD3: Claro

Entrevistadora: E qual era a área em que gostava de trabalhar?

PD3: Talvez trabalhar numa carpintaria, porque já trabalhei lá há muito tempo, e no Centro Educativo Especial trabalhei numa carpintaria. Talvez a nível disso

Entrevistadora: Já sabe alguma coisa não é?

PD3: Já sei alguma coisa

Entrevistadora: Tem perspectivas de emprego futuramente?

PD3: Hum, não nenhuma

Entrevistadora: Já teve alguma proposta de trabalho?

PD3: Não, desde que estou aqui na instituição nunca mais tive propostas de trabalho nem perspectivas

Entrevistadora: Desde que esta na instituição não. E já trabalhou então?

PD3: Já

Entrevistadora: Trabalhou?

PD3: Já trabalhei numa fábrica de móveis, durante 2 anos e pico, dois anos e meio mais ou menos. Depois o patrão foi-se embora, já não havia trabalho

Entrevistadora: Ficou sem emprego. Pronto, então atualmente não tem trabalho remunerado?

PD3: Não

Entrevistadora: Considera que há barreiras que não lhe proporcionam igualdade de oportunidades as pessoas portadoras de deficiência?

PD3: Há, há sempre

Entrevistadora: Considera que os empregadores entendem que os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores?

PD3: Sim, sim eles acham que precisamos de muita supervisão

Entrevistadora: Considera que os empregadores acham que os portadores de deficiência não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras?

PD3: Eu acho que com alguma ajuda nessas tarefas nos vamos lá, conseguimos

Entrevistadora: Sente dificuldade de integração profissional, nomeadamente a nível das competências adaptativas?

PD3: Não

Entrevistadora: Não?

PD3: Não, a crise e que não deixa, se não, vem tinha aí... (risos)

Entrevistadora: Ter um trabalho, significa para si, ser um fator de inclusão social, de independência económica, de valorização e realização pessoal?

PD3: Independência económica

Entrevistadora: Considera serem necessários apoios e incentivos às pessoas portadoras de deficiência e incapacidade?

PD3: Sim, sim, acho que é preciso, para nós nos sentirmos mais motivados, se não nada feito. A nível do lado dos patrões e que devia vir esse incentivo.

Entrevistadora: Quem deve proporcionar, a seu ver, esses apoios e incentivos?

PD3: Quem deve?

Entrevistadora: Sim. Esses apoios que devem ser dados às pessoas com deficiência devem ser proporcionados, por exemplo, o que acha pela instituição, pelos patrões, pelo governo, por...

PD3: Eu acho que devia ser pelo governo, pela ASCUDT que nos devia apoiar nesse lado e talvez pela nossa família, para nos motivar a seguir sempre em frente

Entrevistadora: O que pensa da formação profissional adequada à sua realidade?

PD3: Acho que é bem, quanto mais formação uma pessoa tiver melhor para ela. Já sabe como se deve trabalhar na área em que tem formação

Entrevistadora: Tem mais alguma coisa a acrescentar?

PD3: Não

Entrevistadora: Agradeço a participação, obrigada.

Entrevista ao participante PD4

Entrevistadora: Bom dia

PD4: Bom dia

Entrevistadora: Podemos realizar a entrevista?

PD4: Podemos

Entrevistadora: Dá autorização para gravar a sua voz?

PD4: Dou

Entrevistadora: A sua idade?

PD4: 42, 42 anos

Entrevistadora: Estado civil?

PD4: Solteira e boa rapariga (risos)

Entrevistadora: Nível de escolaridade?

PD4: 12º ano

Entrevistadora: Fez no ensino regular ou fez através das novas oportunidades?

PD4: Das novas oportunidades

Entrevistadora: Há quantos anos frequenta a instituição?

PD4: Mais ou menos 8 ou 9 anos

Entrevistadora: Com quem vivia antes de frequentar a instituição?

PD4: Com a minha irmã. Quando vim pra Bragança com a minha irmã

Entrevistadora: Como interage com a família? Se ainda tem uma boa relação? Dá-se bem com a família?

