



UC/FPCE — 2012

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**Integração socioprofissional e Deficiência mental:
Percepção de técnicos de uma instituição de
referência**

Ana Carolina de Campos Sousa Soares
(e-mail: anacsoares1hotmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do
Trabalho sob a orientação do Professor Doutor Joaquim Pires
Valentim

Integração socioprofissional e Deficiência mental: Percepção de técnicos de uma instituição referenciada

O presente estudo teve como objectivo compreender as percepções que os técnicos, de uma instituição de referência na área da deficiência, têm acerca da integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental. Dado que, através da revisão de literatura, se constatou a escassez de informação científica acerca desta temática, é nosso objectivo primordial, contribuir para a desmistificação do tema e negativismo associado ao mesmo. Pretendemos também fazer uma breve discussão acerca da influência destas percepções na opinião da população geral.

Palavras-chave: Percepções, Deficiência mental, Integração socioprofissional.

Socioprofessional Integration and Mental Disability: Perception of a referred institution technicians

The aim of this study was to understand the perceptions that technicians of an institution of reference in the disability field have about the socio-professional integration of people with mental disabilities. Since, through the literature review was noted the scarcity of scientific information about this topic, it is our primary objective, to help demystify the subject and negativity associated with it. We also intend to make a brief discussion about the influence of these perceptions in the opinion of the general population.

Key Words: Perceptions, Mental disability, Socio-professional integration.

Agradecimentos

Ao Professor Doutor Pires Valentim, pela excelente orientação que me deu e por todas as palavras de incentivo.

Aos meus pais pelo apoio constante e pelo simples facto de estarem na minha vida.

Aos meus avós. Ao meu avô.

Aos meus amigos, todos eles, por compreenderem as ausências constantes nestes últimos meses.

À Cris e à Inês um grande e especial obrigada pelas amigas e companheiras fantásticas que foram, são e serão.

E, por último, mas não em último, à instituição onde foram realizadas as entrevistas pela porta aberta e disponibilidade em ajudar-me.

A todos, o meu sincero e profundo Obrigada!

Índice

Introdução	1
I – Enquadramento teórico	3
1. Deficiência mental: dos tempos passados até ao presente	
1.1. Conceito de deficiência	3
1.2. Conceito de deficiência mental	4
1.3. Perspectiva histórica da deficiência mental	6
2. Representações sociais da deficiência mental	8
3. Integração socioprofissional da pessoa portadora de deficiência mental	10
II – Objectivos	15
III – Metodologia	15
1. Método e instrumentos de investigação	15
IV – Resultados	18
V – Discussão	32
VI – Conclusões	36
Bibliografia.....	38
Anexos.....	42
Anexo I – guião da entrevista	42
Anexo II – Dimensões e categorias	45
Anexo III – Categorias, componentes e exemplos	48
Anexo IV – Frequências das categorias e percentagem de técnicos que enunciam essas categorias.....	76

Introdução

Muito se tem falado acerca da dificuldade de integração e sucesso profissional das pessoas portadoras de deficiência, mas este é um tema que necessita ainda de muita investigação.

Desde os tempos em que as pessoas portadoras de deficiência eram consideradas “anormais” – como assim eram chamadas -, até aos dias de hoje em que já existem programas de ensino especial, integração profissional, etc., um aspecto se manteve: a ainda considerável discriminação relativamente a estas pessoas.

Apesar das políticas sociais internacionais terem sido desenhadas para promover a aceitação, integração e inclusão de pessoas com deficiência (Yazbeck, McVilly & Parmenter, 2004), num estudo realizado por Fernandes (2011) algumas das palavras mais referidas pelos sujeitos, que participaram na investigação, no que respeita às pessoas deficientes foram: “débil”, “dependente”, “necessidades”, “limitado”, entre muitas outras. Nesse mesmo estudo, foi ainda questionado o que os participantes achavam da integração de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho: as respostas foram, a título de exemplo: “difícil”, “moroso”, “preconceito”.

Está claro que, actualmente, embora haja já uma forte consciencialização desta problemática, falta ainda percorrer um longo caminho em direcção à igualdade e aceitação total e verdadeira destas pessoas.

É também certo que, relativamente à dificuldade em encontrar emprego (inerente à condição de deficiente), este entrave aumenta exponencialmente quando se trata de uma deficiência de tipo mental. É óbvio que um indivíduo portador de deficiência mental, ainda que ligeira, tem mais dificuldade em ver-se inserido no mundo do trabalho, por exemplo na execução de tarefas que requeiram habilidades mentais e intelectuais, comparativamente a indivíduos com deficiência física em que essas capacidades estão, à partida, preservadas.

Assim, com esta tese, pretende-se não só compreender quais as percepções que os funcionários de uma IPSS de referência na área da deficiência mental e no apoio aos indivíduos portadores da mesma, têm acerca da integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental mas, também, ser um meio para que, cada vez mais, a nossa sociedade seja “uma sociedade para todos”, isto é, uma sociedade em que as pessoas com deficiência,

como qualquer outro cidadão, vivam com autonomia, independência e igualdade de oportunidades (Amorim, 2006).

Ao longo desta dissertação, e num primeiro capítulo, irá fazer-se uma contextualização teórica do conceito de deficiência e sua evolução ao longo do tempo. De seguida, aprofundar-se-á as questões que se prendem com a deficiência mental em particular.

Abordar-se-á ainda as representações sociais relativas a este tema e no que respeita à integração da pessoa deficiente mental no mercado profissional.

Na segunda parte da dissertação, irá ser tratada a parte empírica da investigação em que se tentará responder à questão essencial que se coloca na realização desta investigação:

Quais as percepções que os técnicos de uma IPSS de referência têm acerca da integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental?

Num segundo capítulo, ainda relativo à investigação empírica, irá ser referida a metodologia utilizada bem como os instrumentos a que se recorreu para a realização do estudo, culminando com algumas considerações finais acerca do tema.

Espera-se que, no final desta dissertação algum valor tenha sido acrescentado para a desmistificação da temática do deficiente mental enquanto trabalhador qualificado e que, cada vez mais, os empregadores considerem estas pessoas como capazes de realizar um bom trabalho.

I – Enquadramento Teórico

1. Deficiência Mental: dos tempos passados até ao presente

1.1. Conceito de Deficiência

Como qualquer conceito complexo, o termo deficiência, tem fronteiras difíceis de delimitar com precisão e, por isso, tem sido objecto de diferentes definições ao longo do tempo (Amorim, 2006).

De entre as inúmeras classificações, a mais aceite e mais utilizada é a da Organização Mundial de Saúde, descrita no Manual de Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)¹. Esta diz-nos que as deficiências são “problemas nas funções ou na estrutura do corpo, tais como um desvio importante ou uma perda.” (Organização Mundial de Saúde [OMS], 2004, p. 14). Ainda no mesmo documento, é-nos dito que “as deficiências de estrutura podem consistir numa anormalidade, defeito, perda ou outro desvio importante relativamente a um padrão das estruturas do corpo” (OMS, 2004, p. 15) e que “correspondem a um desvio relativamente ao que é geralmente aceite como estado biomédico normal (padrão) do corpo e das suas funções” (OMS, 2004, p. 15).

Ainda na CIF, a OMS faz uma distinção entre deficiências temporárias ou permanentes; entre deficiências progressivas, regressivas ou estáveis; e entre deficiências intermitentes ou contínuas (OMS, 2004).

Completando a definição dada pela Organização Mundial de Saúde, é ainda referido que “a presença de uma deficiência implica necessariamente uma causa, no entanto, a causa pode não ser suficiente para explicar a deficiência resultante” (OMS, 2004, p. 15).

De acordo com o Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração de Pessoas com Deficiência (SNRIPD) as deficiências podem ainda distinguir-se sob a forma de deficiências psíquicas; deficiências sensoriais; deficiências físicas; e deficiências mistas podendo ainda traduzir-se em nove tipos de incapacidades (e.g., incapacidade para ver) (Martins, 2001).

As deficiências, além das distinções acima referidas, são ainda classificadas em categorias adequadas utilizando, para isso,

¹ A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) faz parte das classificações internacionais. Foi desenvolvida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) para posterior utilização na área da saúde (Organização Mundial de Saúde, 2004, p. 7).

critérios bem definidos. São eles: a) perda ou ausência; b) redução; c) aumento ou excesso; d) desvio (OMS, 2004).

Nesta dissertação, e por motivos de interesse pessoal e de investigação, o foco incidirá sobre a deficiência mental e sobre as pessoas portadoras da mesma.

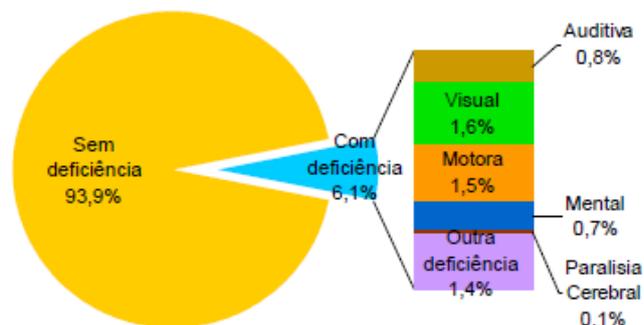


Gráfico 1 - Distribuição da população com deficiência por tipo de deficiência

Fonte: Instituto Nacional de Estatística [INE], Recenseamento da População, 2001, p. 68.

1.2. Conceito de Deficiência Mental

Mesmo com toda a investigação feita na área e com todos os progressos e mudanças na mentalidade da população em geral, a definição concreta do que significa a deficiência mental não é, de todo, clara. Ao invés, a definição de deficiência mental continua a representar um campo controverso (Albuquerque, 1996; Castilho, 2003) por entre as comunidades de referência na área.

De entre as várias definições encontradas ao longo da pesquisa bibliográfica efectuada, optou-se por fazer o destaque de três, por serem as que, aparentemente, mais consenso reúnem.

Assim, a primeira definição encontrada foi formulada pela OMS, através do CIF, e diz-nos que “uma deficiência mental é uma variação importante no desenvolvimento intelectual [e que] pode originar certas limitações em diversas capacidades da pessoa” (OMS, 2004, p. 211).

Já de acordo com a mais antiga instituição associada à deficiência intelectual e de desenvolvimento, que actua desde 1876 na luta pelos direitos da pessoa portadora de deficiência intelectual – a *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* (AAIDD) (2010), a deficiência mental é uma incapacidade caracterizada por limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, que

abrange muitas competências sociais e práticas do dia-a-dia. Estes são avaliados segundo critérios: o primeiro elemento – o funcionamento intelectual, é avaliado através de um teste de QI (quociente de inteligência); o comportamento adaptativo pode, por seu lado, ser avaliado através de testes padronizados, em três tipos de habilidades/competências: competências conceptuais (linguagem, dinheiro, tempo orientação); competências sociais (interpessoais, responsabilidade social, resolução de problemas, capacidade de seguir regras, entre outros); e, finalmente, competências práticas, como os cuidados pessoais, qualificação profissional/saúde/transporte, etc. É ainda referido que este é um défice que surge antes dos 18 anos de idade

Fonte: DSM-IV-TR (2002) (AAIDD, 2010; Claudino, 1997).

Finalmente, e por forma a completar as duas definições anteriores, o Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais (DSM)² (2002), corroborando e adoptando muitos tópicos da definição da AAIDD, postula que:

A característica essencial da Deficiência Mental é um funcionamento intelectual global inferior à média (Critério A) que é acompanhado por limitações no funcionamento adaptativo em pelo menos duas das áreas seguintes: comunicação, cuidados próprios, vida doméstica, competências sociais/interpessoais, uso de recursos comunitários, autocontrolo, competências académicas funcionais, trabalho, tempos livres, saúde e segurança (Critério B). O início deve ocorrer antes dos 18 anos (Critério C). A Deficiência Mental pode ter etiologias diferentes e ser considerada uma via final comum de vários processos patológicos que afectam o funcionamento do sistema nervoso central (p. 41).

Ainda no DSM (2002) é feita a distinção e respectiva explanação entre os vários graus de deficiência mental: ligeira, moderada, grave, profunda e com gravidade não especificada (cf. Tabela 1).

De referir, para concluir que este é um problema mais frequente entre indivíduos do sexo masculino, numa proporção de cinco para um (homem/mulher) (DSM, 2002).

² O DSM ou Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais é uma publicação da *American Psychiatric Association*. É o padrão de classificação dos transtornos mentais usado pelos profissionais de saúde fornecendo critérios de diagnóstico para a generalidade das perturbações mentais. (APA, n.d.).

Tabela 1 - Níveis de incapacidade intelectual

Graus de gravidade	Nível de incapacidade intelectual
Deficiência mental ligeira	QI entre 50-55 até aproximadamente 70
Deficiência mental moderada	QI entre 35-40 até 50-55
Deficiência mental grave	QI entre 20-25 até 35-40
Deficiência mental profunda	QI abaixo de 20 ou 25
Deficiência mental, gravidade não especificada	Quando há forte suspeita de deficiência mental mas a inteligência do sujeito não é avaliável pelos testes usuais.

Fonte: DSM-IV-TR (2002)

1.3. Perspectiva Histórica da Deficiência Mental

A realidade que comumente se vê representada pelo conceito de deficiência tem vindo, ao longo da História, a conhecer uma vasta diversidade conceptual, com atitudes, visões e formulações muito diversas e com, também muito diversos, conceitos operacionalizadores – invalidez, deficiência, pessoas portadoras de deficiência, entre outros (Sousa, 2007).

As sociedades têm, ao longo dos tempos, desenvolvido práticas e conceitos diversos face ao “diferente” e o modo como estas pessoas têm vindo a ser encaradas ao longo do tempo retrata, de alguma forma, factores de diversas ordens (e.g., sociais, culturais, religiosos, económicos) de diversas épocas (Pereira, 1999 citado por Geneliova, 2005).

Na antiga Grécia, as pessoas portadoras de deficiência eram vítimas de políticas extremas de exclusão, onde as crianças deficientes eram simplesmente abandonadas nas montanhas ou atiradas ao rio (Geneliova, 2005).

Na Idade Média, as pessoas com deficiência (quer física quer mental) estavam associadas à imagem do diabo e a actos de feitiçaria e já no século XVIII estas pessoas eram vistas como loucos ou criminosos, como produtos de transgressões morais e o seu destino era em hospícios (Bairrão et al., 1998 citado por Geneliova, 2005). Nesta época era comum que pessoas portadoras de deficiência fossem vítimas de apedrejamentos ou mortas em fogueiras visto que se acreditava estarem possuídas pelo diabo. No entanto, nesta mesma época e num prisma diferente, estas pessoas eram consideradas

“filhos de Deus”, daí que se assistisse a uma ambivalência entre medidas de exclusão e protecção (Castilho, 2003).

Depois deste período, houve uma lentidão na alteração da compreensão da deficiência mental e as atitudes de discriminação e rejeição prevaleceram nos tempos seguintes (Morato, 1995 citado por Castilho, 2003).

Já nos finais do século XVIII e início do século XIX, depois da descoberta de Victor d’Aveyron– a criança selvagem – em França, no ano de 1798, e daquela ter sido examinada por Pinel - que se destacou, na sua época, por considerar que os doentes mentais deveriam ser tratados decente e não violentamente, proporcionando-lhes assim um tratamento adequado – e de Itard - considerado o promotor da “educação dos atrasados” (Malson, 1978) – ter conseguido demonstrar que até um sujeito débil profundo pode ser ensinado e conseguir desempenhar algumas tarefas (Fonseca, 1997 citado por Fernandes, 2011, p. 3), deu-se início a uma nova era na pedagogia com os trabalhos deste último. Começou a haver uma articulação entre a patologia mental e o humanismo pedagógico, muito graças à aplicação do método experimental ao estudo dos factos psíquicos nos planos médico, pedagógico e psicológico e ao desenvolvimento de novas teorias acerca da origem do conhecimento e da inteligência (Mirabail, 1992 citado por Castilho, 2003).

No início do século XX, especialmente depois de 1950, houve um aumento considerável das “escolas para anormais”, como eram denominadas e, em simultâneo, surgem nas escolas ditas normais, classes especiais para alunos com deficiência mental (Castilho, 2003).

Dado o crescente interesse dos investigadores e estudiosos pelas dificuldades e distinção das mesmas e também devido aos estudos realizados acerca dos efeitos do meio ambiente nos condicionalismos desses problemas, começaram a surgir várias soluções de implementação de meios educativos adaptados aos alunos portadores de deficiência mental, colocando ênfase em conteúdos de cariz ocupacional e/ou vocacional. Depois disso, também soluções relativas à integração destes estudantes em escolas regulares começaram a surgir (Castilho, 2003).

Em 1959, um grande avanço no caminho da integração das pessoas portadoras de deficiência foi feito: apareceu o conceito de “normalização” que enfatiza a necessidade de educar todas as pessoas portadoras de deficiência. Daí houve o aparecimento dos movimentos pela desinstitucionalização, pelo fim dos rótulos discriminativos nas pessoas com deficiência, pela sua integração e

pela defesa dos seus direitos e igualdade de oportunidades (Castilho, 2003).

De facto, apesar da grande evolução que o conceito de deficiência mental sofreu desde os tempos mais remotos, está claro que o seu estudo se iniciou verdadeiramente no século XIX com o início do estudo científico desta problemática (e.g., Esquirol) (Castilho, 2003).

2. Representações Sociais da Deficiência Mental

Nas sociedades antigas e actuais, uma pessoa é considerada “normal” quando corresponde aos padrões pré-definidos. É, desta forma claro que, assim sendo, a transgressão destes padrões previamente estabelecidos leva, de acordo com Goffman (1980), à estigmatização e marginalização dos indivíduos.

A sociedade tem uma visão padronizada da pessoa e faz uma classificação das mesmas com base nessa visão. Elegendo um padrão de normalidade, a diversidade naturalmente existente em nosso redor é descartada – há uma inadequação aos padrões sociais.

A noção de representação social tem vindo a ocupar uma posição central na área das ciências humanas. Foi primeiramente mencionada por Durkheim, que lhe chamou “produção mental social” e a separou em representações colectivas e representações individuais. No entanto, não se tratava ainda de um construto universal uma vez que, não explicitava a multiplicidade de diferentes organizações dos pensamentos ditos sociais (Jodelet, 1994 citado por Fernandes, 2011; Valentim, 2003).

Moscovici resolveu essa lacuna. Em 1961, na publicação da sua obra *La Psychanalyse, son Image et son Public*, lançou a questão: como é consumida, transformada e utilizada pelo homem comum uma teoria científica? – Aí, propôs o conceito de representação social que se mantém nos dias de hoje. Moscovici trabalhou a “análise dos processos através dos quais os indivíduos em interacção social constroem teorias sobre os objectos sociais, que tornam viável a comunicação e organização dos comportamentos” (Moscovici, 1969 citado por Vala, 2006).

Com este autor, as representações colectivas de Durkheim perderam lugar para as representações sociais que se definem, então, como “um conjunto de conceitos, proposições e explicações criado na vida quotidiana no decurso da comunicação inter-individual. São o equivalente, na nossa sociedade, dos mitos e sistemas de crenças das sociedades tradicionais; podem ainda ser vistos como a versão

contemporânea do senso comum” (Moscovici, 1981, p. 11 citado por Vala, 2006).

Colocando ênfase no tema desta investigação, é importante reflectir acerca da abordagem social da deficiência e que é muito mais do que um aspecto inerente ao aspecto ou comportamento da pessoa. De acordo com Omote (1994), é fulcral considerar as reacções de outras pessoas como parte crucial do fenómeno dado que, numa análise extrema, são essas reacções que definem a pessoa com ou sem deficiência. Para o mesmo autor, a deficiência deve ser encarada como decorrente dos modos de funcionamento do grupo social e não apenas dos atributos conferidos às pessoas tidas como portadoras de deficiência.

Assim, uma teoria da deficiência deve, não só, explicar como operam, mas também como as pessoas em geral lidam com as diferenças, em especial aquelas a que é atribuída uma conotação de desvantagem ou descrédito social (Omote, 1994).

É portanto importante compreender a “construção social da deficiência” que se traduz pelo conjunto de expectativas dirigidas aos grupos e aos indivíduos portadores de deficiência e que funcionarão como determinantes no campo da interacção social (Omote, 1994). Isto leva a que as atitudes de integração ou exclusão destas pessoas estejam estritamente apegadas às expectativas feitas pela sociedade em geral, sobre estes indivíduos.

Num estudo realizado acerca das representações sociais da deficiência mental (cf. Lopes, 2010), foi perceptível e constatada uma conotação fortemente negativa associada à caracterização da pessoa portadora de deficiência mental, observando assim que se trata de um grande entrave à integração socioprofissional destas pessoas, proveniente da percepção de incapacidade e inadaptação ao desempenho de funções laborais (Lopes, 2010).

Já o *European Opinion Research Group*, realizou, no âmbito das sondagens do Eurobarómetro em 2001, uma sondagem de opinião, a fim de conhecer as opiniões dos europeus relativamente à deficiência. Foram inquiridos 16172 sujeitos europeus, com idade superior a 15 anos, acerca das atitudes dos próprios face a pessoas portadoras de deficiência, opiniões sobre as acessibilidades, a integração destas pessoas entre outros temas, todos eles relacionados com a temática. Conhecidos os resultados desta inquirição, verificou-se que 60% dos europeus conhece alguém que seja portador de deficiência ou de uma doença prolongada, sendo que 25% desses refere que a dita pessoa é seu familiar. 61% diz ainda manter contacto com pessoas portadoras de deficiência mental diária

ou semanalmente. Verificou-se também que, relativamente à integração destas pessoas, três em cada quatro europeus considera que o acesso a serviços públicos é muito difícil, ainda que a grande maioria defenda que as pessoas portadoras de deficiência devem ser integradas na sociedade. Segundo estes dados, 97% dos inquiridos admite que devem ser implementadas medidas dirigidas à maior facilidade de integração destas pessoas (Eurobarómetro, 2001).

Dado o impacto das representações sociais da deficiência, muitas delas num sentido negativo, este é um tópico de grande importância e influência no sucesso da integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência e, em especial, de deficiência mental.

3. Integração Socioprofissional da Pessoa Portadora de Deficiência Mental

É sabido que ter um trabalho é sinónimo de integração social e profissional e que esse sucesso está directa e estreitamente relacionado com as capacidades económicas dos indivíduos.

Dada a conjectura actual que Portugal e o Mundo atravessam, ter um emprego estável é cada vez mais uma utopia; um sonho difícil de concretizar. No entanto, esta é uma realidade já conhecida pelas pessoas portadoras de deficiência mental; elas são dos grupos mais excluídos pela sociedade.

Apesar dos incentivos dados a empregadores para que considerem a contratação de pessoas com deficiência, e por motivos diversos, a percentagem dos que realmente o fazem é ainda baixa.

De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE, 2001), 29,0% da população com deficiência com 15 ou mais anos era economicamente activa e, desses a maioria encontra-se empregada (26,2%). Ainda assim, a deficiência mental é, em simultâneo com a paralisia cerebral, a que tem uma percentagem mais baixa no que toca à população economicamente activa.

Desde logo se torna fulcral fazer uma distinção entre conceitos que, muitas vezes se confundem: a integração e a inclusão. Estes dois conceitos, embora diferentes, encontram-se estritamente interligados. O primeiro termo, a integração, é utilizado num sistema mais macro referindo-se às relações existentes entre agentes que se encontram já consolidados no tempo e no espaço (e.g., instituições ou estruturas de regras e recursos). Num sistema mais micro a integração remete-nos para as relações que efectivamente são

passíveis de ser observadas entre esses agentes e daí pode então falar-se de inclusão (Amorim, 2006).

Segundo o modelo médico da reabilitação, a pessoa portadora de deficiência necessita, primeiramente, de passar por um processo de tratamento e reabilitação, em que adquire as competências básicas necessárias, para posteriormente ser bem sucedida na adaptação à sociedade. Este modelo salienta ainda que não se deve esquecer que o intuito principal é de que estas pessoas tenham o maior controlo possível sobre a sua vida (Amorim, 2006).

No seguimento da ideia proposta pela modelo médico da reabilitação mencionado acima, Sasaki (1997, p. 34) citado por Amorim (2006) e por Fabela (2007, pp. 33-34) distingue três formas de inserção social:

- Pela inclusão das pessoas com deficiência que conseguem utilizar os espaços físicos e sociais bem como programas e serviços sem nenhuma modificação inerente à sua condição;
- Pela inserção dos portadores de deficiência que necessitam de alguma adaptação específica no espaço ou procedimento de actividades comuns para conviverem com pessoas não deficientes;
- Pela inserção de pessoas com deficiência em ambientes separados dentro dos sistemas gerais (i.e., inserção numa escola especial junto à comunidade; sector separado numa empresa comum, etc.).

Essencialmente, o que se tem visto e o que se pretende é a crescente aplicabilidade do paradigma da inclusão que defende quatro princípios básicos: a aceitação das diferenças individuais; a valorização de cada pessoa; a convivência dentro da diversidade humana; e a aprendizagem através da cooperação, entre outros aspectos, defendendo ainda uma sociedade onde as pessoas portadoras de deficiência, tal como qualquer outro cidadão, se movimente com autonomia, independência, *empowerment* e igualdade de oportunidades (Amorim, 2006).

Dado que as pessoas com deficiência não fazem parte de um grupo homogéneo, a integração num mercado de trabalho dito normal nem sempre é a resposta adequada, devendo ser atendidos aspectos como a severidade e extensão das limitações, mas também as necessidades e exigências do momento (Fernandes, 2007).

No entanto, nos casos em que esta integração é possível há formas de actuar e existem vários apoios e subsídios à contratação que, de certa forma, incentivam os empregadores a contratar as pessoas portadoras de deficiência mental.

No que diz respeito ao acesso ao emprego, o conceito de pessoa com deficiência mencionado no art. 3.º do Decreto-Lei n.º 247/89 é relativo a “todo o indivíduo que, pelas suas limitações físicas ou mentais, tem dificuldade em obter ou sustentar um emprego adequado à sua idade, habilitações ou experiência profissional”. De acordo com esta autora, dos factores que mais afectam a empregabilidade salienta-se os reduzidos percursos escolares (Fernandes, 2007).

Respeitante ao direito internacional e às normas internacionais, a década de oitenta foi um grande marco para a sua aplicação às pessoas com deficiência. Também em Portugal se deram grandes avanços, no ano de 1981 – Ano Internacional do Deficiente, com as suas comemorações em sintonia com a adopção do Programa Mundial de Acção das Nações Unidas a favor das Pessoas Deficientes (Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresa [GRACE³], 2005).

Ainda no ano de 1983, Portugal foi dos primeiros signatários da Convenção n.º 159 sobre “Reabilitação profissional e emprego das pessoas com deficiência” da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adoptada em Junho de 1983 pela Conferência Internacional do Trabalho, posteriormente aprovada para ratificação pela Resolução n.º 63/98, de 2 de Dezembro, da Assembleia da República, que procedeu à definição de objectivos, identificação de que medidas deverão ser tomadas e quais os princípios a obedecer as normas de reabilitação profissional, cabendo ao Estado tomar as medidas necessárias de forma a promover a criação de serviços de orientação, formação, emprego e outros, dotados de recursos humanos qualificados e apropriados (GRACE, 2005).

Já no que se refere ao direito comunitário, e pelo artigo 13º do tratado da União Europeia, houve o alargamento da aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, relativamente às condições de trabalho e acesso ao emprego. Ainda neste ponto, destaque para a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que no seu artigo 26º refere que “a União Europeia reconhece e respeita o direito das pessoas com deficiência a beneficiarem de medidas destinadas a assegurar a sua autonomia, a sua integração

³ O Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresa ou GRACE, foi formalmente criado em 2000, por um grupo de empresas motivadas pela necessidade de apoiar a gestão empresarial no desenvolvimento de práticas responsáveis social e ambientalmente. A sua missão tem como finalidade o debate, a discussão, a sensibilização e a promoção de actividades que promovem a participação activa das empresas na construção de uma sociedade justa e sustentável (GRACE, 2005, p. 5).

social e profissional e a sua participação na vida da comunidade” (Fernandes, 2007).

As políticas de inclusão actuais propõem grandes transformações quer a nível dos ambientes físicos quer a nível dos contextos sociais e institucionais e ainda a nível das representações, valores e atitudes face a deficiência (Amorim, 2006).

Mais recentemente, a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiências (Nações Unidas, 2006 citado por Sousa, 2007; GRACE, 2010), aprovada a 13 de Dezembro de 2006 pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, proclamou os direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais das pessoas portadoras de deficiência (Sousa, 2007).

Finalmente, o direito nacional refere o estatuto das pessoas portadoras de deficiência através da Constituição da República Portuguesa (CRP), que no seu art. 13º esclarece os direitos daquelas e que, no art. 71º do mesmo documento estipula que “os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmo deveres consignados no Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontram incapacitados” (GRACE, 2005, p. 15). E, no âmbito do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e da Lei n.º 35/2004 de Julho, prevêem-se o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, bem como a proibição de discriminação, directa ou indirecta, por parte do empregador (Leite & Almeida, 2010).

Muitas mais referências poderiam ser feitas a respeito das questões jurídico-legais que tratam desta tema mas torna-se de maior importância esclarecer a forte aposta na formação profissional por parte do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Esta formação tem como objectivo habilitar estas pessoas tanto ao nível das competências técnicas, como também ao nível das competências relacionais. Segundo dados do IEFP, em 2005, do investimento total na formação, mais de metade (58,59%) foi dirigida à população com deficiência mental (Fernandes, 2007).

Num estudo realizado por Capucha e outros (2004) citado por Fernandes (2007), verificou-se que 84,4% das pessoas que frequentaram formação profissional obtiveram a sua colocação com o apoio de organizações. Pode constatar-se que a empregabilidade de pessoas portadoras de deficiência requer que os trabalhadores possuam as competências necessárias para o posto de trabalho mas, também, a abertura do contexto empresarial para recrutar e empregar

estas pessoas (Fernandes, 2007). No entanto, apesar destes resultados, não é esclarecida a duração desta integração e assim sendo, os resultados obtidos podem ser devidos à mentalidade dos empresários em contratar as pessoas portadoras de deficiência mental apenas durante o período em que obtenham os respectivos subsídios e incentivos para o fazer.

Quadro 1 – Medidas de apoio à contratação de pessoas portadoras de deficiência

Apoio ao emprego das pessoas portadoras de deficiência mental (Fernandes, 2007)
Compensação de uma eventual menor produtividade ou necessidade de acompanhamento personalizado (decreto-lei n.º 247/89)
Financiamento para eliminação de barreiras arquitectónicas e adaptação dos postos de trabalho (decreto-lei n.º 247/89)
“Prémio de Integração” às empresas que passam aos seus quadros efectivos pessoas com deficiência (decreto-lei n.º 247/89)
“Prémio de Mérito” (decreto-lei n.º 247/89) pela contratação e dinamização de processos de instalação por conta própria (decreto-lei n.º 247/89)
Prevista a redução nas contribuições à Segurança Social (decreto-lei n.º 299/86)
Criação de quotas de emprego em concursos públicos (decreto-lei n.º 29/2001)
“Emprego Protegido” (decreto-lei n.º 40/83)

II – Objectivos

O estudo realizado tem como principal objectivo compreender quais as percepções que técnicos de uma IPSS de referência têm acerca da integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental.

Dado que nesta área, como já foi referido, existem ainda grandes lacunas na forma de compreender e aceitar a pessoa portadora de deficiência mental e a sua integração no mercado de trabalho, outro grande objectivo é que esta dissertação seja um contributo para que, cada vez mais, se diminua o fosso entre pessoas ditas normais e as pessoas portadoras de deficiência mental no que respeita ao emprego e funções remuneradas.

III – Metodologia

1. Métodos e instrumentos de investigação

É desde já necessário esclarecer que esta investigação tem um *design* claramente exploratório.

Para recolher a informação necessária à realização desta investigação recorreu-se a uma abordagem qualitativa – as entrevistas semi-estruturadas.

As entrevistas foram primeiramente agendadas com os sujeitos escolhidos para o efeito e, nas datas agendadas, foram realizadas presencial e individualmente, num registo semi-directivo.

Foram realizadas, no total, nove entrevistas a técnicos que estão directamente relacionados com a integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental (directores técnicos, responsáveis pela formação profissional, psicólogos), em que 2 sujeitos (22,2%) são do sexo masculino e os restantes 7 elementos (77,8%) são do sexo feminino.

As idades dos entrevistados variam entre os 26 e os 55 anos, sendo que a média de idades é de 37,5 anos.

Já no que respeita ao tempo de trabalho na área estes valores variam entre os 2 e os 21 anos, sendo que a média se situa nos 8,1 anos.

Estas entrevistas foram conduzidas de acordo com um guião de entrevista (Anexo 1), realizado previamente.

Antes de se iniciar cada entrevista foi assegurada a confidencialidade da identidade dos participantes e de todas as suas respostas bem como asseguradas as questões éticas. Este ponto

torna-se de grande importância uma vez que aquando do contacto inicial com a instituição foi assegurada a entrega de um exemplar final desta investigação e daí a extrema importância em preservar intacta a identidade dos respondentes.

Para que não houvesse qualquer perda de informação, foi utilizado um gravador que posteriormente foi utilizado para fazer a transcrição integral das informações dadas e foi também utilizado um bloco de notas e uma caneta, úteis nos apontamentos pessoais feitos, tais como o ambiente da divisão onde se realizou a entrevista, a postura e o comportamento do entrevistado, etc.

Relativamente à duração das entrevistas, estas tiveram como duração mínima os 12 minutos e duração máxima os 40m14s. A média do tempo de entrevista é de 22m09s.

Após a transcrição na íntegra de todas as entrevistas iniciou-se a análise de conteúdo. Esta análise foi feita tendo por base a análise temática de conteúdo, visto que se pretendia descobrir quais os aspectos fundamentais que compõem estas entrevistas e “cuja presença ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objecto analítico escolhido” (Bardin, 1994, p. 105).

Em primeiro lugar, começou-se por fazer uma leitura superficial de todas as entrevistas. De seguida aprofundou-se o estudo daquelas, individualmente, e construiu-se um pequeno *index* para cada uma das entrevistas. Depois de analisadas as entrevistas aprofundadamente e em separado, construiu-se um *index* geral com base em palavras-chave existentes nas entrevistas.

A partir do *index* geral, iniciou-se a elaboração das categorias e dos componentes, atendendo aos critérios referidos por Bardin (1994): exclusão mútua, homogeneidade, pertinência, objectividade, fidelidade e produtividade. Para a elaboração das referidas categorias e componentes recorreu-se ao procedimento em “milha”, no qual as categorias emergem da classificação analógica dos elementos que surgem de forma progressiva pela análise do trabalho (Bardin, 1994).

Para completar a análise, foi ainda feita uma análise de frequências, contabilizando o número de ocorrências em cada entrevista.

Esta análise temática foi aplicada a todas as dimensões: integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental, responsabilidade das empresas, importância dos técnicos directamente relacionados com a integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental e papel e importância das famílias das pessoas portadoras de deficiência mental, representações sociais da deficiência mental, futuro socioprofissional das pessoas

portadoras de deficiência mental e, finalmente, balanço do processo de integração e possíveis alternativas.

Como qualquer outra, esta forma de investigação acarreta vantagens e desvantagens: por um lado, com este método, há uma otimização de tempo; quando o entrevistado demonstra mais interesse numa determinada questão essa pode ser mais aprofundada ou podem ser introduzidas novas questões sobre determinado tema mas, por outro lado, é um instrumento que exige grande preparação por parte do investigador (Boni & Quaresma, 2005).

IV – Resultados

Nesta secção serão apresentados os resultados obtidos no estudo realizado. De salientar novamente que, dado o carácter exploratório desta investigação, o principal propósito da mesma é “explorar” a temática da integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental, e não testar quaisquer hipóteses.

Assim, propôs-se compreender o processo de integração das pessoas portadoras de deficiência mental bem como os maiores entraves e facilidades, papéis dos principais actores intervenientes e opiniões existentes acerca do tema, na perspectiva de técnicos que trabalham directamente com a deficiência. Desta forma, foram feitas categorizações para cada uma das dimensões (cf. Anexo II), as quais foram construídas de forma natural no decorrer do processo de análise das entrevistas.

As dimensões construídas e estudadas nesta investigação são as seguintes:

- Dimensão I: Integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental;
- Dimensão II: Responsabilidade das empresas;
- Dimensão III: Importância dos técnicos directamente relacionados com a integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental / Papel e importância da família das pessoas portadoras de deficiência mental;
- Dimensão IV: Opinião da população na generalidade acerca da deficiência mental;
- Dimensão V: Futuro socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental;
- Dimensão VI: Balanço do processo de integração e possíveis alternativas.

Os resultados serão apresentados com base nas representações sociais dos técnicos entrevistados em relação às dimensões referidas (cf. Anexo III: Categorias, componentes e exemplos).

De mencionar ainda que a informação relativa aos dados biográficos não será incluída na análise dos resultados. Isto porque optou-se por encarar a amostra como um todo, não tendo, por isso, sido efectuadas quaisquer análises de acordo com aquelas informações.

Dimensão I: Integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental

A análise dos dados recolhidos, para esta primeira dimensão, permitiu-nos obter as categorias que se encontram descritas no Quadro A1 do Anexo III.

Fazendo uma primeira análise, verifica-se que a integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental está, de acordo com os sujeitos, estreitamente relacionada com as *dificuldades no mercado de trabalho*. Cerca de 66,7% dos inquiridos (cf. Quadro A1 do Anexo IV) referem esta mesma dificuldade e salientam que há “uma dificuldade tremenda de inserção no mercado de trabalho” (E1) “aliado com a crise” (E3) e com o facto de que “(...) há cada vez mais dificuldade em arranjar emprego” (E5). Além disso, ainda nesta categoria, e sempre tendo em vista a condicionante da crise económica que o país atravessa, é-nos dito que “se neste momento para as pessoas ditas “normais” há muita dificuldade, para os portadores de deficiência pior” (E7).

A questão da *formação* profissional é, de acordo com as percepções dos entrevistados, outro factor relevante que se relaciona com a integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental. Segundo eles é “(...) um dos elementos facilitadores (...)” (E1) mas, por outro lado, pode ser também um entrave ao sucesso profissional dado que “(...) muitas vezes é difícil encontrar um local onde fazer esta primeira formação (...)” (E1). De acordo com os sujeitos entrevistados deve então fazer-se uma “formação para a inclusão” (E2) e “(...) guiada já para a questão da integração” (E4). Apenas um entrevistado refere o “*ambiente protegido*” como um aspecto influente na integração socioprofissional, afirmando que o acesso à formação profissional devia ser feito “(...) em ambientes protegidos, chamemos-lhe assim, em instituições que estão vocacionadas para isso” (E1).