PD4: Sim a relação é boa

Entrevistadora: Agora a nível da empregabilidade. Gostaria de exercer uma profissão?

PD4: Gostava

Entrevistadora: Qual a área em que gostaria de trabalhar?

PD4: Isso (pausa)

Entrevistadora: Tem várias que gostaria?

PD4: Tenho, gosto muito de trabalhar com as mãos, artesanato

Entrevistadora: Artesanato. Trabalhos manuais?

PD4: Trabalhos manuais, informática também gosto

Entrevistadora: Tem perspectivas de emprego? Num futuro próximo

PD4: Não, está complicado

Entrevistadora: Já teve alguma proposta de trabalho?

PD4: Não

Entrevistadora: Já trabalhou?

PD4: Já, só que não era paga pelo que fazia

Entrevistadora: Trabalho voluntario

PD4: Voluntario sim (pausa) por exemplo na loja também trabalho atualmente como voluntaria

Entrevistadora: Considera que há barreiras que não lhe proporcionam igualdade de oportunidades?

PD4: Sim a nossa deficiência dificulta um bocado a procura de trabalho, ou a aceitação no trabalho. Ainda não nos aceitam bem a trabalhar

Entrevistadora: Considera que os empregadores entendem que os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores? Precisam de ser mais vigiados

PD4: Depende da deficiência, e do trabalho, e também de pessoa para pessoa. Mas sim os empregadores pensam que precisamos todos, em geral, de muita supervisão

Entrevistadora: Nem todas são iguais não é?

PD4: Pois. E do trabalho também, haverá algum que será preciso de mais vigilância do que outro

Entrevistadora: Considera que os empregadores acham que os portadores de deficiência não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras?

PD4: Acho que sim, os empregadores pensam que não conseguimos mas conseguimos

Entrevistadora: Sente dificuldade de integração profissional, nomeadamente a nível das competências adaptativas?

PD4: Falo por mim, eu não. Habituo-me e adapto-me bem, tanto a um novo trabalho como a lugares novos

Entrevistadora: Ter um trabalho, significa para si, ser um fator de inclusão social, de independência económica, de valorização e realização pessoal?

PD4: Sim, ter um trabalho, tanto independência económica como realização pessoal ... é um incentivo para a gente viver, levantar-se de manhã para ir trabalhar, acho que é um incentivo

Entrevistadora: Considera serem necessários apoios e incentivos às pessoas portadoras de deficiência e incapacidade?

PD4: Sim, se houver apoios...

Entrevistadora: Era mais fácil?

PD4: Sim acho que sim, era mais fácil

Entrevistadora: Quem deve proporcionar, a seu ver, esses apoios e incentivos?

PD4: O Estado e a instituição penso eu. De parte a parte talvez

Entrevistadora: Instituição...

PD4: E Estado, para não ser só a instituição ou só o Estado, parte a parte talvez seja mais fácil

Entrevistadora: O que pensa da formação profissional adequada à sua realidade?

PD4: Eu acho boa, que assim ajuda-nos (pausa)

Entrevistadora: A escolher e a ter mais capacidades numa área é isso?

PD4: Sim talvez, havendo mais informação a gente tem mais bases de escolha, mais que uma área de escolha, uma basta área de escolha

Entrevistadora: Obrigada. Agradeço ter deixado gravar a entrevista e ter participado

PD4: Obrigado

Entrevista ao participante PD5

Entrevistadora: Podemos realizar a entrevista?

PD5: Sim

Entrevistadora: Dá-me autorização para gravar a sua voz?

PD5: Sim dou

Entrevistadora: A sua idade?

PD5: 47

Entrevistadora: O estado civil?

PD5: Solteira (risos)

Entrevistadora: O nível de escolaridade?

PD5: 6º ano

Entrevistadora: No ensino regular?

PD5: Não, novas oportunidades

Entrevistadora: Na novas oportunidades. Há quantos anos frequenta a instituição?

PD5: Há 18

Entrevistadora: Com quem vivia antes de frequentar a instituição?