Para os entrevistados, outro factor relacionado com a integração socioprofissional diz respeito à *especificidade do grupo* em questão, visto que o sucesso daquela “depende do tipo de deficiência” (E2) e “as pessoas que têm algum tipo de deficiência motora são mais facilmente [integradas] (...)” (E6). A juntar a isso os técnicos salientam que “(...) as pessoas têm as suas especificidades diferentes e é necessário ter isso em conta” (E1).

Para um maior sucesso na integração socioprofissional, na visão dos entrevistados, deve haver uma *aquisição de competências* sociais por parte das pessoas portadoras de deficiência mental porque “(...) precisam de mais prática (...)” (E2), “(...) têm défices de

competências básicas (...)” (E4) e “(...) dificuldades sociais muito graves (...)” (E3).

Para os técnicos entrevistados, outro factor de relevância é o *acompanhamento*, visto que, de acordo com os sujeitos, “(...) são pessoas que, muitas vezes, precisam de um apoio específico (...)” (E1), “(...) de um tutor (...)” (E4, E7, E9).

Uma das categorias mais mencionadas são as *medidas de apoio*. Para 55,6% dos entrevistados é um dos factores que facilita a integração das pessoas portadoras de deficiência. Medidas dirigidas a estas pessoas, como os enclaves, os contratos de emprego e inserção, os estágios de inserção ou até as empresas de inserção são essenciais para uma integração bem-sucedida, dado que são “(...) medidas propostas pelo governo (...) específicas para as pessoas portadoras de deficiências ou incapacidades” (E3) e que “numa situação de crise (...) são uma mais-valia para o empregador (...)” (E7)

Em paralelo com a categoria anterior está a *sensibilidade dos empregadores*, referida por 55,6% dos entrevistados. De acordo com estes “o nosso tecido empresarial não se interessa muito por estas questões (...)” (E3), “as pessoas não estão sensibilizadas (...)” (E5) e por isso, “devemos sensibilizar os empregadores (...)” (E4). É bastante referido que “(...) não há sensibilidade para integrar pessoas com deficiência (...)” (E6), sendo mesmo uma das maiores críticas apontadas.

O *desconhecimento das capacidades* da pessoa portadora de deficiência mental é outra questão exposta pelos sujeitos.

Aliado a todos os factores acima mencionados, para os técnicos, o *contexto* em que a pessoa está inserida é “(...) muito importante (...)” (E4) e, para atingir o sucesso, “têm de ter uma educação e uma preparação (...) que radica na família” (E4).

A *cultura empresarial*, é muito influente para 66,7% dos entrevistados. Segundo a percepção deles “(...) há uma grande resistência por parte das empresas” (E7) e as baixas taxas de integração das pessoas portadoras de deficiência mental acontecem porque “é uma questão de mentalidades” (E7, E9) conjuntamente com o facto de o empresário-tipo “(...) hoje em dia está mais virado para a produtividade (...) e não propriamente para a parte da responsabilidade social (...)” (E8).

Um factor que influencia negativamente a integração socioprofissional de pessoas deficientes mentais é o *estigma do “coitadinho”*, uma vez que, de acordo com os entrevistados, “(...) há aquele tabu da pessoa com deficiência (...)” (E5).

Para os técnicos, os *factores de integração* “(...) que dificultam (...)” (E3) a mesma são bastantes, salientando mesmo que “(...) há poucos factores que facilitam.” (E6), o que se pode dever ao facto de que “há sempre resistência à diferença” (E7).

A última categoria mencionada nesta dimensão diz respeito à *aposta na divulgação* das medidas de apoio. Segundo os sujeitos entrevistados “(...) tem havido cada vez mais campanhas e mais projectos de apoio (...)” (E9) e é nisso que se deve apostar uma vez que se houver mais campanhas há mais conhecimento das medidas que existem e se houver esse conhecimento a contratação e integração das pessoas portadoras de deficiência mental torna-se mais fácil.

Dimensão II: Responsabilidade das empresas

A análise dos dados recolhidos, para esta dimensão, permitiu-nos obter as categorias que se encontram descritas no Quadro A2 do Anexo III.

Atentando aos dados recolhidos, pode verificar-se que o *processo de integração*, isto é, as questões relativas ao sucesso ou insucesso da integração é a categoria mais referidas nesta dimensão, com 77,8% (cf. Quadro A2 do Anexo IV) dos sujeitos a enumerá-la, como algo estritamente relacionado com a responsabilidade das empresas. Para os entrevistados, a integração no mercado de trabalho normal “não está fácil” (E1) uma vez que “o mercado é cada vez mais competitivo (...)” (E1). As empresas na generalidade estão “pouco receptivas (...)” (E2) e além da resistência a integrar estas pessoas, dado que “(...) há o estigma da deficiência mental, é o tontinho” (E7), “(...) é preciso estar num bom momento económico e financeiro para haver mais aptidão para a integração” (E3).

O *défice de rendimento/imagem distorcida* é para os técnicos um grande entrave à integração, uma vez que, na sua opinião, as empresas “(...) a contratar contratam uma pessoa que seja capaz de dar mais” (E8), porque têm a ideia de que “é aquela pessoa que não tem capacidade” (E7). Assim sendo, para eles, deve-se “tentar identificar, de uma forma muito rigorosa, o que é possível em termos de tarefas dessas pessoas desempenharem (...)” (E1).

Na questão da receptividade e responsabilidade das empresas o *exemplo do Estado* é também influente na decisão de integrar e, na visão dos técnicos, “o próprio Estado não tem sido um bom exemplo (...)” (E1) uma vez que “não tem feito cumprir algumas directivas legislativas que saem” (E1).

Para os entrevistados, outro aspecto que é de grande importância para a integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental nas empresas, diz respeito à escassez de *medidas de apoio*. Isto porque, em primeiro lugar “(...) não são aquilo que o empresário está à espera (...)” (E1) depois porque “(...) os apoios na área da deficiência também não são os melhores (...)” (E2). “Os incentivos obviamente que são importantes (...)” (E4) mas existem dúvidas se “serão os suficientes para compensar (...)” (E6). Ainda assim, consideram que deve “continuar com os apoios (...)” (E7).

A *insensibilidade dos empresários* é, para os entrevistados, outro facto que toca directamente na responsabilidade das empresas. Apesar de haver “(...) um conjunto de empresas já sensibilizadas (...)” (E1), os empregadores não têm sensibilidade, “(...) são pessoas com baixa formação, que não têm formação (...)” (E4) nem “(...) têm qualquer sensibilidade social (...)” (E4). Além disso, “não lhes é inculcada a importância que é eles integrarem uma pessoa com deficiência” (E8) o que reduz a taxa de integração no mercado de trabalho normal.

Para os sujeitos, é necessário *saber gerir/ avaliar/ apoiar/ adaptar/ valorizar* “(...) para poder integrar da melhor maneira e com boa rentabilidade uma pessoa com estas características” (E1). Deve saber valorizar-se a pessoa portadora de deficiência mental porque “quando estamos a fazer uma integração profissional estamos a vender um produto (...)” (E1). “Temos que apresentar a pessoa (...) saber quais as suas características específicas, realçando tudo quanto essa pessoa tem de bom mas também quais os seus *handicaps* (...) para não defraudar expectativas” (E1), ou seja, tem de se “(...) ‘vender’ essa pessoa e explicar os incentivos que o Estado lhe dá para isso” (E4).

Associado à responsabilidade das empresas está a mudança de *mentalidade/consciencialização* porque para os técnicos, uma maior percentagem de pessoas portadoras de deficiência mental integradas depende da “questão de sensibilização (...)” (E1) e da mentalidade dos empresários. Torna-se portanto fulcral “(...) que o empresário perceba que, realmente, estas pessoas têm capacidades (...)” (E1) e, assim sendo, “(...) mudar mentalidades era importante (...)” (E5) bem como haver “(...) mais sensibilização (...)” (E9).

A opinião sobre as *tendências* que se verificam no seio dos empresários relativamente à integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental, variam consoante os sujeitos. Alguns acreditam que “hoje já há muitas empresas que têm noção da

necessidade da responsabilidade social” (E4) e que “os empresários vão mudando, têm mais formação (...) são muito mais solidários” (E4) e isso vê-se reflectido nas taxas de empregabilidade actuais. Outros defendem que “interessam cada vez menos as pessoas (...)” (E6) e que “cada vez menos (...)” vão integrar (E6).

Haver em todas as empresas/instituições, um *técnico de integração é uma mais-valia* para os entrevistados. Para eles “é importantíssimo numa instituição haver alguém que tenha como função quase principal a integração” (E4) para que seja possível haver uma ligação estreita entre empregador, trabalhador e técnico de forma a que todas as pequenas questões que possam surgir sejam imediatamente resolvidas. Assim sendo, deve considerar-se a hipótese de “criar um posto de trabalho para uma pessoa acompanhar” (E9).

Além de todos as categorias acima mencionadas torna-se interessante atender às sugestões dos entrevistados, de fazer *spots publicitários/campanhas/conferências* dada a necessidade de fazer “alguma coisa mais prática (...)” (E5) e “mais campanhas (...)” (E7).

Finalmente é sugerido que se façam *mais parcerias* “(...) entre uns e outros” (E8) de modo a que a integração seja facilitada.

Dimensão III: Importância dos técnicos directamente relacionados com a integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental / Papel e importância da família das pessoas portadoras de deficiência mental

As categorias identificadas para esta dimensão encontram-se descritas no Quadro A3 do Anexo III.

Pela análise feita, constata-se que o *papel positivo da família* é reforçado por 77,8% (cf. Quadro A3 do Anexo IV) dos sujeitos. Para eles o apoio e participação da família nas questões relativas às pessoas portadoras de deficiência mental “é uma das questões mais importantes e que pode ser decisiva” (E1). Além disso, para os técnicos, “a família é um suporte” (E2) quer em situações vulgares do dia-a-dia, quer em matéria de integração e sucesso socioprofissional, dado que assume grande importância “(...) na procura de ajuda, na procura de um emprego e também na preparação da pessoa com deficiência mental” (E3), tendo também “o grande papel de educar (...)” (E3). Referem ainda que “são pessoas interessadas, na sua maioria” (E7), que “quando a família é

minimamente estruturada, apoia” (E7) e que “nas famílias que se preocupam, temos muito mais sucesso com eles (...)” (E5).

Ainda assim, contrastando com a categoria anterior, no que respeita ao *papel negativo da família* é dito que, na percepção dos técnicos, “muitas vezes a família é ausente (...)” (E1) e muitas vezes acontece “a própria família não acreditar nas capacidades da pessoa” (E1). Outra crítica apontada é o facto de que as famílias não considerarem em tempo útil a hipótese de inserir o seu familiar portador de deficiência mental numa instituição em que possa trabalhar as suas competências e, de alguma forma, executar um trabalho relevante em que se sinta valorizado. Segundo os entrevistados, os familiares dessas pessoas “(...) não pensaram nas instituições quando tinham trinta anos (...)” (E4) o que é um entrave ao bom desenvolvimento de competências e formação das pessoas portadoras de deficiência mental. Em suma, na opinião dos técnicos a família “deveria ter um papel fundamental, o que muitas vezes não acontece (...)” (E9) dado que na sua maioria não têm disponibilidade para ceder tempo aos seus familiares portadores de deficiência mental.

A *descrição do trabalho e importância dos técnicos* assume-se como a categoria mais mencionada pelos sujeitos. Para 88,9% dos entrevistados os técnicos que trabalham directamente com a questão da integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental “têm obviamente uma importância tremenda” (E1), sendo mesmo considerados “fundamentais” (E3, E9) e “essenciais” (E7), fazendo “um trabalho multidisciplinar [que] se revela de extrema importância no apoio que é necessário dar a este tipo de pessoas (...)” (E1) e a “(...) tentar criar hábitos de trabalho como a assiduidade, a pontualidade, o saber estar (...)” (E8) e a “ (...) fazer todo o acompanhamento (...)” (E9).

Um aspecto entendido como negativo pelos técnicos prende-se com a *superprotecção* dado que “(...) algumas famílias são muito protectoras, são demasiado protectoras e essa demasiada protecção é impeditiva ao desenvolvimento deles” (E4). Portanto deve optar-se por “proteger mas não superproteger” (E6).

O *feedback entre a família e os técnicos* é também mencionado. Na percepção dos entrevistados “é importante perceber a origem da pessoa (...) [e] que a família (...) dê algum *feedback* [porque é] importante saber o que se está a passar com a pessoa (...)” (E1).

É também importante, na visão dos técnicos, o *apoio de familiares/ técnicos/ do Estado* às pessoas portadoras de deficiência

mental. Isto porque é importante o suporte de “(...) poder encaminhá-los para os serviços que muitas vezes não têm a percepção (...)” (E2) que existem e é uma ajuda porque “no contacto é muito mais difícil eles chegarem sozinhos (...)” (E3). Portanto é essencial que a pessoas portadora de deficiência mental tenha efectivamente o apoio da família no contacto com os técnicos e com as empresas bem como é importante o apoio dos técnicos no encaminhamento para instituições indicadas para essas pessoas, sem esquecer do suporte do Estado através de apoios, participações e/ou subsídios.

Os técnicos têm ainda, segundo os sujeitos entrevistados, um grande papel na busca de uma maior *consciência da necessidade de integrar*, uma vez que “(...) se o técnico tiver empatia, uma estratégia adequada (...) pode conseguir, de facto, coisas surpreendentes” (E4) além de que deve “(...) ter um papel no sentido de sensibilizar a comunidade, no sentido de os aceitar (...)” (E6).

Aliado à categoria anterior, os técnicos devem, de acordo com os mesmos, ser um *suporte à família* visto que “são uma peça facilitadora” (E4) no sentido de “ajudar a família” (E2) e de “perceber alguns comportamentos, para perceber o que podemos mudar (...)” (E1).

O *trabalho da pessoa portadora de deficiência mental como ajuda à auto-estima* é também mencionado pelos entrevistados como sendo importante. Em primeiro lugar a “(...) convivência com as restantes pessoas poderia ajudar a integração futura no mercado de trabalho (...)” (E6) e depois porque “(...) quando se está numa instituição a fazer uma tarefa, uma actividade em que sintam que estão a fazer por fazer...” (E2) não é aliciante para essas pessoas. Assim sendo, executar um trabalho adequado para eles é um ponto a favor da sua satisfação pessoal.

A última categoria analisada desta dimensão é dirigida ao *interesse pela pessoa portadora de deficiência mental*, referida por 44,4% dos entrevistados em que os sujeitos entrevistados salientam a importância que tem para as pessoas portadoras de deficiência mental “(...) sentirem que há uma equipa que realmente os vai ajudar e vai solucionando os problemas deles (...)” (E4), tentando que “(...) realmente eles fiquem bem, que se sintam bem, integrados (...)” (E4) uma vez que “(...) eles precisam de quem os ouça, de quem resolva pequenos problemas (...)” (E7). Este interesse tem ainda mais importância quando se constata – de acordo com os entrevistados – que “(...) há pessoas que chegam aqui [à instituição

em questão] e não têm mesmo nenhuma capacidade e saem daqui com elas adquiridas” (E8).

Dimensão IV: Opinião da população na generalidade acerca da deficiência mental

A análise dos dados recolhidos, para a quarta dimensão, permitiu-nos obter as categorias que se encontram descritas no Quadro A4 do Anexo III.

De acordo com as percepções dos entrevistados há já uma *maior sensibilidade da população* relativamente a este tema. Para eles, a opinião da população na generalidade acerca da integração destas pessoas “(...) francamente é maioritariamente positiva (...)” (E1) e “(...) progressivamente têm tomado consciência do trabalho que se tem estado a fazer (...)” (E1) e de que “(...) é preciso integrar (...)” (E4). Ainda assim, é dito por alguns sujeitos que “a população geral não difere muito da mentalidade dos empresários (...)” (E4) sendo que alguns aceitam normalmente e outros nem tanto e há aquelas pessoas que acreditam que as pessoas portadoras de deficiência mental “(...) não são facilmente integradas (...)” (E6).

O *papel do governo* é nesta dimensão novamente mencionado por um indivíduo como uma falha no apoio aos portadores de deficiência mental, considerando que deveria haver “(...) alguma participação” (E5).

Também por um dos sujeitos é mencionada a *provedoria do deficiente* onde “(...) a pessoa pode apontar todos os seus problemas (...)” (E1) e que demonstra a relevância dada a este tema.

Na opinião dos técnicos é relatado o facto de os *empregadores estarem focados no lucro*. Segundo eles “um empresário procura essencialmente o lucro” (E7) e para eles “(...) o que interessa é que produza” (E2), o que, naturalmente, acarreta dificuldades no processo de integração e no modo como as pessoas portadoras de deficiência mental são, de certa forma, colocadas à parte.

Outra questão que os sujeitos percebem como negativa é aquilo a que se chamou *aceitação “na casa do vizinho”*, isto é, na sua opinião “as pessoas aceitam bem... na casa do vizinho!” (E7). E portanto até podem considerar positivo integrar uma pessoa portadora de deficiência mental mas “de uma pessoa achar positivo a fazer alguma coisa vai uma grande distância...” (E8). Basicamente, os sujeitos postulam que os empresários “(...) são os primeiros a dizer ‘coitadinhos, olha um trabalho tão lindo’ mas depois...” (E9).

O *apoio das instituições* é relatado e percebido como importante por apenas um indivíduo, indicando que as pessoas portadoras de deficiência mental inseridas naquela instituição “(...) são pessoas a quem foi negada a entrada na função pública (...)” (E5) e portanto, se não existisse o apoio destas instituições direccionadas para o apoio à pessoa portadora de deficiência mental, provavelmente aquelas estariam em casa sem ter um trabalho para fazer, para se ocuparem e para se sentirem úteis.

Também abordada por um entrevistado está a *preocupação com o bem-estar e desenvolvimento da comunidade*, salientando a aposta social que se tem feito e o facto de que se “(...) tenta de alguma forma também dar alguma coisa à sociedade (...)” (E7).

Como categoria mais referida nesta dimensão, com 88,9% (cf. Quadro A4 do Anexo IV) dos entrevistados, está a percepção dos técnicos acerca da *capacidade de realizar um bom trabalho*. Na visão dos técnicos entrevistados as pessoas portadoras de deficiência mental “(...) têm uma capacidade tremenda de trabalho (...)” (E1) e “(...) há muitas pessoas, de facto, portadoras de deficiência mental que conseguem exercer um trabalho” (E4), a grande maioria dos entrevistados diz que “não tem qualquer dúvida (...)” (E4) sobre a capacidade de executar um bom trabalho. No entanto é também referido “(...) o estereótipo da pessoa com deficiência mental não conseguir atingir os objectivos das pessoas ditas normais (...)” (E2). Não obstante, é de acordo geral que “é possível” (E6) “se lhes derem essa oportunidade e se souberem respeitar o seu próprio ritmo e a sua condição e a sua maneira de ser (...)” (E8).

A *deficiência com diferença* é mencionada pelos sujeitos uma vez que “(...) todas as pessoas que são diferentes têm dificuldades (...)” (E6). Na sociedade são vistos como diferentes mas deveria cada vez mais acontecer – segundo os técnicos – como nas instituições direccionadas para as questões da deficiência em que lidam “(...) com eles como se fossem pessoas normalísimas (...)” (E5) e vêem “(...) os deficientes como pessoas iguais” (E7).

São ainda referidos pelos entrevistados a facilidade em conceder *inúmeros exemplos* de “(...) excelentes trabalhos feitos (...)” (E1) bem como “(...) casos concretos” (E4). Na opinião dos respondentes, existem *casos de sucesso*, sendo que há mesmo “(...) resultados finais muito positivos (...) [e] excelentes integrações” (E1), salientando que “(...) hoje há já (...) bons exemplos” (E1, E4).

Mais de metade dos indivíduos indica o *estereótipo da pessoa portadora de deficiência mental* como uma característica retrógrada da população e dos empresários relativamente ao tema. Atentando à

sua percepção é salientado o facto de que “(...) apontam o dedo para as pessoas (...)” (E2), “(...) ainda não aceitam (...)” (E2) e “(...) não deixam de achar ‘coitadinho’ (...)” (E3, E4). Mais ainda, referem que globalmente a população acha “(...) que devem ser integrados porque ‘coitadinhos’” (E3).

Por uma minoria dos entrevistados é salientada a *pessoa portadora de deficiência mental como pessoa com falhas sociais* em que, para eles, é um dos factores que mais influenciam o insucesso das integrações socioprofissionais.

O *apoio e acompanhamento como factor decisivo para o sucesso* é também percebido pelos técnicos que salientam que “seria mesmo importante haver um acompanhamento de maior proximidade com a pessoa que o está a acompanhar (...)” (E6) dado que “se forem acompanhados conseguem” (E9) executar um bom trabalho.

A *necessidade de se sentirem úteis* é retratada por um respondente. Para si, “(...) iria ser muito bom para a vida deles (...)” (E5) ter um trabalho em que se sentisse valorizado.

Finalmente, nesta dimensão, foi percebida, por mais de metade dos entrevistados, a *capacidade de executar trabalhos rotineiros*, referindo até que “trabalhos mecânicos, concretos, rotineiros (...)” (E6, E7) “(...) eles fazem tão bem como uma pessoa qualquer” (E4).

Dimensão V: Futuro socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental

A análise dos dados, para esta dimensão, conduziu-nos às categorias que se encontram no Quadro A5 do Anexo III.

É relatado, pelos indivíduos, a *maior facilidade de integração nos casos da deficiência motora* uma vez que, para eles, “à partida são pessoas com maiores capacidades e a única questão passa pela adaptação do posto de trabalho e das acessibilidades.” (E1) e, aliado a isso, “(...) uma deficiência física é muito mais bem aceite do que a deficiência mental” (E8).

Ainda assim, na percepção dos sujeitos, deve ser feita uma *análise caso a caso* porque o futuro e o sucesso profissional dependem “(...) do grau de deficiência que a pessoa apresenta” (E3). Não obstante, é – de acordo com a perspectiva dos entrevistados – importante *explorar capacidades* e “fazer perceber que estas pessoas, depois de um bom percurso formativo, conseguem ter uma capacidade produtiva dentro da média (...)” (E1). Além disso, para

os técnicos, torna-se essencial ter *oportunidades* para se demonstrar as reais capacidades da pessoa.

Um factor relevante para o avanço no processo de integração prende-se com a questão das *quotas* que, sugerido pelos indivíduos, “seria uma boa forma” (E1) de alertar e incentivar os empresários. Em união com as quotas, os técnicos entendem que deveria haver *mais apoios* “(...) na contratação de uma pessoa deficiente (...)” (E2) e “(...) um apoio mais longo para que o empresário tivesse oportunidade, num longo período, de verificar ele próprio que a pessoa era capaz” (E7). Aliado a isto, 44,4% (cf. Quadro A5 do Anexo IV) defende *medidas mais específicas* “(...) para este tipo de pessoas” (E3, E8) como “abertura de vagas específicas (...) [ou] medidas para sensibilizar” (E3).

No futuro, para uma melhor integração, os técnicos defendem que se deve *fazer mais sensibilização junto da população e dos empregadores* e todos devem colaborar para “ajudar o empresário a ter um outro olhar” (E5). Em paralelo com este aspecto, é ainda referido por um dos sujeitos a importância da *independência* visto que, para eles, “(...) quanto mais autónomas estas pessoas forem em termos financeiros, menos peso são para o Estado e menos subsídio-dependentes são” (E4). O mesmo indivíduo retrata a importância de *publicitar as vantagens de integrar pessoas portadoras de deficiência mental* através de campanhas, uma vez que “(...) não basta haver incentivos, têm que ser publicitados de uma maneira adequada (...)” (E4).

Um outro entrevistado menciona a *computorização dos trabalhos como entrave à integração*. Para ele “a sociedade está a evoluir para trabalhos mais (...) mais ligados à informática (...) nesse aspecto não ajuda” (E6).

Como necessidades são referidas as *instituições de apoio*. É dito que “(...) deveriam existir mais instituições” (E8) direccionadas ao apoio à pessoa portadora de deficiência mental e, também, a necessidade de *formação*. Além disso, torna-se necessário – no olhar dos sujeitos – criar postos de trabalho específicos para tutores “para orientar, para avaliar, para dar apoio” (E4, E9).

Dimensão VI: Balanço do processo de integração e possíveis alternativas

As categorias referentes a esta última dimensão estão representadas no Quadro A6 do Anexo III.

De acordo com uma minoria dos sujeitos tem havido uma *melhoria progressiva da legislação* e esta “tem sido

progressivamente adequada” (E1). No entanto, a mesma percentagem de sujeitos, 22,2% (cf. Quadro A6 do Anexo IV), considera que existem *lacunas na legislação* e que “em termos de legislação laboral (...) poderiam ser feitas algumas alterações (...)” (E8). Para eles o maior problema prende-se com a *dificuldade em fazer cumprir a legislação* uma vez que, atendendo ao seu discurso, as leis “estão no papel mas não são cumpridas” (E4); segundo eles “na prática falha” (E9) e referem até que “(...) podemos falar em legislação que existe no papel e legislação que é colocada em prática” (E9).

Um dos indivíduos menciona a insistência na *igualdade de oportunidades* e “já está um bocadinho a consciência efectiva de que a igualdade de oportunidades é muito importante” (E3).

De salientar o *desconhecimento dos técnicos acerca da legislação*. 44,4% dos entrevistados diz “não tenho grandes conhecimentos relativamente à legislação” (E2, E6, E8) ou que “possivelmente [os apoios] ainda continuam os mesmos (...)” (E7). Ainda assim, alguns deles demonstram ter *noção de que existem apoios/participações*, sendo no entanto, uma percentagem menor de sujeitos.

Um número considerável de entrevistados acha que houve *progressos na integração nos últimos anos*. Precisamente 66,7%, considera que “(...) é possível que as integrações sejam cada vez mais” (E1) e que “houve melhoras significativas” (E4) no modo de encarar a pessoa portadora de deficiência mental e sua integração socioprofissional. Uma pequena minoria faz referência à *integração em Portugal* dizendo que “já há bons exemplos em Portugal” (E1). Estes dados contrastam com a percepção de que *pouco ou nada mudou nos últimos anos* relatada por 88,9% dos inquiridos. De acordo com eles, a opinião que a população tem actualmente “é fraca” (E2) e a integração “(...) em mercado de trabalho normal (...) ainda é muito complicada” (E6), havendo “(...) em termos profissionais (...) um longo caminho a percorrer” (E3). Mais acrescentam que “comparativamente com o que acontecia há dez/quinze anos atrás (...) não mudou muita coisa” (E7).

Um aspecto que os técnicos referem é o facto de que os *apoios são temporalmente limitados*, o que se torna numa dificuldade à integração. Além disso salientam a *necessidade de salvaguarda de situações específicas*, “(...) nomeadamente, por exemplo, em termos de horário” (E8) e, também, a importância do apoio do Estado, sendo que, para eles, “(...) falta esse empurrãozinho (...)” (E1).

É ainda percebido pelos entrevistados o *medo da família em “libertar” a pessoa portadora de deficiência mental* pelo que dizem que “(...) estas pessoas ainda estão muito em casa” (E2).

Na visão de um dos técnicos, ainda existe muito *preconceito* relativamente às pessoas portadoras de deficiência mental e outro refere “a melhoria extrema” (E3) a *nível familiar e social*.

Outro entrevistado foca a questão das *políticas retrógradas* dizendo que, para si, “(...) ainda está muito enraizada essa política (:..)” (E5) mas que, apesar disso, já há um *pensamento no futuro* destas pessoas.

Finalmente são percebidos como relevantes os factores externos a que estas pessoas estão sujeitas e que, na opinião dos entrevistados, “estão de certa maneira condicionados por uma série de factores que nós também estamos” (E4).

V – Discussão

Feita a análise e exploração do conceito de deficiência mental, bem como do desenvolvimento conceptual que o mesmo tem sofrido; depois de realizado um estudo exploratório acerca das percepções sobre a integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental, demonstra-se necessário compreender de que forma os resultados obtidos se conjugam e coadunam com a informação teórica deste tema e de que modo influenciam a forma como a comunidade em geral percebe as pessoas portadoras de deficiência mental e sua integração socioprofissional, bem como de que forma, os comportamentos e atitudes destes são obstáculos à qualidade de vida das pessoas portadoras de deficiência mental.

Considerando os resultados obtidos nalguns estudos realizados sobre a representação social da deficiência mental e integração profissional (e.g. Martins, 2001; Mota, 2008) é possível constatar a negatividade associada à integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência o que, obviamente, constitui um enorme entrave à inclusão destas pessoas no mundo de hoje e no mercado de trabalho normal.

Como é fácil de verificar nos resultados obtidos, e que estão congruentes com os de outras investigações realizadas, estão inerentes à condição de deficiente mental uma série de conotações negativas, expressas até nesta investigação com aquilo a que se chamou “estigma do coitadinho”. De facto, para a maioria dos entrevistados, a pessoa portadora de deficiência mental é tida como o ‘coitadinho’, o incapaz, aquele que “não tem capacidade para...”. Realmente, as pessoas portadoras de deficiência mental sofrem um certo tipo de discriminação que se tem vindo a perpetuar no decorrer da história da humanidade e que tem grandes implicações da participação destes indivíduos na sociedade (Fernandes, 1997 citado por Fernandes, 2011).

Os resultados obtidos nesta investigação demonstram que, na percepção dos entrevistados, na sociedade há uma imagem das pessoas portadoras de deficiência mental que se encontra em desvantagem relativamente às pessoas ditas normais. É evidente que estas pessoas apresentam as suas limitações quer a nível funcional quer a nível intelectual e isso é corroborado pela opinião dos entrevistados que referem a necessidade de acompanhamento, de formação e de apoio estrutural, social e familiar. De qualquer forma, e como também é expresso pelos técnicos representados neste estudo, é perfeitamente possível que os indivíduos portadores de

deficiência mental desempenhem correctamente uma função adequada às suas características e capacidades no mercado de trabalho, sendo portanto pessoas úteis e relevantes para o desenvolvimento e participação na sociedade.

Mesmo considerando que há uma grande dificuldade de integração no mercado de trabalho, tanto devido à crise, como à escassez e inadequação das medidas de apoio ou até mesmo à ainda rígida cultura empresarial, é salientado na dimensão I a necessidade de haver mais e melhor formação, mais apoio institucional e maior sensibilidade dos empregadores para resultados mais significativos na integração da pessoa portadora de deficiência mental. De facto, a percepção negativa acerca da integração profissional destas pessoas é uma realidade. Como refere Martins (2001) as pessoas com deficiência mental são um dos grupos mais vulneráveis a esta problemática, onde simultaneamente se verificam mudanças significativas nas qualificações de acesso ao mercado de trabalho e onde o aumento da tecnologia, também referido no nosso estudo, resulta numa diminuição dos postos de trabalho em que estas pessoas podem ser integradas.

Alguns estudos têm demonstrado que as expectativas criadas podem ter grande influência no comportamento da pessoa e, em especial, da pessoa portadora de deficiência mental. O facto de o empregador acreditar ou não nas suas capacidades, assume-se como um factor de extrema importância para a qualidade do desempenho da pessoa portadora de deficiência mental e de satisfação pelo trabalho que desempenha (Martins, 2001). Como se verificou, para a maioria dos entrevistados, a integração no mercado de trabalho normal “não está fácil”. Os empregadores têm ainda uma má imagem da pessoa portadora de deficiência mental e do seu rendimento. No entanto, é perfeitamente possível que as pessoas portadoras de deficiência mental adquiram capacidades e competências para executar um bom trabalho e, conseqüentemente, serem eficazes no desempenho do mesmo (Gonçalves, 1997), o que também é corroborado pelos resultados desta investigação. Ainda assim é urgente haver uma drástica mudança de mentalidades, quer na sociedade em geral quer nos empregadores em particular para que se possa dar voz às investigações feitas e demonstrar, na prática, a veracidade dos resultados e das reais capacidades destes indivíduos. Até porque, como foi mencionado pelos técnicos a quem foi feita a entrevista e como é também referido Scheid (2005), o facto de terem um trabalho é uma mais-valia e promove uma melhor auto-estima a estes sujeitos – tal como acontece com qualquer pessoa.

Parece também importante discutir as percepções que se tem acerca dos técnicos e das famílias. É inquestionável a importância de ter um emprego na realização de um qualquer indivíduo, em particular para a sua auto-estima (Martins, 2001). Isto não é diferente para as pessoas portadoras de deficiência mental; para estas, ter um trabalho assume uma função quase que terapêutica, permitindo o desenvolvimento das suas capacidades (De la Blétière, 1997 citado por Martins, 2001). Ora para que as pessoas portadoras de deficiência mental o consigam, é – na nossa opinião e na opinião dos sujeitos entrevistados – obviamente indispensável o apoio da família e dos técnicos envolvidos no processo. Ainda assim torna-se interessante averiguar o porquê de haver 77,8% dos entrevistados a salientar o papel positivo da família e exactamente a mesma percentagem a referir o papel negativo da família. Quem então terá razão? Possivelmente ambos; certamente que existem famílias empenhadas no sucesso dos seus familiares portadores de deficiência mental e outras que as negligenciam e, claro está, o mesmo acontece com os técnicos directamente relacionados com esta temática. Ainda assim, estes são quase unanimemente mencionados como indispensáveis ao sucesso da integração.

Quase unanimemente também é a percepção da capacidade de executar um bom trabalho desde que este seja adequado à sua condição, isto é, desde que o trabalho ou função que a pessoa esteja a realizar possa, de facto, ser executada pela mesma. Exemplificando, uma pessoa portadora de deficiência mental pode ser um excelente trabalhador a etiquetar objectos mas possivelmente a fazer a contabilidade de uma empresa não o será. Então, torna-se necessário adequar o posto que ocupa às suas características, capacidades, limitações, preferências para que consiga efectivamente desempenhar o bom trabalho que consegue fazer.

Mas, de acordo com os técnicos entrevistados, os empregadores não têm ainda uma grande sensibilidade e existe ainda o estigma destas pessoas serem “coitadinhas”; há um grande desconhecimento das suas reais capacidades e de como elas conseguem ser economicamente rentáveis (Martins, 2001). Por isso mesmo, pode retirar-se daí que a própria percepção errónea das capacidades destes sujeitos influi negativamente na sua inclusão social e profissional.

Fazendo um balanço dos desenvolvimentos nesta área verifica-se que, apesar de haver algumas questões a melhorar (como a legislação, os apoios do Estado ou até a sensibilidades da sociedade), tem havido grandes e significativos desenvolvimentos

nesta área, fazendo-se cada vez mais uma aposta na igualdade de oportunidades. Pode no entanto acontecer que os resultados positivos desta investigação se devam à profissão e local de trabalho dos entrevistados que, como esclarecido inicialmente, se encontram numa posição privilegiada pela interacção diária com pessoas portadoras de deficiência mental, uma vez que é também bastante patente a percepção negativa acerca da opinião da sociedade sobre a integração das pessoas portadoras de deficiência mental comparativamente com o que acontece há umas décadas atrás, ou seja, são retratados desenvolvimentos nesta área mas não tantos quanto seria de esperar.

De facto, a falta de informação favorece e promove o preconceito e as ideias pré-concebidas acerca destes sujeitos pelo que no futuro se deve ultrapassar esta questão, dando mais oportunidades de provar o que valem. “Uma empresa informada e preparada para conviver com pessoas com deficiência é uma empresa com mais credibilidade e que incute nos seus colaboradores um sentimento de maior segurança e pertença. Uma sociedade composta, maioritariamente, por organizações preparadas é uma sociedade mais equilibrada e desenvolvida” (GRACE, 2005 citado por Fernandes, 2011).

É assim fulcral que se aposte na sensibilização e informação sobre estas pessoas, sobre as suas imensas capacidades de trabalho, de aprendizagem e de socialização, sobre os incentivos dados às empresas pela sua contratação, zelando insistentemente pela igualdade de oportunidades e pela sua inclusão crescente social e profissionalmente.

VI – Conclusões

Observando os resultados obtidos torna-se clara a ambivalência de perspectivas por parte dos técnicos entrevistados. Se, por um lado, existe uma opinião muito positiva acerca da integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental no mercado de trabalho, por outro, alguns desses mesmos técnicos sentem-se reticentes no que respeita a este tema e ao futuro social e profissional destas pessoas.

Apesar de uma grande percentagem dos entrevistados percepcionarem melhoras significativas a nível legislativo, para eles são necessárias mais medidas de apoio direccionadas para a questão da deficiência mental bem como a presença assídua de um tutor especializado para fazer o acompanhamento e suporte necessários ao sucesso destas pessoas. Aliado a isso é urgente, na sua perspectiva, haver uma mudança de mentalidades quer da população quer dos empresários uma vez que, para si, as pessoas portadoras de deficiência mental são perfeitamente capazes de ter uma vida normal, e de dar um contributo útil para a sociedade.

Enquanto este estigma persistir é naturalmente difícil que haja a tal integração plena de que se falava no início. Torna-se assim fundamental haver uma mudança de mentalidades, apostando-se para isso na sensibilização para a integração.

Com este estudo, não obstante as limitações a ele vinculadas, foi possível atingir uma melhor compreensão das percepções dos técnicos que directamente trabalham com a integração socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental. Deste modo, afigura-se possível a identificação dos principais constrangimentos e entraves a este processo e, conseqüentemente, a formulação de hipóteses para a melhor compreensão e desmistificação desta população. Além disso, esta investigação é útil no sentido em que, possibilita o estabelecimento de um paralelo e até possível influência por parte das percepções dos técnicos especializados na área sobre a população geral.

Não obstante as conclusões e implicações deste estudo, é essencial salientar algumas limitações inerentes ao mesmo. Em primeiro lugar, o facto de não ter havido um júri e, conseqüentemente, um acordo inter-juizes é, efectivamente uma grande limitação visto que pode ter conduzido a um enviesamento dos resultados. Associado a esse aspecto, de referir, a inexperiência na realização de entrevistas que poderá ter tido, apesar dos esforços no sentido contrário, alguma influência nos resultados.

Uma outra condicionante desta investigação é, sem dúvida, o número reduzido da amostra. Naturalmente que com um maior número de participantes os dados obtidos demonstrariam uma melhor e mais ampla visão daquilo que são, efectivamente, as percepções dos técnicos acerca desta temática.

Assim sendo, é sugerido que, dado o carácter exploratório desta investigação, sejam realizadas mais investigações acerca da integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental, a fim de conferir uma maior consistência aos resultados por esta investigação atingidos.

Conclui-se que o futuro deve passar pela procura crescente da aplicação do paradigma da inclusão tratado anteriormente e que pretende a aceitação e valorização de todas as pessoas, defendendo uma sociedade onde as pessoas portadoras de deficiência são entendidas como iguais em direitos.