PD5: Com os meus países

Entrevistadora: E tem uma boa relação com a família?

PD5: Sim é boa a relação familiar

Entrevistadora: Agora a nível da empregabilidade. Gostaria de exercer uma profissão?

PD5: Sim

Entrevistadora: Qual a área em que gostaria de trabalhar?

PD5: Gostava de trabalhar na área da informática

Entrevistadora: Tem perspectivas de emprego futuramente?

PD5: Não

Entrevistadora: Já teve alguma proposta de trabalho?

PD5: Não

Entrevistadora: Já trabalhou?

PD5: Não

Entrevistadora: Considera que há barreiras que não lhe proporcionam igualdade de oportunidades?

PD5: Sim, ainda existe muito preconceito em relação ao nosso trabalho, por termos uma deficiência acham que não conseguimos trabalhar, então os empregadores põem muitos entraves pra não nos aceitarem

Entrevistadora: Considera que os empregadores entendem que os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores?

PD5: Acho que sim

Entrevistadora: Acha que sim

PD5: De alguma maneira. Por um lado sim, por outro não se calhar somos capazes talvez de trabalhar tão bem como as outras pessoas normais, mas os empregadores pensam que não

Entrevistadora: Considera que os empregadores acham que os portadores de deficiência não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras? Ou seja em tarefas que não são todos os dias iguais se conseguem desempenhar e manter a qualidade de trabalho?

PD5: Sim eles pensam que só sabemos fazer executar uma tarefa

Entrevistadora: Sente dificuldade de integração profissional, nomeadamente a nível das competências adaptativas? Ou seja, se sente dificuldade em se integrar num trabalho novo, ou num local novo?

PD5: Não

Entrevistadora: Ter um trabalho, significa para si, ser um fator de inclusão social, de independência económica, de valorização e realização pessoal?

PD5: Independência económica e realização pessoal

Entrevistadora: Considera serem necessários apoios e incentivos às pessoas portadoras de deficiência e incapacidade?

PD5: Sim, precisávamos de muitos apoios para ter mais oportunidades

Entrevistadora: Quem deve proporcionar, a seu ver, esses apoios e incentivos?

PD5: Principalmente o Estado, porque se não tivermos apoios de lado nenhum, não vamos a lado nenhum, e acho que o Estado é o principal responsável que deve ter... como dizer?

Entrevistadora: Que deve ter responsabilidade

PD5: Sim, que deve ter responsabilidade com a nossa entrada no mercado de trabalho

Entrevistadora: O que pensa da formação profissional adequada à sua realidade? Ter formação profissional acha que seria bom?

PD5: Sim, a formação profissional era muito bom para depois entrarmos no mercado de trabalho, e para nos valorizar

Entrevistadora: Agradeço a entrevista. Obrigada

PD5: Obrigada eu.

Entrevista ao participante PD6

Entrevistadora: Podemos realizar a entrevista?

PD6: Pode ser

Entrevistadora: Dá-me autorização para gravar a sua voz?

PD6: Sim dou, esteja à vontade

Entrevistadora: A sua idade?

PD6: 28 anos

Entrevistadora: O estado civil?

PD6: Solteiro

Entrevistadora: O nível de escolaridade?

PD6: Eu andei no Centro Educativo Especial 2 anos mas já tinha andado na escola normal. Depois quando sai do Centro Educativo Especial fui pra um curso de hotelaria para Macedo de Cavaleiros

Entrevistadora: Há quantos anos frequenta a instituição?

PD6: 3 anos

Entrevistadora: Com quem vivia antes de frequentar a instituição?

PD6: Ainda vivo com a minha mãe e com o meu pai, eu só frequento o CAO

Entrevistadora: E tem uma boa relação com a família?

PD6: Sim, sim é boa. Damo-nos bem

Entrevistadora: Agora a nível da empregabilidade. Gostaria de exercer uma profissão?

PD6: Sim

Entrevistadora: Qual a área em que gostaria de trabalhar?

PD6: Jardinagem

Entrevistadora: Tem perspectivas de emprego futuramente?