Bibliografia

- Albuquerque, M. (1996). Perspectivas etiológicas da deficiência mental ligeira. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 30(2), 195-220.
- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (2010). *Intellectual Disability: definition, classification, and Systems of Supports*. Recuperado em 31 Outubro, 2011, disponível em http://www.aaid.org/content_100.cfm?navID=21
- American Psychiatric Association (n.d.). *Diagnostic and Statistical Manual*. Consultado em 6 Dezembro, 2011, disponível em <http://www.psych.org/MainMenu/Research/DSMIV.aspx>.
- Amorim, A. (2006). *Estudo de avaliação da qualidade e segurança das respostas sociais na área da reabilitação e integração de pessoas com deficiência*. Lisboa: DGEEP/MTSS.
- Bardin, L. (1994). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Boni, V., & Quaresma, S. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais. *Revista Electrónica dos Pós-graduandos em Sociologia Política da UFSC* (v. 2), 1(3), 68-80. Consultado em 5 Novembro, 2011, disponível em <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/issue/view/1354>
- Castilho, P. (2003). *Deficiência mental e a aceitação pelos pares: a importância das competências sociais*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra.
- Claudino, A. (1997). *A orientação para a formação profissional de jovens com deficiência intelectual*. Lisboa: Secretariado Nacional para a reabilitação e integração das pessoas com deficiências.
- DSM-IV-TR (2002). *Manual de Diagnóstico e estatística das perturbações mentais* (4ª ed.), Texto revisto. Lisboa: Climepsi Editores.

- Eurobarometer 54.2 (2001). *Attitudes of Europeans to disability*. A report prepared by the European Opinion Research Group (EORG) for the Education and Culture Directorate-General. European Commission.
- Fabela, S. (2007). Da Incapacidade à gestão da diversidade – o desafio das novas configurações sociais. In *Cadernos Sociedade e Trabalho VIII (2007). Integração das pessoas com deficiência*. Lisboa: DGEEP/MTSS.
- Fernandes, C. (2007). Empregabilidade e diversidade no mercado de trabalho: a inserção profissional de pessoas com deficiência. In Direcção Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento (Ed.). *Cadernos Sociedade e Trabalho: Vol. 8. Integração das pessoas com deficiência*. Lisboa: DGEEP/MTSS.
- Fernandes, C. (2011). *Representações Sociais de profissionais de saúde relativamente a pessoas deficientes mentais e sua integração socioprofissional*. Dissertação de mestrado, Universidade de Coimbra.
- Geneliova, M. (2005). *Emprego Apoiado e Satisfação: a perspectiva das pessoas integradas em mercado competitivo de trabalho*. Lisboa: Secretariado Nacional para a reabilitação e integração das pessoas com deficiências.
- Goffman, E. (1980). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada* (3ª ed.). Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Gonçalves, E. (1997). *Efeitos de um programa de cultura geral numa população adulta com deficiência mental moderada*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração de Pessoas com Deficiência.
- GRACE (2005). *A integração de pessoas com deficiência nas empresas: Como actuar*. Lisboa: GRACE.
- GRACE (2010). *As organizações, a diversidade e a inclusão*. Lisboa: GRACE.

- Instituto Nacional de Estatística (2001). *Recenseamento Geral da População*. Consultado em 1 de Novembro, 2001, disponível em http://paginas.ispgaya.pt/~vmca/Documentos_links/censo2001.pdf
- Leite, J., & Almeida, F. (2010). *Código do Trabalho* (8º ed.). Coimbra: Coimbra Editora.
- Lopes, M. (2010). *Representações Sociais de estudantes universitários relativamente a pessoas deficientes e sua integração socioprofissional*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra.
- Martins, M. (2001). *Deficiência mental e desempenho profissional*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Mota, J. (2008). *Representações sociais da deficiência mental: transição do sistema educativo para a vida activa*. Dissertação de mestrado, Universidade de Coimbra.
- Omote, S. (1994). Deficiência e Não-deficiência: recortes do mesmo tecido. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 1(2), 65-73. Consultado em 20 de Janeiro, 2012, disponível em http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista2numero1pdf/r2_art06.pdf.
- Organização Mundial de Saúde (2004). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Lisboa: Direcção Geral da Saúde. Consultado em 1 Novembro, 2011, disponível em http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf
- Scheid, T. (2005). Stigma as a barrier to employment: Mental disability and the Americans with Disabilities Act. *International Journal of Law and Psychiatry*, 28, 670 – 690.
- Sousa, J. (2007). Deficiência, Cidadania e Qualidade Social Por uma Política de Inclusão das Pessoas com Deficiências e Incapacidades. In Ministério do Trabalho e da Solidariedade

- Social (2007). Integração de pessoas com deficiência, *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 8, 38-56. Lisboa: MSST/DEPP.
- Vala, J. (2006). Representações Sociais e Psicologia Social do conhecimento quotidiano. In Vala, J. & Monteiro, M. (Eds.) *Psicologia Social* (6ª ed., pp. 457-502). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Valentim, J. (2003). *Identidade e lusofonia nas representações sociais de portugueses de africanos*. Tese de doutoramento, Universidade de Coimbra.
- Yazbeck, M., McVilly, K., & Parmenter, T. (2004). Attitudes Toward People with Intellectual Disabilities: an Australian Perspective. *Journal of Disability Policy Studies*, 15(2), 97-111.

Anexo I: Guião de Entrevista



**Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
Universidade de Coimbra**

Guião de entrevista

Objectivo – Averiguar qual a percepção que técnicos e funcionários de uma IPSS¹ acerca da integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental

Sujeitos: Responsáveis pelas áreas relacionadas com o apoio e integração das pessoas portadoras de deficiência mental (Unidade de vida apoiada, Formação profissional, Ocupação de doentes mentais, Centro de apoio ocupacional, Lar residencial e Lar de apoio).

1. Identificação do sujeito

- 1.1. Sexo
- 1.2. Idade
- 1.3. Formação académica
- 1.4. Profissão/Função
- 1.5. Tempo de trabalho na área e na função

2. Na sua opinião, quais são os factores que facilitam a integração de pessoas portadoras de deficiência mental no mercado de trabalho? E quais aqueles que a dificultam?

3. Até que ponto os técnicos (psicólogos, formadores) são importantes na integração profissional e social destas pessoas?

4. Acha que, de momento, as empresas na generalidade se mostram receptivas a contratar pessoas com este tipo de deficiência? O que o leva a crer isso?

5. Para si, o que seria preciso para que as empresas se tornassem mais receptivas à contratação e integração das pessoas portadoras de deficiência mental?

¹ A instituição onde se realizou este estudo é de referência no apoio e inserção profissional de pessoas portadores de deficiência daí a relevância da sua escolha.

6. Qual pensa ser, no geral, o papel das famílias no sucesso da inserção profissional das pessoas portadoras de deficiência mental? Isto é, de que forma a família influencia a vida profissional dos sujeitos?
7. Como classificaria a opinião da população em geral acerca da inserção/integração socioprofissional das pessoas com deficiência mental? É positiva? Ou não? Porquê?
8. Em termos de legislação qual é a sua opinião?
9. A seu ver, e dentro das limitações de cada um, é ou não possível que uma pessoa portadora de deficiência mental seja bem sucedida no mundo do trabalho?
10. Que sugestões daria para que a percentagem de pessoas com deficiência mental empregada se aproximasse das pessoas com outro tipo de deficiência, por exemplo deficiência física?
11. Qual é a sua opinião acerca da integração destas pessoas, actualmente?

Anexo II: Dimensões e Categorias

Quadro A1. Dimensões e categorias

Dimensão I: Integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental	Dimensão II: Responsabilidade das empresas	Dimensão III: Importância dos técnicos directamente relacionados com a integração socioprofissional de pessoas com deficiência mental/ Papel e importância da família das pessoas portadoras de deficiência mental
<p>Dificuldades no mercado de trabalho</p> <p>Formação</p> <p>Ambiente Protegido</p> <p>Especificidade do grupo</p> <p>Aquisição de competências</p> <p>Acompanhamento de tutores</p> <p>Medidas do governo/Apoios</p> <p>Sensibilidade dos empregadores</p> <p>Desconhecimento</p> <p>Contextos</p> <p>Cultura empresarial</p> <p>Estigma do “coitadinho”</p> <p>Factores de integração</p> <p>Aposta na divulgação</p>	<p>Processo de integração</p> <p>Défice de rendimento/ imagem distorcida</p> <p>Exemplo do Estado</p> <p>Insensibilidade dos empregadores</p> <p>Medidas de apoio</p> <p>Saber gerir/ avaliar/ apoiar/adaptar/valorizar</p> <p>Mudança de mentalidades/consciencialização</p> <p>Tendências</p> <p>Técnicos de integração como mais-valia</p> <p>Spots publicitários/ campanhas/ conferências</p> <p>Mais parcerias</p>	<p>O papel positivo da família e suas consequências</p> <p>O papel negativo da família e suas consequências</p> <p>Descrição do trabalho dos técnicos</p> <p>Superprotecção</p> <p><i>Feedback</i> família-técnicos</p> <p>Apoio de familiares/técnicos/do Estado</p> <p>Maior consciência da necessidade de integrar</p> <p>Técnicos como suporte à família</p> <p>Trabalho da pessoa portadora de deficiência mental como ajuda à auto-estima</p> <p>Interesse pela pessoa portadora de deficiência mental</p>

Dimensão IV: Opinião da população na generalidade acerca da deficiência mental	Dimensão V: Futuro socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental	Dimensão VI: Balanço do processo de integração e possíveis alternativas
<p> Maior sensibilidade da população Papel do Governo Provedoria do Deficiente Empregadores focados no lucro Aceitação “na casa do vizinho” Apoio da instituição Preocupação com o bem-estar e desenvolvimento da comunidade Falta de aderência às campanhas Capacidade de realizar um bom trabalho Deficiência como diferença Inúmeros exemplos Estereótipo da pessoa portadora de deficiência mental Casos de sucesso Pessoa portadora de deficiência mental como pessoa com falhas sociais Apoio e acompanhamento como factor decisivo para o sucesso Necessidade de se sentirem úteis Capacidade de executar trabalhos rotineiros </p>	<p> Maior facilidade nos casos da deficiência motora Análise caso a caso Explorar capacidades Oportunidades Quotas Mais apoios Medidas mais específicas Fazer mais sensibilização junto da população e dos empregadores Independência Publicitar as vantagens de integrar pessoas portadoras de deficiência mental Computorização dos trabalhos como entrave à integração Instituições de apoio Formação Criar postos de trabalho específicos para tutores </p>	<p> Melhoria progressiva da legislação Lacunas na legislação Dificuldade em fazer cumprir a legislação Igualdade de oportunidades Desconhecimento dos técnicos acerca da legislação Noção de que existem apoios/comparticipações Progressos na integração nos últimos anos Os apoios são temporalmente limitados Necessidade de salvaguarda de situações específicas Integração em Portugal Apoio do Estado Pouco ou nada mudou nos últimos anos Medo da família em “libertar” a pessoa portadora de deficiência mental Preconceito Nível familiar e social Políticas retrógradas Pensamento no futuro Factores externos como condicionante </p>

Anexo III: Categorias, componentes e exemplos

Quadro A1. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão I - Integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental

Dimensão I		
Categorias	Componentes	Exemplos
Dificuldades no mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • O mercado de trabalho está difícil • Primeiro acesso ao mercado de trabalho é difícil • Primeiro contacto com as empresas é difícil • Dificuldade em arranjar trabalho • Crise • Comparação com as pessoas ditas “normais” • Fora das instituições é difícil integrar 	<p>“ (...) dificuldade tremenda de inserção no mercado de trabalho (...)”.</p> <p>“ (...) digamos que o acesso, o primeiro acesso ao mercado de trabalho é muito difícil.”</p> <p>“ (...) muito difícil para essas pessoas encontrarem (...) um primeiro contacto, digamos que apoiado, e numa linha formativa com as empresas”</p> <p>“ (...) associado ao facto de o mercado de trabalho estar como está.”</p> <p>“ (...) aliado com a crise ...”</p> <p>“ (...) quanto mais a crise se avolumou, mais as coisas pioraram.”</p> <p>“ (...) dada a conjectura é sempre difícil nestes tempos arranjar emprego para alguém.”</p> <p>“ (...) também há cada vez mais dificuldade em arranjar emprego.”</p> <p>“Se já as pessoas qualificadas e sem <i>handicaps</i> é difícil terem um emprego (...) pessoas que têm alguma deficiência mental, mais dificuldades têm.”</p> <p>“A crise neste momento influencia a integração de qualquer pessoa (...)”</p> <p>“ (...) se neste momento para as pessoas ditas ‘normais’ há muita dificuldade, para os portadores de deficiência pior.”</p> <p>“Fora daqui é difícil.”</p> <p>“É difícil, é muito difícil.”</p> <p>“ (...) se em tempos em que havia dinheiro e até se esbanjava e não foi possível... (...)”</p>
Formação	<ul style="list-style-type: none"> • Formação profissional • Formação para a inclusão • Não existe formação em todas as regiões • Baixa qualificação escolar • Dificuldade em encontrar um primeiro local de formação 	<p>“ (...) nalguns casos pessoas com baixa qualificação escolar associada a sai deficiência (...)”</p> <p>“ (...) um dos elementos facilitadores [da integração] é sem dúvida a questão da formação profissional.”</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Estágios integrados 	<p>“ (...) terem a possibilidade de acesso a formação profissional (...)”</p> <p>“ (...) nem todas as pessoas têm acesso à formação (...)”</p> <p>“Acho que a formação é um factor de inclusão.”</p> <p>“ (...) muitas vezes é difícil encontrar um local onde fazer esta primeira formação (...)”</p> <p>“Porque nem em todas as regiões do país existe este tipo de formação.”</p> <p>“A formação para a inclusão.”</p> <p>“ (...) formação adequada.”</p> <p>“ (...) formação (...) guiada já para a questão da integração.”</p> <p>“ (...) devemos virar a formação para a integração no mercado de trabalho.”</p> <p>“ (...) durante a formação haver estágios integrados.”</p> <p>“Ou seja, deve haver uma primeira abordagem no mercado de trabalho dessas pessoas num contexto de formação.”</p>
<p>Ambiente Protegido</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente protegido 	<p>“ (...) acesso a formação profissional, em ambientes protegidos chamemos-lhe assim, em instituições que estejam vocacionadas para isso.”</p>
<p>Especificidade do grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ter em conta o grupo de que se está a falar Depende do tipo de deficiência Exigir conforme as capacidades 	<p>“ (...) se... nessa formação tivermos em linha de conta a especificidade deste grupo (...)”</p> <p>“ (...) depende do tipo de deficiência.”</p> <p>“ (...) uma pessoa tenta exigir deles mediante a capacidade que eles têm claro.”</p> <p>“As pessoas que têm algum tipo de deficiência motora são mais facilmente [integradas] mas depende do tipo de deficiência.”</p> <p>“Depende concretamente do tipo de deficiência.”</p> <p>“ (...) porque as pessoas têm as suas especificidades diferentes e é necessário ter em conta isso.”</p>
<p>Aquisição de competências</p>	<ul style="list-style-type: none"> Precisam de ganhar competências Precisam de mais prática Tentar valorizar-se Inadequação dos cursos de certificação Mais contacto com as outras pessoas Défice de competências 	<p>“ (...) permite que eles ganhem algum tipo de competências a pesar de que a deficiência mental...é mais complicado.”</p> <p>“ (...) talvez o curso de certificação de 3600h não seja o mais adequado (...)”</p> <p>“Porque penso que essas pessoas precisam de mais prática.”</p>

	<p>sociais</p>	<p>“ (...) estar mais perto das outras pessoas ou junto aos monitores que ensinam outro tipo de competências mais práticas do dia-a-dia (...)”</p> <p>“ (...) essas pessoas têm défices de competências básicas.”</p> <p>“ (...) são pessoas que têm competências para ingressar no mercado de trabalho mas depois... o grande défice delas é ao nível das competências básicas (...)”</p> <p>“Nós tentamos valorizar e tentar ver a capacidade que cada um pode dar de si.”</p> <p>“É ver o grande potencial que eles têm para dar.”</p> <p>“(...) muitos deles vêm com dificuldades sociais muito graves.”</p> <p>“(...) temos de ver as potencialidades deles e explorá-las.”</p>
<p>Acompanhamento de tutores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhamento de monitores • Necessidade ter um tutor • É preciso haver alguém responsável 	<p>“Principalmente porque são pessoas que, muitas vezes, precisam de um apoio específico (...)”</p> <p>“ (...) precisam sempre de um acompanhamento (...)”</p> <p>“ (...) eles necessitam de um tutor ou de algum acompanhamento diferenciado (...)”</p> <p>“Se forem apoiados conseguem atingir aquilo que lhes é proposto.”</p> <p>“Tem de haver a figura de um tutor na empresa que assuma a responsabilidade de ver se faz bem ou mal.”</p>
<p>Medidas do governo/Apoios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas propostas pelo governo • Apoios do governo • Referenciais adaptados • Contratos de emprego de inserção • Estágios de inserção • Empresas de inserção • Enclaves • Medidas de apoios como mais-valia para o empregador • Emprego protegido • Insuficiência dos critérios 	<p>“ (...) é importante (...) referenciais adaptados (...) que tenham m linha de conta o <i>handicap</i> destas pessoas (...)”</p> <p>“ (...) esse referenciais contemplam, numa fase final, a formação em contexto de trabalho (...)”</p> <p>“ (...) em termos de integração os facilitadores que têm existido são medidas propostas pelo governo, medidas mesmo específicas para as pessoas portadoras de deficiências ou incapacidades.”</p> <p>“Por exemplo, os contratos de emprego e inserção para pessoas com deficiências e incapacidades (...)”</p> <p>“ (...) temos os estágios de inserção para pessoas portadoras de deficiências ou incapacidades (...) até temos alguns a funcionar aqui (...)”</p> <p>“ (...) medidas que lhes permite ter um salário de acordo com as qualificações que têm e o que</p>

	<p>fizeram durante a formação.”</p> <p>“ (...) as empresas de inserção que integram pessoas com deficiências ou incapacidades (...)”</p> <p>“ (...) e os enclaves (...) é um tipo de emprego protegido em que as pessoas estão integradas num posto de trabalho normal e a empresa tem compensações pelo resto da rentabilidade que não tem.”</p> <p>“ (...) sei que há apoios específicos para a integração de pessoas portadoras de deficiência.”</p> <p>“ (...) numa situação de crise é... uma mais valia para o empregador (...)”</p> <p>“ (...) há apoios à contratação.”</p> <p>“ (...) o Estado também apoia devidamente (...) há o emprego protegido, há os enclaves, as empresas de inserção mas se calhar não são suficientes (...)”</p> <p>“ (...) os critérios também não são muito abrangentes (...)”</p>
<p>Sensibilidade dos empregadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de sensibilização • Falta de interesse dos empregadores 	<p>“ (...) desde a falta de sensibilização das entidades empregadoras para esta problemática (...)”</p> <p>“Acho que o nosso tecido empresarial não se interessa muito por estas questões (...)”</p> <p>“ (...) devemos sensibilizar os empregadores (...)”</p> <p>“ (...) não estão para aí virados.”</p> <p>“ (...) as pessoas não estão sensibilizadas (...)”</p> <p>“ (...) não há sensibilidade para integrar pessoas com deficiência.”</p> <p>“ [a sensibilidade destas instituições] não é abrangente ao resto do mercado de trabalho.”</p> <p>“ (...) as entidades patronais não estão dispostas a perder tempo a integrar (...)”</p>
<p>Desconhecimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desconhecimento das capacidades • Não se apercebem do potencial que estas pessoas têm 	<p>“ (...) e também o desconhecimento das capacidades que estas pessoas têm.”</p> <p>“ (...) [a ideia de que] não podem exercer uma actividade, que não possam ser integrados (...)”</p>
<p>Contextos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contexto familiar • Rede social 	<p>“O contexto familiar é muito importante.”</p> <p>“ (...) famílias sensibilizadas para a problemática (...) e também fazem em casa um treino de competências que depois se repercutem positivamente no local de formação e, futuramente, na integração. ”</p>