PD6: Não, esta complicada arranjar emprego. Não há trabalho nem pra mim, nem pra ninguém

Entrevistadora: Já teve alguma proposta de trabalho?

PD6: Não

Entrevistadora: Já trabalhou?

PD6: Não, só num restaurante mas foi um estágio pelo curso que fiz em Macedo

Entrevistadora: Considera que há barreiras que não lhe proporcionam igualdade de oportunidades?

PD6: Sim

Entrevistadora: Considera que os empregadores entendem que os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores?

PD6: Não, eu no meu estágio conseguia fazer tudo o que me mandavam, só no início é que precisei de ajuda. Mas quem nos dá trabalho acha que precisamos de muita ajuda.

Entrevistadora: Considera que os empregadores acham que os portadores de deficiência não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras? Ou seja, em tarefas que não são todos os dias iguais se conseguem desempenhar e manter a qualidade de trabalho?

PD6: Eu conseguia porque no estágio fiz tarefas diferentes, mas se calhar eles pensam que não consigo

Entrevistadora: Sente dificuldade de integração profissional, nomeadamente a nível das competências adaptativas?

PD6: Sim um bocado, porque no início, no estágio que fiz, não conhecia ninguém mas depois habituei-me aos poucos e correu bem

Entrevistadora: Ter um trabalho, significa para si, ser um fator de inclusão social, de independência económica, de valorização e realização pessoal?

PD6: Para ganhar o meu dinheiro

Entrevistadora: Considera serem necessários apoios e incentivos às pessoas portadoras de deficiência e incapacidade?

PD6: Devia haver esses incentivos nem que nos pagassem pouco

Entrevistadora: Quem deve proporcionar, a seu ver, esses apoios e incentivos?

PD6: O Estado

Entrevistadora: O que pensa da formação profissional adequada à sua realidade? Ter formação profissional acha que seria bom?

PD6: Era importante porque na formação ensinam muitas coisas boas para a nossa vida

Entrevistadora: Obrigada.

Anexo VIII- Transcrição das entrevistas aos empregadores

Transcrição das entrevistas aos empregadores

Entrevista ao participante E1

Entrevistador: Podemos realizar a entrevista?

E1: Sim

Entrevistador: Dá autorização para gravar a sua voz?

E1: Sim

Entrevistador: A sua idade?

E1: 27 anos

Entrevistador: O estado civil?

E1: Casada

Entrevistador: O nível de escolaridade?

E1: 9º ano

Entrevistador: Qual o papel que desempenha na empresa?

E1: Mesas, balcão e sou proprietária

Entrevistador: Há quantos anos trabalha nesta empresa?

E1: 10 anos

Entrevistador: Que causas apontam os empregadores para darem ou não emprego aos deficientes?

E1: Na minha opinião não se dá emprego às pessoas com deficiência porque ainda existe muita discriminação.

Entrevistador: Considera que há barreiras que não proporcionam igualdade de oportunidades aos portadores de deficiência?

E1: Sim, ainda existem muitos entraves no que respeita à sua entrada no mercado de trabalho

Entrevistador: Na sua opinião, os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores?

E1: Sim, alguns deficientes, na minha opinião, precisam de ser mais vigiados, depende da deficiência de cada um

Entrevistador: Pensa que os portadores de deficiências não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras?

E1: Penso que sim, alguns podem desempenhar melhor que outros, mas eles conseguem desempenhar as tarefas menos rotineiras também

Entrevistador: Considera relevante para a plena inserção profissional do portador de deficiência no mercado normal de trabalho, a passagem do mesmo pelo regime de emprego protegido ou apoiado?

E1: Penso que não, o portador de deficiência poderá ser logo integrado no mercado normal de trabalho

Entrevistador: Entende que a inserção e gestão do trabalho de pessoas portadoras de deficiência deveriam ser em setores separados?

E1: Não, devem trabalhar em conjunto

Entrevistador: Como é que avalia o desempenho das funções das pessoas portadoras de deficiência?