		<p>“ (...) têm de ter uma educação e uma preparação (...) que radica na família.”</p> <p>“ (...) há vários obstáculos dentro da própria rede social de pertença deles.”</p>
Cultura empresarial	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura dos empresários • Têm menor produtividade • As empresas querem pessoas produtivas • Os empregadores procuram o lucro • Mentalidade dos empresários • Resistência 	<p>“Porque as empresas precisam de produtividade (...)”</p> <p>“ (...) e o que é facto é que estas pessoas não conseguem ter tanta rentabilidade como uma pessoa dita normal.”</p> <p>“Depois dada também a cultura dos nossos empresários bastante enraizada ainda...”</p> <p>“É uma questão de cultural empresarial.”</p> <p>“ (...) hoje em dia está mais virado para a produtividade ao máximo e não propriamente para a parte da responsabilidade social (...)”</p> <p>“ [ideia de que] não vai corresponder aos objectivos que são propostos.”</p> <p>“É uma questão de mentalidades.”</p> <p>“ (...) há uma grande resistência por parte das empresas.”</p> <p>“ (...) poderá vir da mentalidade das pessoas (...)”</p>
Estigma do “coitadinho”	<ul style="list-style-type: none"> • Estigma do “coitadinho” • Preconceito • Tabu 	<p>“ (...) nós olhamos para eles não a pensar que são ‘tadinhos’ (...)”</p> <p>“ (...) há aquele tabu da pessoa com deficiência (...)”</p> <p>“ (...) o estigma (...)”</p> <p>“ (...) aquele estigma da pessoa com deficiência”</p>
Factores de integração	<ul style="list-style-type: none"> • São múltiplos os factores que dificultam a integração • Há poucos factores que facilitam a integração • Poucas pessoas integradas • População não compreende • Resistência à diferença 	<p>“Os factores que dificultam são múltiplos”</p> <p>“ (...) nós temos poucas pessoas inseridas em mercado de trabalho.”</p> <p>“Acho que há poucos factores que facilitam.”</p> <p>“ (...) as pessoas não têm noção disso.”</p> <p>“Temos meia dúzia de casos em mercado de trabalho.”</p> <p>“ (...) as pessoas têm sempre alguma resistência (...)”</p> <p>“Há sempre resistência à diferença.”</p>
Aposta na divulgação	<ul style="list-style-type: none"> • Há mais divulgação dos incentivos, dos prémios, das vantagens e potencialidade das pessoas portadoras de deficiência 	<p>“A sociedade hoje em dia está mais sensibilizada (...)”</p> <p>“ (...) tem sido cada vez mais divulgado (...)”</p>

“ (...) tem havido cada vez mais campanhas e mais projectos de apoio (...)”

“A maior parte dos técnicos tem cada vez mais vontade de ajudar este tipo de pessoas (...)”

Quadro A2. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão II - Responsabilidade das empresas

Dimensão II		
Categorias	Componentes	Exemplos
Processo de integração	<ul style="list-style-type: none"> • A receptividade à integração de pessoas com deficiência não está fácil • A crise não ajuda • É preciso estar num bom momento económico • O mercado é competitivo • Já há bons exemplos • Já têm consciência de que é importante inserir as pessoas com deficiência • Regra geral não acontece • Ainda são pouco receptivas • Torna-se mais difícil nas micro e pequenas empresas • Mais fácil em grandes empresas 	<p>“Não está fácil.”</p> <p>“Eu gostava de dizer que sim mas em muitos casos tenho de dizer que não [estão receptivas a integrar], obviamente.”</p> <p>“O mercado é cada vez mais competitivo (...)”</p> <p>“ (...) défice de rendimento que não se compadece com o ritmo competitivo.”</p> <p>“Felizmente temos bons exemplos no país (...)”</p> <p>“ (...) já começa a haver casos de empresas que com uma percentagem de integração de deficientes muito considerável.”</p> <p>“ (...) nessas empresas pequenas que têm meia dúzia de funcionários ainda se torna mais difícil porque o regime de competitividade é grande (...)”</p> <p>“Nas grandes empresas, até pela estrutura torna-se eventualmente mais fácil (...)”</p> <p>“ (...) a questão da crise também não veio ajudar.”</p> <p>“ (...) pouco receptivas, muito pouco receptivas.”</p> <p>“Considero que não [estão receptivas].”</p> <p>“ (...) Tem a ver muito com o factor economia. É preciso estarmos num bom momento económico e financeiro para haver mais aptidão para a integração.”</p> <p>“Não [estão receptivas].”</p> <p>“ (...) ainda há resistência (...)”</p> <p>“ (...) há o estigma da deficiência mental, é o ‘tontinho’.”</p> <p>“Não é fácil integrar essas pessoas.”</p> <p>“É uma questão de mentalidade e muita resistência.”</p>
Défice de rendimento/ imagem distorcida	<ul style="list-style-type: none"> • Têm um défice de rendimento • As empresas preferem as pessoas ditas “normais” • Capacidade de trabalho 	<p>“ (...) a contratar contratam uma pessoa que seja capaz de dar mais...”</p> <p>“ (...) temos de perceber que estas pessoas têm, à partida, um défice de rendimento.”</p> <p>“ (...) tentar identificar, de uma forma muito rigorosa, o que é possível em termos de tarefas de essas pessoas desempenharem e que muitas vezes desempenham tão bem ou melhor do que as</p>

Integração Socioprofissional e Deficiência Mental

	<p>pessoas ditas normais. (...)”</p> <p>“ (...) é indiscutível. Nós aqui temos uma percentagem de integração muito considerável de pessoas portadoras de deficiência mental, algumas delas em cargos de chefia intermédia (...) com aptidões tremendas”</p> <p>“ (...) as empresas preferem pessoas produtivas e que sejam normais.”</p> <p>“Aliás muitos deles funcionam melhor em termos práticos do que uma pessoa dita normal.”</p> <p>“ (...) admitir alguém com esse tipo de limitação poderia comprometer de alguma forma a produtividade.”</p> <p>“É aquela pessoa que não tem capacidade.”</p> <p>“ (...) até que ponto vai conseguir corresponder ás tarefas que lhe são dadas (...)”</p> <p>“E a ideia de que não conseguem ter o rendimento de uma pessoa normal.”</p>
<p>Exemplo do Estado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mau exemplo do Estado • Incumprimento da legislação • Questão das quotas 	<p>“ (...) o próprio Estado não tem sido um bom exemplo (...)”</p> <p>“ (...) o Estado (...) não tem feito cumprir algumas directivas legislativas que saem.”</p> <p>“A questão das quotas dos deficientes (...) os Estado muitas vezes não cumpre.”</p> <p>“ (...) não fazer cumprir a lei (...) não sensibiliza da melhor maneira os empresários (...)”</p> <p>“ (...) pelo menos numa primeira fase é importante o Estado (...) apoie o empresário nesse primeiro contacto.”</p>
<p>Medidas de apoio</p> <ul style="list-style-type: none"> • As medidas de apoio não são suficientes • É necessário investir • Alteração e adaptação dos postos de trabalho • São necessários mais apoios do Estado • Prémios • Incentivos como atractivo 	<p>“ (...) há até um prémio anual do instituto de emprego (...)”</p> <p>“ (...) prémio de mérito para empresas que fazem este trabalho.”</p> <p>“ (...) as medidas de apoio também não são aquilo que o empresário está à espera (...)”</p> <p>“ (...) porque também é necessária alguma adaptação dos postos de trabalho (...)”</p> <p>“Os apoios na área da deficiência também não são os melhores (...)”</p> <p>“Porque depois têm os incentivos (...)”</p> <p>“Os incentivos obviamente que são importantes (...)”</p> <p>“ (...) não sei se serão os suficientes para compensar (...)”</p> <p>“ (...) continuar com o apoios (...)”</p>

<p>Insensibilidade dos empregadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidade dos empregadores • Má vontade • Responsabilidade social • Baixa escolaridade dos empresários • Foco no lucro • Indisponibilidade 	<p>“ (...) os apoios eles já têm, já existem.”</p> <p>“ (...) há um conjunto de empresas já sensibilizadas (...)”</p> <p>“ (...) depois há aqueles casos muito excepcionais que têm toda a sensibilidade.”</p> <p>“ (...) de qualquer maneira ficam bem vistos e é a responsabilidade social da empresa que é demonstrada.”</p> <p>“ (...) tirando algumas exceções, não têm formação (...)”</p> <p>“ (...) são pessoas com baixa formação e não têm qualquer sensibilidade social (...)”</p> <p>“Muitos deles nem sabem o que é a responsabilidade social.”</p> <p>“ (...) não lhes interessa o assunto (...)”</p> <p>“ (...) as empresas estarem mais viradas para a produtividade e menos para a humanização.”</p> <p>“ (...) só compreendem o problema quando bate à porta.”</p> <p>“ (...) não lhes é incutida a importância que é eles integrarem uma pessoa com deficiência.”</p> <p>“ (...) não saem da sua área de conforto.”</p> <p>“As empresas não têm disponibilidade para estar a perder tempo e a ensinar pessoas.”</p>
<p>Saber gerir/ avaliar/ apoiar/adaptar/valorizar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Devia haver mais formação • Fazer-se mais marketing/”vender” a pessoa ao empregador • Gerir expectativas • Avaliar bem a pessoa • Adaptá-la a um posto de trabalho adequado • Valorizar as suas capacidades • Criar hábitos e regras a estas pessoas 	<p>“ (...) é necessário preparar para poder integrar da melhor maneira e com boa rentabilidade uma pessoa com estas características.”</p> <p>“ (...) as entidades que fazem formação podem ter um papel importante (...)”</p> <p>“Nós quando estamos a fazer uma integração profissional estamos a vender um produto e temos que canalizar isto desta forma.”</p> <p>“ (...) temos que apresentar a pessoa (...) saber quais as suas características específicas, realçando tudo quanto essa pessoa tem de bom mas também quais são os seus <i>handicaps</i> (...)”</p> <p>“ (...) não defraudar expectativas.”</p> <p>“ (...) uma gestão de expectativas.”</p> <p>“ (...) porque no fundo não se avaliou bem a situação, não se avaliou bem o posto de trabalho, quais as funções a desempenhar (...)”</p> <p>“ (...) tem que divulgar ao empregador (...)”</p> <p>“ (...) ‘vender’ essa pessoa e explicar os incentivos que o Estado lhe dá para isso.”</p> <p>“ (...) há aqui também algum <i>marketing</i> (...)”</p>

	<p>“ (...) valorização do trabalho da pessoa com deficiência.”</p> <p>“ (...) há que saber ver quais as potencialidades que eles têm (...)”</p> <p>“ (...) não têm só <i>handicaps</i>, não têm só deficiência, não têm só dificuldades; eles também mostram capacidades. Temos de ver quais são (...) e utilizá-las nos sítios certos.”</p>
<p>Mudança de mentalidades/conscientização</p> <ul style="list-style-type: none"> • É necessário haver uma mudança de mentalidades • Ainda há o estigma/a discriminação/o preconceito 	<p>“ (...) questão de sensibilização e rentabilidade.”</p> <p>(...) ajudar a sensibilização.”</p> <p>“ (...) é importante que o empresário perceba que realmente estas pessoas têm estas capacidades (...)”</p> <p>“ (...) essencialmente parte da mentalidade dos empresários (...)”</p> <p>“ (...) mudar mentalidades era importante (...)”</p> <p>“ (...) a questão da discriminação (...)”</p> <p>“ (...) [fazer-se] um trabalho de sensibilização mesmo em termos nacionais (...)”</p> <p>“ (...) incutir responsabilidade (...)”</p> <p>“Ainda há muito preconceito (...)”</p> <p>“ (...) mais sensibilização (...)”</p>
<p>Técnicos de integração como mais-valia</p> <ul style="list-style-type: none"> • A tendência é para haver mais integrações • Os empregadores já não pensam só na produtividade • A tendência é para piorar 	<p>“Não [estão tão receptivas] quanto se desejava.”</p> <p>“Hoje já há muitas empresas que têm noção da necessidade da responsabilidade social.”</p> <p>“A tendência é elas [as boas práticas] cada vez existirem mais (...)”</p> <p>“ (...) os empresários vão mudando, têm mais formação (...) e já têm outra mentalidade e outra visão, outra experiência e são muito mais solidários.”</p> <p>“ (...) não pensam só no lucro mas pensam que têm de dar uma boa imagem á empresa (...)”</p> <p>“ (...) fazer sensibilização (...)”</p> <p>“ (...) interessam cada vez menos as pessoas (...)”</p> <p>“Eu acho que cada vez menos vão fazer isso [integrar].”</p> <p>“ (...) vai ser cada vez mais difícil.”</p>
<p>Técnicos de integração como mais-valia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnico de integração • Relação privilegiada técnico-empregador • Tutor na empresa 	<p>“É importantíssimo numa instituição haver alguém que tenha como função quase principal a integração.”</p> <p>“ (...) o técnico que faz a integração tem de ter</p>

			<p>uma relação privilegiada com o empregador.”</p> <p>“ (...) é muito importante ele [técnico de integração]saber o que o empregador precisa (...)”</p> <p>“ (...) quando existe um tutor na própria empresa (...) tem de nomear uma pessoa que fique com ele e que seja depois uma ponte com a instituição (...)”</p> <p>“ (...) criar um posto de trabalho para uma pessoa acompanhar.”</p>
Spots publicitários/ campanhas/ conferências	<ul style="list-style-type: none"> • Maior divulgação/ campanhas/ conferências televisão/ 		<p>“Às vezes fazem-se conferências (...)”</p> <p>“ (...) fala-se na televisão (...)”</p> <p>“ (...) no meio rural ainda não está muito divulgado (...)”</p> <p>“ (...) alguma coisa mas em prática (...) não sei se iria haver publico empresarial.”</p> <p>“ (...) embora se fale de integração e haja campanhas, depois na prática há resistência.”</p> <p>“ (...) mais campanhas (...)”</p>
Mais parcerias	<ul style="list-style-type: none"> • Devia haver mais protocolos e parcerias 		<p>“ (...) passar por exemplo por protocolos para os aceitarem (...)”</p> <p>“ (...) mais parcerias entre uns e outros.”</p>

Quadro A3. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão III - Importância dos técnicos directamente relacionados com a integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental / Papel e importância da família das pessoas portadoras de deficiência mental

Dimensão III		
Categorias	Componentes	Exemplos
O papel positivo da família e suas consequências	<ul style="list-style-type: none"> • Muito importantes • Pilar da pessoa portadora de deficiência mental • Um suporte • Papel de educar • Ensinar a cumprir regras • Mais sucesso nas famílias que se preocupam • Colaboram • Querem o melhor para os filhos • Surpreende-se com as capacidades 	<p>“ (...) esta é uma das questões muito importantes e que pode ser decisiva.”</p> <p>“O papel da família é obviamente decisivo.”</p> <p>“O contexto familiar é muito importante.”</p> <p>“Acho que é muito importante a família.”</p> <p>“ (...) depois surpreendem-se pela capacidade que a pessoa até tem pela positiva.”</p> <p>“A família é um suporte (...)”</p> <p>“A família é importante.”</p> <p>“ (...) importante (...) na procura de ajuda, na procura de um emprego e também na preparação da pessoa com deficiência mental.”</p> <p>“ (...) tem o grande papel de educar (...)”</p> <p>“ (...) fazer este papel de inserção tanto para o trato social como no cumprimento de regras (...)”</p> <p>“É o pilar.”</p> <p>“E nas famílias que se preocupam, temos muito mais sucesso com eles (...)”</p> <p>“Realmente é muito importante.”</p> <p>“ (...) tentar educar da mesma forma ou de forma semelhante a uma criança normal.”</p> <p>“ (...) todas as famílias procuram o melhor para os seus elementos.”</p> <p>“ (...) todos eles colaboram.”</p> <p>“ (...) são pessoas interessadas, na sua maioria.”</p> <p>“ (...) quando a família é minimamente estruturada, apoia.”</p> <p>“Nalguns casos é essencial.”</p> <p>“Quando há excepções. Dão a cara por eles e batem às portas das empresas a pedir.”</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Muitas vezes é ausente • Não acredita nas capacidades • Não têm disponibilidade • Integração inadequada

	<p>“E os pais procuram por vezes integrá-los em coisas que por um lado não os satisfaz (...)”</p> <p>“ (...) não pensaram nas instituições quando tinham trinta anos (...)”</p> <p>“Eles têm potencialidades e os pais não fazem isso [explorá-las]”</p> <p>“ (...) muitos vêm de famílias disfuncionais (...)”</p> <p>“ (...) em casa não têm condições (...)”</p> <p>“ (...) tenho meia dúzia de famílias que se preocupam (...) a maior parte não.”</p> <p>“ (...) depois há casos (...) que nunca podemos contar com o apoio da família (...)”</p> <p>“Tirando raras exceções a família só dificulta.”</p> <p>“ (...) a maior parte (...) são famílias completamente desestruturadas e que não colaboram nem ajudam em nada.”</p> <p>“ (...) deveria ter um papel fundamental, o que muitas vezes não acontece (...) em termos de disponibilidade (...)”</p>
<p>Descrição do trabalho dos técnicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grande importância • Apoiar na integração social • Trabalho multidisciplinar • Fazer um percurso individualizado • Estar atento • Encaminhar para os serviços • Ajudar na formação • Contactar/interagir com eles 	<p>“Têm obviamente uma importância tremenda.”</p> <p>“ (...) há todo um trabalho de integração da pessoa na sociedade (...)”</p> <p>“ (...) um trabalho multidisciplinar se revela de extrema importância no apoio que é necessário dar a esse tipo de pessoas (...)”</p> <p>“ (...) estar muito atento (...)”</p> <p>“Estamos a falar da importância e de facto de estar em contacto com eles (...)”</p> <p>“ (...) talvez encaminhando para os serviços (...)”</p> <p>“ (...) é desejável tentar fazer quase que um percurso individualizado para cada pessoa dentro de uma acção de formação conjunta (...)”</p> <p>“São fundamentais (...)”</p> <p>“Importante.”</p> <p>“ (...) é um processo que implica vários actores (...)”</p> <p>“ (...) incidimos muito na formação (...) na questão das competências básicas.”</p> <p>“É muito importante.”</p> <p>“São essenciais.”</p> <p>“ (...) têm capacidade e competência e sensibilidade acima de tudo.”</p>