E1: Isso depende da deficiência de cada um, uns desempenham melhor outros pior

Entrevistador: O que é valorizam para a inserção na sua empresa? O respeito pelas regras? A motivação? As competências sociais?

E1: Um bocadinho de tudo

Entrevistador: Quem poderia potenciar estes fatores?

E1: Os Professores e os empregadores

Entrevistador: Acha que a formação profissional é imprescindível para a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho?

E1: Sim, acho que é importante para os ajudar

Entrevistador: Como considera que deve ser a atitude dos restantes empregadores? Dos restantes empregados? peço desculpa

E1: Devem colaborar com os deficientes, para ele se sentir mais integrado na equipa

Entrevistador: Agradeço desde já a disponibilidade para gravar a entrevista. Obrigada

Entrevista ao participante E2

Entrevistador: Podemos realizar a entrevista?

E2: Sim

Entrevistador: Dá autorização para gravar a sua voz?

E2: Sim

Entrevistador: A sua idade?

E2: 42 anos

Entrevistador: O estado civil?

E2: Casada

Entrevistador: O nível de escolaridade?

E2: 11º ano

Entrevistador: Qual o papel que desempenha na empresa onde trabalha?

E2: Proprietária

Entrevistador: Há quantos anos trabalha nesta empresa?

E2: Para ai há uns 15, 16 anos

Entrevistador: Que causas apontam os empregadores para darem ou não emprego aos deficientes? Serão por razões económicas, pessoais, individuais? Ou seja porquê que um empregador poderá dar emprego ou não dar a uma pessoa com deficiência? Será para a sua integração...

E2: Eu acho que os empregadores devem dar a oportunidade de trabalho a essas pessoas, pois assim elas ficam mais integradas na sociedade. E acho que é o motivo mais que suficiente para ele se sentirem úteis junto dos outros trabalhadores. É uma boa motivação para uma pessoa deficiente, o facto de terem uma oportunidade de trabalho

Entrevistador: Considera que há barreiras que não proporcionam igualdade de oportunidades aos portadores de deficiência?

E2: Sim, e várias

Entrevistador: Na sua opinião, os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores?

E2: Sim, em algum tipo de tarefas penso que eles precisam de mais supervisão que uma pessoa dita normal

Entrevistador: Pensa que os portadores de deficiências não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras?

E2: Eu acho que se eles forem habituados e incentivados a fazer vários tipos de tarefas conseguem lindamente

Entrevistador: Considera relevante para a plena inserção profissional do portador de deficiência no mercado normal de trabalho, a passagem do mesmo pelo regime de emprego protegido ou apoiado?

E2: Eu acho que sim, deve existir o emprego apoiado, o Estado principalmente deve dar apoio a esse tipo de pessoas com deficiência, porque assim ajuda a incentiva-los e ajuda a ver que eles são pessoas normais como os outros colegas, só tem uma diferença

Entrevistador: Entende que a inserção e gestão do trabalho de pessoas portadoras de deficiência deveriam ser em setores separados? Ou devem...

E2: Conjunto

Entrevistador: Devem trabalhar todos...

E2: Devem trabalhar todos em conjunto que é para ajudar na sua integração e para eles se sentirem também à vontade, não serem excluídos

Entrevistador: Como é que avalia o desempenho das funções das pessoas portadoras de deficiência? Acha que eles poderão ter um bom desempenho, poderão desempenhar as funções como uma pessoa dita normal?

E2: Sim, sim, penso que eles podem ter um bom desempenho

Entrevistador: O que é valorizam para a inserção na sua empresa? O respeito? A motivação? As competências sociais?

E2: O respeito e a motivação

Entrevistador: Quem poderia potenciar estes fatores? O respeito, a motivação e as competências sociais nos portadores de deficiência?

E2: Quem são?

Entrevistadora: Poderá ser os familiares, os empregadores a escola, a instituição?