	<p>“ (...) na parte de estágio é essencial (...)”</p> <p>“Eu acho que fazem muito e fazem pouco.”</p> <p>“ (...) tentar criar hábitos de trabalho como a assiduidade, a pontualidade, o saber estar (...)”</p> <p>“ (...) acho que fazem um trabalho de louvar (...)”</p> <p>“Têm um papel fundamental.”</p> <p>“ (...) são os técnicos que vão fazer todo o acompanhamento (...)”</p> <p>“ (...) é preciso um empenho muito grande (...)”</p>
<p>Superprotecção</p> <ul style="list-style-type: none"> • Superprotegem os filhos 	<p>“E isso vai levar a que nunca saibam o que é a realidade.”</p> <p>“ (...) estão fechados, centrados no mundo deles, são intocáveis para eles [pais].”</p> <p>“ (...) algumas famílias são muito protectoras, são demasiado protectoras e essa demasiada protecção é impeditiva ao desenvolvimento deles.”</p> <p>“ (...) são pessoas que são muito protegidas, por vezes até escondidas da sociedade (...)”</p> <p>“ (...) essa protecção dá-lhes fragilidades (...)”</p> <p>“ (...) proteger mas não superproteger.”</p>
<p>Feedback família-técnicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer contacto • Dar <i>feedback</i> aos técnicos • Importância de conhecer a família • Manter a ligação 	<p>“ (...) é importante que a equipa que trabalha com estas pessoas tenha essa ligação.”</p> <p>“ (...) é importante perceber a origem da pessoa (...)”</p> <p>“ (...) nós tentamos manter sempre essa ligação (...)”</p> <p>“ (...) é importante que a família nos dê também algum feedback (...)”</p> <p>“ (...) importante saber o que se está a passar com a pessoa (...)”</p>
<p>Apoio de familiares/técnicos/do Estado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajudar a família • Encaminhar para instituições 	<p>“ (...) poder encaminhá-los para os serviços que muitas vezes não têm a percepção que se calhar existem subsídios e coisas próprias (...)”</p> <p>“Por vezes as famílias tentam encaminhá-los ou procuram se calhar instituições para que os filhos possam estar integrados.”</p> <p>“ (...) depois quando os pais deixam de prestar apoio vêm para instituições (...)”</p> <p>“ (...) no contacto é muito mais difícil eles [pessoas portadoras de deficiência] chegarem sozinhos...”</p> <p>“É muito mais fácil conseguirmos chegar às entidades empregadoras (...)”</p>

		<p>“ (...) na própria empresa se procura arranjar alguém (...)”</p>
<p>Maior consciência da necessidade de integrar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar a sociedade 	<p>“ (...) implica (...) a sensibilidade do empregador (...) se o técnico tiver empatia, uma estratégia adequada com essa pessoa, pode conseguir de facto coisas surpreendentes.”</p> <p>“ (...) ter um papel no sentido de sensibilizar a comunidade, no sentido de os aceitar (...)”</p> <p>“ (...) passaria (...) pela questão de sensibilizar a comunidade para a utilidade, a força que eles poderiam ser e o contributo que poderiam dar.”</p>
<p>Técnicos como suporte à família</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico como facilitador 	<p>“ (...) perceber alguns comportamentos, para perceber o que podemos mudar (...)”</p> <p>“ (...) ajudar a família (...)”</p> <p>“É muito mais fácil nós conseguirmos chegar às entidades empregadoras (...)”</p> <p>“ (...) são uma peça facilitadora.”</p>
<p>Trabalho da pessoa portadora de deficiência mental como ajuda à auto-estima</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conviver para ajudar na integração • Sentem-se bem por fazer qualquer coisa 	<p>“ (...) quando se está numa instituição a fazer uma tarefa, um actividade em que sintam que estão a fazer por fazer...eu acho que eles também sentem isso (...)”</p> <p>“Não tendo nenhuma motivação financeira (...) eles não se sentem propriamente felizes.”</p> <p>“ (...) convivência com as restantes pessoas e poderia ajudar a integração futura no mercado de trabalho.”</p>
<p>Interesse pela pessoa portadora de deficiência mental</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer sentir bem • Criar hábitos de trabalho • Solucionar problemas 	<p>“Porque sentem que há uma equipa que realmente os vai ajudar e vai solucionando os problemas deles (...)”</p> <p>“E o nosso papel [dos técnicos] é (...) tentar realmente que eles fiquem bem, que se sintam bem, integrados (...)”</p> <p>“ (...) o papel da família (...) criar hábitos, regras..fazer com que tudo corra bem.”</p> <p>“ (...) eles precisam de quem os ouça, de quem resolva pequenos problemas (...)”</p> <p>“E há pessoas que chegam aqui e não têm mesmo nenhuma capacidades e saem daqui com elas adquiridas.”</p>

Quadro A4. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão IV - Opinião da população na generalidade acerca da deficiência mental

Dimensão IV		
Categorias	Componentes	Exemplos
Maior sensibilidade da população	<ul style="list-style-type: none"> • Consciência do trabalho que se faz • Percepção de que é necessário dar uma oportunidade • Sensibilidade maior • Consciência de que é cada vez mais importante integrar • Dificuldade em ser integrados • Opinião da população 	<p>“ [a opinião geral acerca da integração de pessoas portadoras de deficiência mental] francamente é maioritariamente positiva.”</p> <p>“ (...) progressivamente têm tomado consciência do trabalho que se tem estado a fazer (...)”</p> <p>“ (...) perceberem que é necessário que estas pessoas tenham uma oportunidade.”</p> <p>“ (...) hoje em dia há uma sensibilização cada vez maior e as pessoas consideram isto como algo muito importante.”</p> <p>“ (...) as pessoas têm consciência que é preciso integrar e que elas são importantes e que é importante.”</p> <p>“A população geral não difere muito da mentalidade dos empresários (...) há aqueles que aceitam normal, e outros que (...)”</p> <p>“ (...) as pessoas já estão a aceitar muito...”</p> <p>“ [a opinião da população é que] não são facilmente integrados.”</p> <p>“A opinião é positiva.”</p>
Papel do Governo	<ul style="list-style-type: none"> • Governo falhou 	<p>“ (...) penso que se o governo também ajudasse com alguma participação...”</p>
Provedoria do Deficiente	<ul style="list-style-type: none"> • Provedoria do deficiente 	<p>“Exemplo de (...) que já tem a provedoria do deficiente e a pessoa pode apontar todos os seus problemas (...)”</p>
Empregadores focados no lucro	<ul style="list-style-type: none"> • Lucro 	<p>“Um empresário procura essencialmente o lucro.”</p> <p>“Até que ponto é que os empresários estão sensibilizados e têm interesse?”</p> <p>“O que é que vão escolher? Uma pessoa com produtividade.”</p> <p>“ (...) o que interessa é que produza.”</p>
Aceitação “na casa do vizinho”	<ul style="list-style-type: none"> • Aceitam quando não lhes diz respeito • Aceitam mas não fazem nada 	<p>“As pessoas aceitam bem... na casa do vizinho!”</p> <p>“Aceitam bem e até há apoios mas agora não.”</p> <p>“De uma pessoa achar positivo a fazer alguma coisa vai uma grande distancia...”</p> <p>“Toda agente acha muito lindo se forem os outros a fazer.”</p> <p>“As pessoas dizem ‘ ai que bom, que bonito2 no entanto quando são confrontadas com isso não gostam muito (...)”</p>

		“ (...) são os primeiros a dizer ‘coitadinhos, olha um trabalho tão lindo’ mas depois...”
Apoio da instituição	<ul style="list-style-type: none"> • Percentagem de integração • Negado acesso à função pública 	<p>“Nós temos aqui, cerca de 20% do pessoal são pessoas portadoras de deficiência (...)”</p> <p>“ (...) são pessoas a quem foi negada a entrada na função pública.”</p>
Preocupação com o bem-estar e desenvolvimento da comunidade	<ul style="list-style-type: none"> • Aposta social 	<p>“Há aposta social e toda a gente fala da parte social.”</p> <p>“ (...) tenta de alguma forma também dar alguma coisa à sociedade (...)”</p>
Capacidade de realizar um bom trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • São capazes de fazer um bom trabalho • Excelentes trabalhadores • Não são capazes 	<p>“ (...) essas pessoas têm uma capacidade tremenda de trabalho (...)”</p> <p>“ (...) pode, de facto, desempenhar um bom trabalho (...)”</p> <p>“ (...) é importante que o empresário perceba que realmente estas pessoas têm capacidades (...)”</p> <p>“Sem sombra de dúvida.”</p> <p>“ (...) excelente trabalho (...)”</p> <p>“ (...) obviamente terei de acreditar porque constato essas situações todos os dias (...)”</p> <p>“ (...) é difícil (...)”</p> <p>“ (...) há o estereótipo da pessoa com deficiência mental não conseguir atingir os objectivos das pessoas ditas normais (...)”</p> <p>“ (...) há muitas pessoas, de facto, portadoras de deficiência mental que conseguem exercer um trabalho.”</p> <p>“Se tiverem competências mínimas, eles podem ser profissionais como os outros.”</p> <p>“É perfeitamente.”</p> <p>“Não tenho qualquer dúvida sobre isso!”</p> <p>“Sim, sim!”</p> <p>“Tem é que haver outro olhar por parte dos empresários.”</p> <p>“É possível.”</p> <p>“Se lhes derem essa oportunidade e se souberem respeitar o seu próprio ritmo e a sua condição e a sua maneira de ser, eu acho que sim.”</p> <p>“Mas sem dúvida que poderiam, adequando as capacidades, fazer um bom trabalho.”</p> <p>“ (...) são perfeitamente capazes se forem trabalhos adequados para eles.”</p> <p>”É, é possível (...)”</p>

	<p>“(…) o empresário tem que ter sensibilidade e tem que fazer uma aposta e tem que fazer um esforço.”</p> <p>“(…) no CAO temos utentes que seriam perfeitamente integrados em mercado normal de trabalho (…)”</p> <p>“Está mais do que provado que as pessoas com deficiência, havendo um trabalho, uma capacidade de resposta, uma equipa, elas conseguem trabalhar.”</p>
<p>Deficiência como diferença</p> <ul style="list-style-type: none"> • É uma pessoa normal • São diferentes 	<p>“(…) nós lidamos com eles como se fossem pessoas normalísimas.”</p> <p>“(…) falamos com eles como se fosse um nosso igual (…)”</p> <p>“(…) todas as pessoas que são diferentes têm dificuldades (…)”</p> <p>“(…) na sociedade, as pessoas deficientes são deficientes.”</p> <p>“Nós aqui, pela particularidade que temos, vemos os deficientes como pessoas iguais.”</p> <p>“São diferentes.”</p>
<p>Inúmeros exemplos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vários exemplos de bons trabalhos 	<p>“(…) temos exemplos de excelentes trabalhos feitos (…)”</p> <p>“(…) excelentes percursos formativos (…)”</p> <p>“Dar-lhe-ia montanhas de exemplos sobre isso. E casos concretos”</p>
<p>Estereótipo da pessoa portadora de deficiência mental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não aceitação das pessoas portadoras de deficiência mental • Apontam o dedo • Estigma do “coitadinho” • Preconceito • Resistência da população • Estereótipo 	<p>“(…) as pessoas são um bocadinho ‘pequeninas’ em relação às pessoas com deficiência mental.”</p> <p>“(…) apontam o dedo para as pessoas (…)”</p> <p>“(…) ainda não aceitam (…)”</p> <p>“(…) aprendemos a conviver com estes termos do ‘coitadinho’ (…)”</p> <p>“Ainda vivemos muito com o ‘coitadinho’.”</p> <p>“(…) não deixam de achar ‘coitadinho’.”</p> <p>“Açam que devem ser integrados porque ‘coitadinhos’.”</p> <p>“(…) as pessoas com deficiência são coitadinhos (…)”</p> <p>“Coitadinho até lhe deram um emprego’.”</p> <p>“(…) só vêem os defeitos e as incapacidades.”</p> <p>“(…) um deficiente mental não é igual, é diferente.”</p>

<p>Casos de sucesso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existem casos de sucesso • Resultados positivos 	<p>“ (...) resultados finais muito positivos (...)”</p> <p>“ (...) excelentes integrações (...)”</p> <p>“ (...) e existem casos de sucesso.”</p> <p>“(…) hoje há já (...) bons exemplos.”</p>
<p>Pessoa portadora de deficiência mental como pessoa com falhas sociais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falhas sociais • Falha nas competências básicas 	<p>“ (...) falava das competências, o empregador tem de ter a noção que essas pessoas, por exemplo cumprimento de horários, têm de ter alguma flexibilidade (...)”</p> <p>“ (...) a integração dele falhou precisamente por causa da questão das competências básicas (...)”</p> <p>“Até porque grande parte deles vem com falhas sociais.”</p>
<p>Apoio e acompanhamento como factor decisivo para o sucesso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Já aceitam • Confiança nas suas capacidades • Acompanhamento fulcral 	<p>“ (...) desde que aqueles factores (...) funcionem bem e estejam relacionados (...) desde a família, desde a rede social, desde o técnico, desde a instituição que produz uma formação adequada (...) obviamente que faz [um bom trabalho].”</p> <p>“ [A integração] é possível desde que haja acompanhamento.”</p> <p>“ (...) penso que seria mesmo importante haver um acompanhamento de maior proximidade com a pessoa que o está a acompanhar e visitar regularmente (...)”</p> <p>“Se forem acompanhados conseguem.”</p>
<p>Necessidade de se sentirem úteis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Importância de se sentirem úteis 	<p>“Pelo menos um <i>part-time</i> (...)”</p> <p>“E iria ser muito bom para a vida deles (...)”</p> <p>“Sentirem-se úteis é muito importante...”</p>
<p>Capacidade de executar trabalhos rotineiros</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de realizar trabalhos rotineiros • Capacidade de realizar trabalhos mecânicos 	<p>“ (...) uma pessoa dessas a trabalhar com uma rotina diária funciona muito bem.”</p> <p>“Se for uma coisa mecânica eles fazem tão bem como uma pessoa qualquer (...)”</p> <p>“ (...) fazem tão bem como uma pessoa normal.”</p> <p>“ (...) se for uma coisa repetitiva conseguem.”</p> <p>“ (...) para eles o trabalho mais indicado é um trabalho que seja rotineiro, que se habituem a fazer e que façam regularmente e sem dificuldade.”</p> <p>“ (...) essas pessoas com deficiência mental, em termos de trabalho concreto desempenham muito bem.”</p> <p>“Trabalhos mecânicos, concretos, rotineiros, eles executam da melhor forma (...)”</p>

Quadro A5. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão V - Futuro socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental

Dimensão V		
Categorias	Componentes	Exemplos
Maior facilidade nos casos da deficiência motora	<ul style="list-style-type: none"> • Maior facilidade das pessoas portadoras de deficiência motora serem integradas 	<p>“A deficiência motora digamos que, é mais fácil ser trabalhada em termos de integração.”</p> <p>“À partida são pessoas com maiores capacidades e a única questão passa pela adaptação do posto de trabalho e das acessibilidades.”</p> <p>“(…) uma deficiência física é muito mais bem aceite do que a deficiência mental.”</p> <p>“As pessoas com deficiência física normalmente conseguem porque é só a questão física (…)”</p>
Análise caso a caso	<ul style="list-style-type: none"> • Depende • Tem de ser visto caso a caso 	<p>“Ao nível da deficiência mental já tem que ser visto caso a caso.”</p> <p>“Depende do grau de deficiência que a pessoa apresenta.”</p>
Explorar capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Explorar capacidades • Fazer ver que conseguem ser produtivas 	<p>“Fazer perceber que estas pessoas depois de um bom percurso formativo, conseguem ter uma capacidade produtiva dentro da média, conseguem ter excelentes performances.”</p> <p>“(…) fazer o empresário perceber que essa pessoa tem um conjunto de aptidões, que pode ter uma capacidade produtiva para um posto de trabalho específico (…)”</p>
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Dar mais oportunidades 	<p>“É preciso dar a primeira oportunidade (…)”</p> <p>“(…) as oportunidades é que têm de surgir (…)”</p>
Quotas	<ul style="list-style-type: none"> • Pôr em prática a questão das quotas 	<p>“Pelo menos durante uma fase para as pessoas perceberem que é para cumprir (…)”</p> <p>“Acho que seria uma boa forma.”</p> <p>“(…) em conjugação com a questão das quotas também é importante (…)”</p> <p>“(…) as quotas para as pessoas com deficiência (…)”</p> <p>“(…) o próprio Estado (…) criou uma legislação para facilitar a integração e as chamadas quotas e, no entanto, ele próprio falhou.”</p>
Mais apoios	<ul style="list-style-type: none"> • Conceder mais apoios • Participações 	<p>“Eu acho que os apoios.”</p> <p>“Vários apoios na contratação de uma pessoa deficiente (…): ele ia contratar mesmo que para isso tivesse que contratar duas para fazer o serviço de uma, porque havia apoios.”</p> <p>“(…) incentivos (…)”</p>

		<p>“ (...) ajuda do governo relativamente a certas participações As empresas (...)”</p> <p>“ (...) um apoio mais longo para que o empresário tivesse oportunidade, num longo período, de verificar por ele próprio que a pessoa era capaz.”</p>
Medidas mais específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar medidas específicas para a deficiência mental 	<p>“Se calhar medidas ainda mais específicas para este tipo de pessoas.”</p> <p>“Abertura de vagas específicas para a deficiência mental (...)”</p> <p>“ (...) medidas específicas para sensibilizar.”</p> <p>“Haver mais apoios para deficientes mentais.”</p> <p>“Acções mais específicas para a área da deficiência mental.”</p>
Fazer mais sensibilização junto da população e dos empregadores	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar • Mudar mentalidades 	<p>“ (...) haver de facto uma sensibilidade tanto dos empregadores como do próprio secretariado nacional para a reabilitação (...)”</p> <p>“Ajudar o empresário a ter outro olhar.”</p> <p>“ (...) temos todos de ter um olhar diferente.”</p>
Independência	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas portadoras de deficiência mais independentes 	<p>“Se estas pessoas fossem menos dependentes das instituições, o Estado teria de celebrar menos acordos de cooperação para que a presença deles seja sustentável.”</p> <p>“ (...) quanto mais autónomas estas pessoas forem em termos financeiros, menos peso são para o Estado e menos subsidio-dependentes são.”</p>
Publicitar as vantagens de integrar pessoas portadoras de deficiência mental	<ul style="list-style-type: none"> • Campanhas • Spots publicitários • Publicitar os incentivos 	<p>“ (...) ter campanhas adequadas (...)”</p> <p>“ (...) não basta haver incentivos têm que ser publicitados de uma maneira adequada (...)”</p> <p>“ (...) ter <i>spots</i> publicitários na televisão. Em horário nobre.”</p> <p>“<i>Spots</i> bem feitos, com pessoas que sejam bons criativos nesta área para sensibilizar as pessoas (...)”</p> <p>“ (...) divulgar os incentivos (...)”</p> <p>“ (...) divulgar que estas pessoas existem e que precisam de ser empregadas, de lhes ser dada uma oportunidade.”</p> <p>“ (...) publicitar de certa maneira aquilo que o Estado tem para oferecer e sensibilizar através desses <i>spots</i> (...)”</p>
Computorização dos trabalhos como entrave à integração	<ul style="list-style-type: none"> • Dificuldade de trabalhar no computador 	<p>“A sociedade está a evoluir para trabalhos mais (...) computadores, mais ligados à informática (...) nesse aspecto não ajuda.”</p>