E2: É assim, começar pelos familiares porque se os familiares pensarem que eles são uns coitadinhos e não conseguem fazer nada a partir daí já os estão a excluir não é? Acho que começa pela família, e depois as seguintes entidades

Entrevistadora: Como as escolas, os professores

E2: Escolas e professores, com a ajuda deles acho que eles vão e fazem um papel como uma pessoa normal se eles forem motivados por esse grupo de pessoas

Entrevistador: Acha que a formação profissional é imprescindível para a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho?

E2: Sim

Entrevistador: Como considera que deve ser a atitude dos restantes empregados?

E2: Com respeito e com igual perante todos eles, para eles não se sentirem excluídos e não se sentirem inferiores aos restantes trabalhadores

Entrevistador: Agradeço a entrevista e a disponibilidade. Obrigada

Transcrição da entrevista ao E3

Entrevistadora: Podemos realizar a entrevista?

E3: Sim

Entrevistadora: Dá autorização para gravar a sua voz?

E3: Sim

Entrevistadora: Sexo

E3: Masculino

Entrevistadora: Idade

E3: 32 anos

Entrevistadora: Estado civil

E3: Casado

Entrevistadora: Qual o papel que desempenha na empresa?

E3: Gestor

Entrevistadora: Há quantos trabalha nesta empresa?

E3: Meio ano

Entrevistadora: Que causas apontam os empregadores para darem ou não emprego aos deficientes?

E3: À partida não se dá emprego a uma pessoa portadora de deficiência pela sua imagem e aparência e também pela falta de formação. Não falo por mim, eu já trabalhei com pessoas portadoras de deficiência e sei que alguns têm capacidades para trabalhar, mas a sociedade em geral e os empregadores ainda vêem os portadores de deficiência como sendo incapazes.

Entrevistadora: Considera que há barreiras que não proporcionam igualdade de oportunidades aos portadores de deficiência?

E3: Sim, a nível cultural os portadores de deficiência mental ainda são muito postos de parte, ou seja, a nossa cultura é muito discriminatória no que respeita à diferença. Já no caso dos portadores de deficiência física é mais a nível dos obstáculos e das barreiras arquitetónicas que continuam a ser visíveis tanto em edifícios públicos como privados.

Entrevistadora: Na sua opinião, os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores?

E3: Penso que tudo vai depender do tipo de deficiência de cada um. Os deficientes mentais têm mais necessidade de ser supervisionados por alguém, porquê tem mais limitações a nível psicológico, intelectual e até mesmo emocional, precisam de mais supervisão. Mas a supervisão para eles pode também ser um incentivo e um estímulo para continuarem a trabalhar.

Entrevistadora: Pensa que os portadores de deficiências não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras?

E3: No caso dos portadores de deficiência mental, quando não são tarefa rotineira vai-se tornar mais difícil. Por exemplo os portadores de deficiência física a esse nível têm mais facilidade em executar tarefas diferentes, não rotineiras, agora os portadores de deficiência mental executam melhor as tarefas rotineiras.

Entrevistadora: Considera relevante para a plena inserção profissional do portador de deficiência no mercado normal de trabalho, a passagem do mesmo pelo regime de emprego protegido ou apoiado?

E3: Sim considero importante serem inseridos nesse tipo de emprego, assim ficam com mais habilitações, mais capacidade para trabalhar posteriormente no mercado normal de trabalho. Também é importante serem inseridos neste tipo de emprego porque um empregador normal, não tem formação para lidar com os portadores de deficiência e pode até não conseguir fazer com que os portadores de deficiência se sintam bem e realizados. Com o emprego protegido ou apoiado será mais fácil a sua inserção.

Entrevistadora: Entende que a inserção e gestão do trabalho de pessoas portadoras de deficiência deveriam ser em setores separados?

E3: Não devem trabalhar em conjunto. Ao trabalharem em sítios separados ia ser logo um fator de discriminação que iria fazer com que o portador de deficiência mental se sentisse mal e sem motivação para continuar a trabalhar.

Entrevistadora: Como é que avalia o desempenho das funções das pessoas portadoras de deficiência?

E3: Isso é muito abrangente. Tudo depende da pessoa, do nível de deficiência, da função que o portador de deficiência for desempenhar. Se for um trabalho do seu agrado, dentro das suas preferências a nível profissional, ele sente-se mais motivado e desempenha melhor o seu papel, se o trabalho for imposto e não for ao seu gosto é mais complicado e vai-se refletir no seu desempenho que não vai ser tão bom.

Entrevistadora: O que é valorizado para a inserção na sua empresa? O respeito pelas regras? A motivação? As competências sociais?

E3: Se falarmos acerca das pessoas portadoras de deficiência penso que a motivação é muito importante para a inserção na minha empresa, porque o respeito e as competências sociais eles cumprem minimamente, agora a motivação para trabalhar é muito importante para não se sentirem discriminados e terem vontade de trabalhar

Entrevistadora: Quem poderia potenciar estes fatores?

E3: Formação e acompanhamento por parte das instituições onde a maiorias dos portadores de deficiência estão inseridos, ou até mesmo o próprio Estado

Entrevistadora: Acha que a formação profissional é imprescindível para a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho?

E3: Sim eu acho que a formação é importante, porque lhes permite ultrapassar algumas das suas limitações, trabalhar as suas capacidades e quem sabe se calhar até descobrir muitas outras capacidades que até eles próprios desconhecem.

Entrevistadora: Como considera que deve ser a atitude dos restantes empregados?

E3: Devem aceitar os portadores de deficiência como eles são, principalmente o seu tipo de deficiência e as suas limitações. Deve haver ajuda, os empregadores ditos normais devem ajudar os portadores de deficiência e não lhes colocar um rótulo.

Entrevistadora: Agradeço a disponibilidade.

Transcrição da entrevista ao E4

Entrevistadora: Podemos realizar a entrevista?

E4: Sim

Entrevistadora: Dá autorização para gravar a sua voz?

E4: Sim

Entrevistadora: Sexo

E4: Feminino

Entrevistadora: Idade

E4: 28 anos

Entrevistadora: Estado civil

E4: Solteira

Entrevistadora: Qual o papel que desempenha na empresa?

E4: Gestor

Entrevistadora: Há quantos anos trabalha nesta empresa?

E4: 2 anos

Entrevistadora: Que causas apontam os empregadores para darem ou não emprego aos deficientes?

E4: Eu não daria emprego a uma pessoa portadora de deficiência e a causa que aponto é principalmente o esforço que a profissão reque e a falha na formação mas também por razões económicas.

Entrevistadora: Considera que há barreiras que não proporcionam igualdade de oportunidades aos portadores de deficiência?

E4: Sim

Entrevistadora: Na sua opinião, os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores?

E4: Sim, e aqui no salão requeriam muito mais atenção uma vez que lidam diretamente com os clientes

Entrevistadora: Pensa que os portadores de deficiências não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras?

E4: Talvez seja mais complicado para um deficiente fazer tarefas diferentes daquelas que executa no seu dia a dia

Entrevistadora: Considera relevante para a plena inserção profissional do portador de deficiência no mercado normal de trabalho, a passagem do mesmo pelo regime de emprego protegido ou apoiado?

E4: Sim considero que poderá ser importante

Entrevistadora: Entende que a inserção e gestão do trabalho de pessoas portadoras de deficiência deveriam ser em setores separados?

E4: Sim, poderia ser melhor trabalharem em setores separados para poderem ser mais acompanhados e realizarem as tarefas com mais perfeição, e as tarefas atribuídas aos portadores de deficiência mental deveriam ser as de menor esforço

Entrevistadora: Como é que avalia o desempenho das funções das pessoas portadoras de deficiência?

E4: Eu penso que os portadores de deficiência dão o seu melhor

Entrevistadora: O que é valorizado para a inserção na sua empresa? O respeito pelas regras? A motivação? As competências sociais?

E4: Na minha empresa é valorizado um pouco de tudo

Entrevistadora: Quem poderia potenciar estes fatores?

E4: As instituições que são dirigidas para estas pessoas

Entrevistadora: Acha que a formação profissional é imprescindível para a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho?