Instituições de apoio	<ul style="list-style-type: none"> • Criar mais instituições • Mais valências 	<p>“ (...) deveriam existir mais instituições (...)”</p> <p>“(...) deviam existir mais valências como esta.”</p>
Formação	<ul style="list-style-type: none"> • Mais formação • Estágios profissionais 	<p>“ (...) haver mais formação profissional.”</p> <p>“ (...) estágios para pessoas com deficiência (...)”</p> <p>“ (...) apostar numa formação profissional mesmo mais profissionalizante.”</p>
Criar postos de trabalho específicos para tutores	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de um tutor 	<p>“ (...) criar nas empresas um tutor para orientar, para avaliar, para dar apoio.”</p> <p>“ (...) uma pessoa intermédia (...)”</p> <p>“ (...) um elo de ligação entre as equipas técnicas e o utente.”</p>

Quadro A6. Categorias, componentes e exemplos da Dimensão VI - Balanço do processo de integração e possíveis alternativas

Dimensão VI		
Categorias	Componentes	Exemplos
Melhoria progressiva da legislação	<ul style="list-style-type: none"> Melhoria na legislação Progressivo ajuste da legislação Tem vindo a melhorar 	<p>“ (...) eu acho que a legislação tem sido progressivamente adequada (...)”</p> <p>“ (...) acho que tem sido ajustada.”</p> <p>“ (...) tem vindo a melhorar (...)”</p>
Lacunas na legislação	<ul style="list-style-type: none"> Existem algumas lacunas Alterações 	<p>“Eventualmente ainda existem algumas lacunas (...)”</p> <p>“ (...) em termos de legislação laboral acho que aí também poderiam ser feitas algumas alterações (...)”</p>
Dificuldade em fazer cumprir a legislação	<ul style="list-style-type: none"> Na prática não se cumpre Difícil fazer cumprir a lei 	<p>“ (...) o problema é o fazer cumprir a legislação.”</p> <p>“Não basta legislar, é necessário fazer cumprir as leis.”</p> <p>“ (...) haverá algumas lacunas legislativas que é possível melhorar.”</p> <p>“ (...) estão no papel mas não são cumpridas.”</p> <p>“ (...) de facto, não é cumprida.”</p> <p>“ (...) não há capacidade de as pôr em prática.”</p> <p>“ (...) podemos falar em legislação que existe no papel e legislação que é colocada em prática.”</p> <p>“ (...) a que é efectivamente cumprida e aplicada...é pouca.”</p> <p>“Na prática falha.”</p>
Igualdade de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Insistência na igualdade de oportunidades 	<p>“ (...) de há uns ano para cá tem havido uma insistência na igualdade de oportunidades (...)”</p> <p>“ (...) já está um bocadinho a consciência efectiva de que a igualdade de oportunidades é muito importante.”</p>
Desconhecimento dos técnicos acerca da legislação	<ul style="list-style-type: none"> Não sabem Não têm conhecimento 	<p>“ Não tenho grandes conhecimentos relativamente `legislação (...)”</p> <p>“Não tenho conhecimento acerca</p>

Integração Socioprofissional e Deficiência Mental:

Percepção dos técnicos de uma instituição de referência

Ana Carolina de Campos Sousa Soares (anacsoares1@hotmail.com) 2012

	<p>dos apoios que são prestados.”</p> <p>“ (...) possivelmente ainda continuam os mesmos (...)”</p> <p>“ (...) não tenho muito conhecimento da legislação (...)”</p> <p>“ (...) não sei bem como é que estamos em termos de legislação (...)”</p>
<p>Noção de que existem apoios/comparticipações</p> <ul style="list-style-type: none"> • Há os apoios • Há as participações 	<p>“Os apoios.”</p> <p>“ (...) temos as participações da segurança social (...)”</p> <p>“Há o apoio de contratação, o de eliminação de barreiras arquitectónicas, de integração, de compensação...”</p> <p>“ (...) acho que eles estão bem apoiados (...)”</p>
<p>Progressos na integração nos últimos anos</p> <ul style="list-style-type: none"> • A integração melhorou nos últimos anos • Opinião positiva actualmente • A integração tende a melhorar • Fala-se mais 	<p>“ (...) eu acho que é possível que as integrações sejam cada vez mais.”</p> <p>“ (...) o trabalho que está a ser feito tende a melhorar (...)”</p> <p>“Eu acho que houve melhoras significativas.”</p> <p>“ (...) posso-lhe dizer que antes da crise que estamos a viver, profunda, se avançou bastante neste domínio.”</p> <p>“ (...) demos passos significativos na integração destas pessoas.”</p> <p>“Acho que sim, que se evoluiu.”</p> <p>“Evolui-se muito.”</p> <p>“Há grandes mudanças [a nível de mentalidades].”</p> <p>“Fala-se um bocadinho mais (...)”</p> <p>“A nível de percentagens, há agora um numero de pessoas com deficiência integradas que antes não havia.”</p>
<p>Os apoios são temporalmente limitados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoios duram pouco 	<p>“ (...) poderá ser uma aliciante para o empresário, no entanto, é uma coisa que acaba por ser espaçada no tempo, é temporal.”</p> <p>“ (...) a partir de determinada altura o apoio termina.”</p> <p>“ (...) são coisas muito pontuais.”</p>

<p>Necessidade de salvaguarda de situações específicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ter em conta algumas situações específicas 	<p>“ (...) serem salvaguardadas algumas situações, nomeadamente, por exemplo, em termos de horário. Não haver tanta rigidez.”</p> <p>“ (...) protecção (...)”</p>
<p>Integração em Portugal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grande evolução • Esperança de melhorias na economia • Surgir oportunidades 	<p>“ (...) já há bons exemplos em Portugal.”</p> <p>“ (...) em Portugal temos feito uma evolução tremenda (...)”</p> <p>“ (...) também acreditando que tudo isto, todo este período de crise vai passar (...)”</p> <p>“ (...) o trabalho de base que está a ser feito é bom, as oportunidades é que têm de surgir e para isso a economia também tem de melhorar um bocadinho.”</p> <p>“ (...) ao nível das mentalidades as coisas mudam mas isto é tudo muito lento (...)”</p>
<p>Apoio do Estado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fraco apoio do Estado • Falta o apoio do Estado 	<p>“ (...) falta esse empurrãozinho do Estado que se porte melhor (...)”</p> <p>“ (...) esforço financeiro que foi feito pelos últimos governos representa o financiamento em ajudas técnicas.”</p>
<p>Pouco ou nada mudou nos últimos anos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • São os mesmos apoios • Menos integrações do que seria de esperar • Opinião fraca da população • Continua difícil • Estamos a regredir • Não mudou muita coisa • Longo caminho a percorrer em termos profissionais • Faz-se mais e pior • Maior dificuldade em arranjar emprego 	<p>“ (...) os resultados finais em termos de integração podem melhorar.”</p> <p>“ [a opinião da população actualmente] é fraca, muito fraca.”</p> <p>“Vai ser muito difícil acabar com este tipo de estereótipo da pessoa deficiente.”</p> <p>“Acho que, de facto, continua a ser difícil.”</p> <p>“ (...) em termos profissionais ainda existe um longo caminho a percorrer.”</p> <p>“Eu acho que agora, por motivos óbvios, estamos a regredir.”</p> <p>“ (...) cada vez mais há dificuldade em arranjar emprego.”</p> <p>“ (...) em mercado de trabalho normal (...) ainda é muito complicada.”</p>

		<p>“ (...) efectivamente, em mercado normal de trabalho, as coisas continuam difíceis.”</p> <p>“ (...) a grande maioria não consegue (...)”</p> <p>“Comparativamente com o que acontecia há dez/quinze anos atrás penso que não mudou muita coisa.”</p> <p>“Penso que não mudou muita coisa.”</p> <p>“ (...) as coisas foram funcionando bem mas estagnaram.”</p> <p>“Eu penso que se faz melhor mas em termos de quantidade pior.”</p>
Medo da família em “libertar” a pessoa portadora de deficiência mental	<ul style="list-style-type: none"> • Ainda estão muito em casa • Medo da família 	<p>“ (...) estas pessoas ainda estão muito em casa (...)”</p> <p>“ (...) a família tem a tal questão dos papeis cá fora e tem medo que eles se sintam inferiorizados.”</p> <p>“ (...) centram-se muito na família (...)”</p> <p>“ (...) enquanto podiam tratar deles, tratavam.”</p> <p>“ (...) antigamente (...) [eram] um pouco ostracizados e isolados (...)”</p> <p>“ (...) hoje em dia (...) penso que não acontece tanto isso das famílias esconderem as pessoas e acabam por ter outro tipo de oportunidades.”</p> <p>“Quando não podem tomar conta deles vêm despejá-los (...)”</p>
Preconceito	<ul style="list-style-type: none"> • Ainda há o estigma 	<p>“O mundo na actualidade ainda aponta o ‘coitadinho’.”</p>
Nível familiar e social	<ul style="list-style-type: none"> • Melhoria extrema a nível social • Melhoria a nível da família 	<p>“A nível social as coisas estão mesmo muito melhores.”</p> <p>“Houve uma melhoria extrema quer a nível das famílias e do trato que elas da a estes casos como ao nível da sua integração na sociedade.”</p>
Políticas retrógradas	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas antigas enraizadas 	<p>“ (...) ainda está muito enraizada essa politica (...) [de que a deficiência mental é sinónimo do doidinho]”</p>
Pensamento no futuro	<ul style="list-style-type: none"> • Maia valências 	

	<ul style="list-style-type: none"> Agora já se pensa no futuro deles 	<p>“ (...) é uma pena não haver mais valências como esta.”</p> <p>“ (...) têm que criar mais valências.”</p> <p>“ (...) agora (...) já pensam no futuro deles.”</p>
<p>Factores externos</p>	<ul style="list-style-type: none"> Factores externos como condicionante 	<p>“ (...) estão de certa maneira condicionados por uma serie da factores que nós também estamos.”</p> <p>“ (...) depois há problemas, como a crise que acabam por mexer um bocado nisto (...)”</p> <p>“ (...) são factores externos mas acabam por condicionar a integração.”</p>

**Anexo IV: Frequências das categorias e percentagem de técnicos
que enunciam essas categorias**

Quadro A1. Frequência das categorias (T) e percentagem de técnicos (%) que enunciam essas categorias na Dimensão I - Integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental

Dimensão I							
NI	Dificuldades no mercado de trabalho	Formação	Ambiente Protegido	Especificidade do grupo	Aquisição de competências	Acompanhamento de tutores	Medidas do governo/Apoios
1	5	5	1	2	0	1	2
2	0	4	0	1	4	0	0
3	1	0	0	0	1	0	6
4	0	3	0	0	3	1	0
5	2	0	0	2	2	0	0
6	3	0	0	1	0	0	0
7	3	0	0	0	0	2	2
8	5	0	0	0	0	0	1
9	0	0	0	0	0	1	2
T	19	12	1	6	10	5	13
%	66,7%	33,3%	11,1%	44,4%	44,4%	44,4%	55,6%

Dimensão I							
NI	Sensibilidade dos empregadores	Desconhecimento	Contextos	Cultura empresarial	Estigma do “coitadinho”	Factores de integração	Aposta na divulgação
1	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0
3	2	1	0	2	0	1	0
4	1	0	4	0	0	0	0
5	3	0	0	2	2	3	0
6	0	0	0	1	0	1	0
7	0	0	0	1	1	2	0
8	2	0	0	1	0	0	0
9	1	1	0	2	1	0	4
T	9	2	4	9	4	7	4
%	55,6%	22,2%	11,1%	66,7%	33,3%	44,4%	11,1%

Quadro A2. Frequência das categorias (T) e percentagem de técnicos (%) que enunciam essas categorias na Dimensão II - Responsabilidade das empresas

Dimensão II						
NI	Processo de integração	Défice de rendimento/ imagem distorcida	Exemplo do Estado	Medidas de apoio	Insensibilidade dos empregadores	Saber gerir/ avaliar/ apoiar/adaptar/valorizar
1	9	3	5	4	1	7
2	1	2	0	1	0	0
3	2	0	0	0	0	0
4	0	1	0	2	5	5
5	0	0	0	0	2	0
6	1	1	0	1	1	0
7	5	2	0	1	0	0
8	1	1	0	1	3	1
9	1	0	0	0	1	0
T	20	10	5	10	13	13
%	77,8%	66,7%	11,1%	66,7%	66,7%	33,3%

Dimensão II					
NI	Mudança de mentalidades/consciencialização	Tendências	Técnicos de integração como mais-valia	Spots publicitários/ campanhas/ conferências	Mais parcerias
1	3	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	0	1	0	0	0
4	1	4	5	0	0
5	1	0	0	4	0
6	1	3	0	0	0
7	0	0	0	2	0
8	4	0	0	0	2
9	1	0	1	0	0
T	11	8	6	6	2
%	66,7%	33,3%	22,2%	22,2%	11,1%

Quadro A3. Frequência das categorias (T) e percentagem de técnicos (%) que enunciam essas categorias na Dimensão III – Importância dos técnicos relacionados directamente com a integração socioprofissional de pessoas portadoras de deficiência mental/ Papel e importância da família das pessoas portadoras de deficiência mental

Dimensão III					
NI	O papel positivo da família e suas consequências	O papel negativo da família e suas consequências	Descrição do trabalho e importância dos técnicos	Superprotecção	Feedback família-técnicos
1	5	2	5	0	5
2	1	1	2	2	0
3	4	0	1	0	0
4	0	2	3	3	0
5	3	3	1	0	0
6	1	0	0	1	0
7	5	1	3	0	0
8	1	2	3	0	0
9	0	1	3	0	0
T	20	12	21	6	5
%	77,8%	77,8%	88,9%	33,3%	11,1%

Dimensão III					
NI	Apoio de familiares/técnicos/do Estado	Maior consciência da necessidade de integrar	Técnicos como suporte à família	Trabalho da pessoa portadora de deficiência mental como ajuda à auto-estima	Interesse pela pessoa portadora de deficiência mental
1	0	0	1	0	0
2	3	0	1	2	0
3	1	0	1	0	0
4	0	1	1	0	2
5	0	0	0	0	0
6	0	2	0	1	1
7	1	0	0	0	1
8	0	0	0	0	1
9	0	0	0	0	0
T	5	3	4	3	5
%	33,3%	22,2%	44,4%	22,2%	44,4%

Quadro A4. Frequência das categorias (T) e percentagem de técnicos (%) que enunciam essas categorias na Dimensão IV – Opinião da população na generalidade acerca da deficiência mental

Dimensão IV						
NI	Maior sensibilidade da população	Papel do Governo	Provedoria do Deficiente	Empregadores focados no lucro	Aceitação “na casa do vizinho”	Apoio da instituição
1	4	0	1	0	0	0
2	0	0	0	2	0	0
3	1	0	0	0	0	0
4	1	0	0	0	0	2
5	1	1	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0
7	0	0	0	2	2	0
8	1	0	0	0	2	0
9	0	0	0	0	2	0
T	8	1	1	4	6	2
%	55,6%	11,1%	11,1%	22,2%	33,3%	11,1%

Dimensão IV					
NI	Preocupação com o bem-estar e desenvolvimento da comunidade	Capacidade de realizar um bom trabalho	Deficiência como diferença	Inúmeros exemplos	Estereótipo da pessoa portadora de deficiência mental
1	0	6	0	2	0
2	0	2	0	0	5
3	0	0	0	0	2
4	0	4	0	1	3
5	0	2	2	0	0
6	0	2	1	0	1
7	2	4	3	0	1
8	0	1	0	0	0
9	0	2	0	0	0
T	2	23	6	3	12
%	11,1%	88,9%	33,3%	22,2%	55,6%

Dimensão IV					
NI	Casos de sucesso	Pessoa portadora de deficiência mental como pessoa com falhas sociais	Apoio e acompanhamento como factor decisivo para o sucesso	Necessidade de se sentirem úteis	Capacidade de executar trabalhos rotineiros
1	3	0	0	0	0
2	0	0	0	0	1
3	1	1	0	3	0
4	1	2	1	0	2
5	0	0	0	0	1
6	0	0	2	0	2
7	1	0	0	0	2
8	0	0	0	0	0
9	0	0	1	0	0
T	6	3	4	3	8
%	44,4%	22,2%	33,3%	11,1%	55,6%

Quadro A5. Frequência das categorias (T) e percentagem de técnicos (%) que enunciam essas categorias na Dimensão V – Futuro socioprofissional das pessoas portadoras de deficiência mental

Dimensão V					
NI	Maior facilidade nos casos da deficiência motora	Análise caso a caso	Explorar capacidades	Oportunidades	Quotas
1	2	1	2	2	3
2	0	0	0	0	0
3	0	1	0	0	0
4	0	0	0	1	2
5	0	0	0	0	0
6	1	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0
8	2	0	0	0	0
9	0	0	0	0	0
T	5	2	2	3	5
%	33,3%	22,2%	11,1%	22,2%	22,2%

Dimensao V					
NI	Mais apoios	Medidas mais específicas	Fazer mais sensibilização junto da população e dos empregadores	Independência	Publicitar as vantagens de integrar pessoas portadoras de deficiência mental
1	0	0	0	0	0
2	2	0	0	0	0
3	0	3	0	0	0
4	1	0	1	2	7
5	1	0	2	0	0
6	0	0	0	0	0
7	2	1	0	0	0
8	0	1	0	0	0
9	0	1	0	0	0
T	6	6	3	2	7
%	44,4%	44,4%	22,2%	11,1%	11,1%

Dimensão V				
NI	Computorização dos trabalhos como entrave à integração	Instituições de apoio	Formação	Criar postos de trabalho específicos para tutores
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	0	0	1
5	0	0	0	0
6	1	0	0	0
7	0	0	0	0
8	0	2	3	0
9	0	0	0	3
T	1	2	3	4
%	11,1%	11,1%	11,1%	22,2%

Quadro A6. Frequência das categorias (T) e percentagem de técnicos (%) que enunciam essas categorias na Dimensão VI – Balanço do processo de integração e possíveis alternativas

Dimensão VI						
NI	Melhoria progressiva da legislação	Lacunas na legislação	Dificuldade em fazer cumprir a legislação	Igualdade de oportunidades	Desconhecimento dos técnicos acerca da legislação	Noção de que existem apoios/ participações
1	2	1	3	0	0	0
2	0	0	0	0	1	0
3	1	0	0	2	0	0
4	0	0	3	0	0	0
5	0	0	0	0	0	2
6	0	0	0	0	1	0
7	0	0	0	0	1	1
8	0	1	0	0	2	1
9	0	0	3	0	0	0
T	3	2	9	2	5	4
%	22,2%	22,2%	33,3%	11,1%	44,4%	33,3%

Dimensão VI						
NI	Progressos na integração nos últimos anos	Os apoios são temporalmente limitados	Necessidade de salvaguarda de situações específicas	Integração em Portugal	Apoio do Estado	Pouco ou nada mudou nos últimos anos
1	2	0	0	4	1	1
2	0	0	0	0	0	3
3	1	0	0	0	0	1
4	2	0	0	0	1	1
5	0	0	0	0	0	1
6	2	0	0	0	0	2
7	2	2	0	1	0	3
8	0	0	2	0	0	2
9	1	1	0	0	0	0
T	10	3	2	5	2	14
%	66,7%	22,2%	11,1%	22,2%	22,2%	88,9%

Dimensão VI						
NI	Medo da família em “libertar” a pessoa portadora de deficiência mental	Preconceito	Nível familiar e social	Políticas retrógradas	Pensamento no futuro	Factores externos
1	0	0	0	0	0	0
2	3	1	0	0	0	0
3	0	0	2	0	0	0
4	0	0	0	0	0	1
5	1	0	0	1	3	0
6	2	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0	2
8	0	0	0	0	0	0
9	1	0	0	0	0	0
T	7	1	2	1	3	3
%	44,4%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	22,2%