E4: Sim, sem duvida a formação profissional é completamente indispensável para a inserção de qualquer pessoa no mercado de trabalho

Entrevistadora: Como considera que deve ser a atitude dos restantes empregados?

E4: Deve ser uma atitude normal como se fosse uma pessoa sem qualquer tipo de deficiência

Entrevistadora: Agradeço a disponibilidade.

Transcrição da entrevista ao E5

Entrevistadora: Podemos realizar a entrevista?

E5: Sim

Entrevistadora: Dá autorização para gravar a sua voz?

E5: Sim

Entrevistadora: Sexo

E5: Feminino

Entrevistadora: Idade

E5: 25 anos

Entrevistadora: Estado civil

E5: Solteira

Entrevistadora: Qual o papel que desempenha na empresa?

E5: Empregada de balcão

Entrevistadora: Há quantos trabalha nesta empresa?

E5: 3 anos

Entrevistadora: Que causas apontam os empregadores para darem ou não emprego aos deficientes?

E5: A deficiência dessas pessoas, o medo que elas não consigam desempenhar as suas funções e de resolver situações que lhes possam surgir, por causas económicas, sociais, individuais, por falha na formação e também pelo preconceito que a sociedade sente relativo a essas pessoas

Entrevistadora: Considera que há barreiras que não proporcionam igualdade de oportunidades aos portadores de deficiência?

E5: Sim existem mitos associados às pessoas portadoras de deficiência que fazem com que estas tenham menos acesso ao trabalho

Entrevistadora: Na sua opinião, os portadores de deficiência necessitam de mais supervisão que os restantes trabalhadores?

E5: Depende do grau de deficiência. Existem casos que sim outros que não. Os que a deficiência é menor devem conseguir realizar as tarefas com maior destreza. Todavia a supervisão será sempre necessária, nem que seja só como uma forma de incentivar os trabalhadores

Entrevistadora: Pensa que os portadores de deficiências não são capazes de manter qualidade de desempenho nas tarefas que não são rotineiras?

E5: Talvez seja para estas pessoas mais complicado a associação a essas novas tarefas mas após a prática habituam-se, têm que ser estimulados.

Entrevistadora: Considera relevante para a plena inserção profissional do portador de deficiência no mercado normal de trabalho, a passagem do mesmo pelo regime de emprego protegido ou apoiado?

E5: Depende dos casos, as pessoas que tenham mais autonomia não necessitam desses apoios, os mais dependentes sim penso que será benéfico a passagem pelo emprego protegido ou apoiado

Entrevistadora: Entende que a inserção e gestão do trabalho de pessoas portadoras de deficiência deveriam ser em setores separados?

E5: Não, os portadores de deficiência devem trabalhar no mesmo ambiente de trabalho que os restantes funcionários, embora considere não ser fácil para as entidades empregadoras por vezes ter os equipamentos necessários e adequados a esse tipo de pessoas

Entrevistadora: Como é que avalia o desempenho das funções das pessoas portadoras de deficiência?

E5: Penso que fazem o melhor que sabem, dão o seu melhor com certeza

Entrevistadora: O que é valorizado para a inserção na sua empresa? O respeito pelas regras? A motivação? As competências sociais?

E5: Todos estes valores são essenciais para a inserção em qualquer empresa seja para pessoas portadoras de deficiência ou não. Na minha empresa é valorizado além destes valores a boa capacidade de comunicação e a responsabilidade

Entrevistadora: Quem poderia potenciar estes fatores?

E5: As entidades empregadoras, bem como os próprios funcionários

Entrevistadora: Acha que a formação profissional é imprescindível para a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho?

E5: Sim, como para todos os outros funcionários, apesar de neste caso específico ser necessário para lhe dar maior apoio na inserção e motivação no trabalho, ou seja, para não se sentirem tão desprezados

Entrevistadora: Como considera que deve ser a atitude dos restantes empregados?

E5: Deve ser de colaboração e ajuda e acima de tudo respeito pelos colegas

Entrevistadora: Agradeço a disponibilidade.